

Evaluation des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“

Ergebnisbericht

Auftraggeber:
Ministerium für Finanzen
und Wirtschaft Baden-
Württemberg

Ansprechpartner/-innen
Prognos AG:
Dr. Heidrun Czock
Susanne Heinzelmann
Tobias Koch

Stuttgart/Berlin/Düsseldorf,
23.10.2012

Das Unternehmen im Überblick**Geschäftsführer**

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Gunter Blickle

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Prognos berät europaweit Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen werden praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und internationale Organisationen entwickelt.

Arbeitsprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG

Henric Petri-Str. 9

CH - 4010 Basel

Telefon +41 61 3273-310

Telefax +41 61 32 73-300

info@prognos.com

Weitere Standorte

Prognos AG

Goethestr. 85

D - 10623 Berlin

Telefon +49 30 520059-200

Telefax +49 30 520059-201

Prognos AG

Schwanenmarkt 21

D - 40213 Düsseldorf

Telefon +49 211 913 16-110

Telefax +49 211 913 16-141

Prognos AG

Nymphenburger Straße 14

D - 80335 München

Telefon +49 89 954 1586-710

Telefax +49 89 954 1586 288-710

Prognos AG

Wilhelm-Herbst-Straße 5

D - 28359 Bremen

Telefon +49 421 5170 46-510

Telefax +49 421 5170 46-528

Prognos AG

Square de Meeûs 37

B - 1000 Brüssel

Telefon +32 2 51322-27

Telefax +32 2 50277-03

Prognos AG

Friedrichstraße 15

D - 70174 Stuttgart

Telefon +49 711 3209-610

Telefax +49 711 3209-609

Internet

www.prognos.com

Inhalt

Einleitung	1
1 Evaluation des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“	3
1.1 Das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“	3
1.2 Fragestellungen, Aufgabenbereiche und Vorgehen der Evaluation	6
1.2.1 Überprüfung der bisherigen Ziele und Ansätze im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf	9
1.2.2 Einordnung des Landesprogramms in die Förderlandschaft Baden-Württembergs	10
1.2.3 Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der Zielerreichung durch die Kontaktstellen	10
1.2.4 Strategiefortentwicklung im Landesprogramm	11
2 Regionale Analysen	13
2.1 Fachkräftebedarf	14
2.2 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen	16
2.3 Kinderbetreuung	22
2.4 Fazit	24
3 Überprüfung der bisherigen Ziele und Ansätze im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf	27
3.1 Rekonstruktion und Weiterentwicklung des Zielsystems	27
3.2 Einordnung des Landesprogramms in die Förderlandschaft Baden-Württembergs	31
3.3 Fazit	36
4 Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der operativen Ziele durch die Kontaktstellen	38
4.1 Perspektive der Nutzerinnen	38
4.1.1 Stichprobenbeschreibung	38
4.1.2 Umsetzung der persönlichen Beratung: Organisation und Inhalte	43
4.1.3 Wirkungen in Bezug auf die beruflichen Zielsetzungen	49
4.1.4 Fazit	52
4.2 Perspektive der regionalen Kooperationspartner/-innen	54
4.2.1 Stichprobenbeschreibung	54
4.2.2 Darstellung und Bewertung der Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf	56
4.2.3 Bewertung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf aus Sicht der Kooperationspartner	61
4.2.4 Fazit	71
4.3 Perspektive der Leiterinnen und Trägervertreter/-innen der Kontaktstellen	72
4.3.1 Fachgespräche mit Trägervertretern/-innen und Kontaktstellenleitungen und SWOT-Workshop	72
4.3.2 Fazit	76

5	Überprüfung der Kompetenzstruktur, Organisation, Steuerung und Finanzierung der Kontaktstellenarbeit	78
5.1	Kompetenzstruktur in den Kontaktstellen	78
5.2	Organisation der Kontaktstellenarbeit	80
5.2.1	Zusammenarbeit der Kontaktstellen untereinander	80
5.2.2	Zusammenarbeit der Kontaktstellen mit dem Ministerium	81
5.3	Steuerung	83
5.4	Finanzierung	84
5.5	Fazit	88
6	Ansatzpunkte und Optionen zur weiteren Gestaltung im Landesprogramm	90
6.1	Exkurs: Förderansätze in anderen Bundesländern	90
6.1.1	Förderansätze in anderen Bundesländern	91
6.1.2	Fazit	95
6.2	Handlungsoptionen für die Struktur des Landesprogramms	96
6.3	Handlungsoptionen für die Ausrichtung des Landesprogramms	99
6.4	Handlungsoptionen für die Finanzierung des Landesprogramms	102
6.5	Handlungsoptionen für die Organisation des Landesprogramms	106
7	Empfehlungen zur Fortentwicklung des Landesprogramms	110
7.1	Weiterführung und mittelfristiger Ausbau	111
7.2	Fokussierung und Profilschärfung	112
7.3	Zielsteuerung	115
7.4	Professionalisierung / Aufgabenbündelung	122
7.5	Operative Einbindung / Wissenstransfer	127
7.6	Finanzierung	129
8	Anhang	132

Einleitung

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg fördert derzeit im Rahmen des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ zehn Kontaktstellen an elf Standorten in Baden-Württemberg. Jährlich werden landesweit mehr als 10.000 Frauen und Mädchen kostenlos zu beruflichen Themen beraten. Das Angebot umfasst die Information zur beruflichen Neu- oder Umorientierung, die Beratung und Qualifizierung für Fach- oder Führungspositionen bis zu individuellen Coachings bei Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen. Darüber hinaus bieten die Kontaktstellen regelmäßige Informationsveranstaltungen und leitthemenorientierte Projekte an und engagieren sich in themenspezifischen Netzwerken und Kooperationsstrukturen.

Das Landesprogramm geht auf eine im Jahre 1994 vom Ministerrat beschlossene „Konzeption zur Errichtung der Kontaktstellen Frau und Beruf“ zurück. Zur Überprüfung der Zielgenauigkeit und zur Weiterentwicklung des Landesprogramms hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in Baden-Württemberg die Evaluation, Strategiefortentwicklung und Erarbeitung einer bedarfs- und zielgruppengerechten Zukunftskonzeption für das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ in Auftrag gegeben. Dabei galt es, eine bedarfsgerechte, nachhaltige und langfristige Ausrichtung des Programms unter Optimierung seiner Förderwirkungen zu entwickeln. Mit der Durchführung wurde die Prognos AG beauftragt.

Der vorliegende Bericht der Evaluation enthält Erläuterungen zur Vorgehensweise, benennt die einbezogenen Perspektiven in der Evaluation und der Strategiefortentwicklung, gibt die Befunde aus Fachgesprächen, Befragungen und Workshops wieder und führt diese zu Optionen und Empfehlungen für eine zukünftige Ausgestaltung des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ zusammen.

Die nachfolgenden Kapitel gliedern sich wie folgt:

- In Kapitel 1 wird das Landesprogramm mit seinen konzeptionellen Eckpunkten und Fördergrundsätzen umrissen und über die Fragestellungen, Aufgabenstellungen und die Vorgehensweise der Evaluation informiert.
- Kapitel 2 schärft mit den aktuellen Daten zum Fachkräftebedarf, der Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen den Blick für den Kontext, in dem der Leistungsauftrag der Kontaktstellen Frau und Beruf aktuell steht.
- Kapitel 3 enthält die Rekonstruktion des Zielsystems und des Leistungsauftrags der Kontaktstellen als dem zentralen

Bezugspunkt für die nachfolgenden Analysen. Im Kapitel 3 werden des Weiteren die strategischen Ziele und der Leistungsauftrag der Kontaktstellen im Kontext der Förderlandschaft Baden-Württembergs aus der Perspektive der überregionalen Stakeholder bewertet.

- Im Kapitel 4 erfolgt die Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der operativen Ziele durch die Kontaktstellen aus der Perspektive der Nutzerinnen des Beratungsangebots der Kontaktstellen, aus der Perspektive der regionalen Kooperationspartner/-innen der Kontaktstellen sowie aus der Perspektive der Träger der Kontaktstellen und der Kontaktstellen(-Leitungen) selbst.
- Die Überprüfung der Organisation und Finanzierung der Kontaktstellenarbeit sowie der Steuerung im Landesprogramm erfolgt in Kapitel 5.
- In den Kapiteln 6 und 7 werden die Ergebnisse der einzelnen Überprüfungen und die Ergebnisse der strategiebezogenen Workshops aufgezeigt und zu Optionen für eine zukünftige Ausgestaltung des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ zusammengeführt. Daraus werden Empfehlungen gewichtet und gebündelt. Es geht hier abschließend um die Möglichkeiten einer zukunftsfesten Weiterführung des Landesprogramms, um ermittelte Notwendigkeiten der Fokussierung und Profilschärfung, der Professionalisierung und Aufgabenbündelung, der operativen Einbindung und des Wissenstransfers bis hin zu Finanzierungsoptionen. Die Empfehlungen beinhalten einen Vorschlag zum Aufbau einer wirkungsorientierten Programmsteuerung.

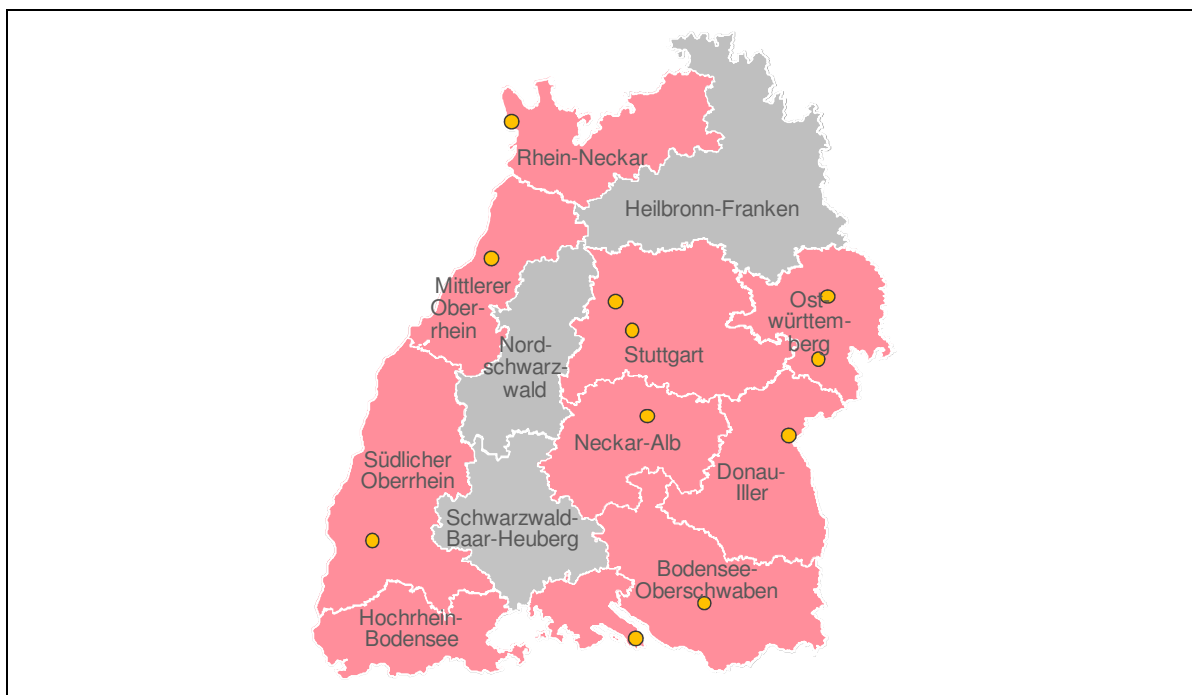
1 Evaluation des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“

In den folgenden Abschnitten wird das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ in seiner Genese und den Eckpunkten der Förderung umrissen. Es schließt die Auflistung der zentralen Aufgabenbereiche und Fragestellungen der Evaluation und die Konkretisierung des mehrperspektivischen Evaluationsatzes an.

1.1 Das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“

Derzeit fördert das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg elf Kontaktstellen an zehn Standorten in Baden-Württemberg.¹

Abbildung 1: Regionen und Standorte der Kontaktstellen Frau und Beruf



Quelle: Prognos 2012

Die Einrichtung der Kontaktstellen geht zurück auf einen Beschluss des Ministerrates im Jahr 1994. Zielsetzung war, mit den Kontaktstellen ein Angebot für Mädchen und junge Frauen vor und

¹ Die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg wird über die Kontaktstellenregion Hochrhein-Bodensee (HWK Konstanz) bedient.

während der Ausbildung und für Frauen im Berufsleben zu schaffen, das sich auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums der Frauen, den beruflichen Aufstieg von Frauen sowie auf Fragen vor und während Berufspausen von Frauen und zu deren Wiedereinstieg richtet. Konkret sind in der damaligen Konzeption vier Hauptthemen der Kontaktstellen beschrieben:

- Fragen der beruflichen Fort- und Weiterbildung berufstätiger Frauen (Umschulung, Fort- und Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen, Fernunterricht),
- Probleme, die sich bei einem zeitweiligen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zur Wahrnehmung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben ergeben (Wiedereinstieg, Anpassungsqualifikationen, nachträgliche Schul- und Berufsabschlüsse, Einarbeitung im Betrieb),
- Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, v.a. in diesem Zusammenhang Schwierigkeiten der Kinderbetreuung (Berufsunterbrechungen, Planung des Erziehungsurlaubs, Regelungen zum Erziehungsurlaub, Kontaktpflege mit dem Betrieb während der Berufsunterbrechung, Teilzeit und Kinderbetreuung, Sonstige Hilfen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie),
- Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen (Berufswahl, Berufswegeplanung, Berufsorientierung, Praktika, Existenzgründungen, finanzielle Hilfen).

Der dazu gehörige Leistungsauftrag der Kontaktstellen umfasste:

- das Angebot einer individuellen, bedarfs- und zielgruppen-gerechten Beratung für Frauen,
- eine enge Kooperation mit den handelnden Akteuren (Wirtschaftsorganisationen, Bildungs- und Weiterbildungsträgern, Arbeitsämtern und Kommunen) und
- den Kontakt mit Betrieben, um dort die Akzeptanz für Frauen in „Männerberufen“, bei der betrieblichen Weiterbildung, in Führungspositionen und als Wiedereinsteigerinnen sowie allgemein die Bereitschaft zur Einführung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die grundlegende Konzeption aus dem Jahr 1993 wurde bis zum heutigen Tag beibehalten. Über die Laufzeit erfolgten innerhalb dieses konzeptionellen Rahmens verschiedene thematische und strategische Anpassungen und Weiterentwicklungen. So sieht beispielsweise die Umsetzungsstrategie für das Jahr 2012 die Intensivierung von Maßnahmen zum Thema Wiedereinstieg vor.

Förderansatz

Bei Einrichtung des Programms wurde darauf abgehoben, dass der Förderanteil des Landes über dem Satz von 50% liegen muss, um Träger für eine Mitfinanzierung zu gewinnen. Die Konzeption des Landesprogramms sah aus diesem Grund als Förderansatz bei den reinen Personal- und Sachkosten ein Verhältnis von 2:1 zwischen Land und Trägern vor.

Das Land trägt nach wie vor zwei Drittel der jährlich anfallenden förderfähigen Personalkosten, wobei die Höchstbeträge zu beachten sind (dieser liegt heute bei 113.000 Euro). Die Personalkosten werden seit dem Jahr 2000 entsprechend den Steigerungen im BAT angepasst. Je Kontaktstelle werden dem Ansatz nach gefördert: die Personalkosten für zwei Beraterinnen (BAT IIa, heute Entgeltgruppe 13) sowie für eine halbe Stelle einer Verwaltungskraft (BAT VI b, heute Entgeltgruppe 6). Das gesamte Fördervolumen des Landes betrug 2011 1,092 Mio.€. Die vorgesehene Vollausrüstung wird in einzelnen begründeten Fällen zeitweise unterschritten. Auch hinsichtlich der Eingruppierung bestehen – bei Einhaltung der qualifikatorischen Voraussetzungen des Kontaktstellen-Personals – leichte Abweichungen, die daraus resultieren, dass sich die Personalstruktur in die Tarifstruktur des jeweiligen Trägers einbettet.

Die Kontaktstellen können ihrerseits Gebühren für angebotene Beratungsleistungen, für Seminare und Workshops und die Teilnahme an weiteren Veranstaltungen von den Beratenen bzw. Teilnehmenden erheben. Dabei dürfen sie auf dem Hintergrund ihrer öffentlichen Finanzierung nur solche Leistungen gegen Gebühren anbieten, die nicht durch private Anbieter (Berater/-innen, Weiterbildungsträger) angeboten werden. Des Weiteren können die Kontaktstellen zusätzliche Mittel durch die Beteiligung an Ausschreibungen akquirieren, um mit diesen Mitteln Projekte und Veranstaltungen entsprechend der jeweiligen Ausschreibung durchzuführen.

Organisation und Trägerschaft

Um „eine fundierte Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsberatung“ zu erreichen, ist „detailliertes Wissen über die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung der Region sowie über den Wandel der Tätigkeitsanforderungen der ansässigen Betriebe unverzichtbar“. Von dieser Einschätzung in der Grundkonzeption von 1993 leitete sich die Einrichtung von zunächst acht regionalen Kontaktstellen ab. Durch Landtagsbeschluss vom 12.11.1997 wurde die Landesregierung aufgefordert, das Landesprogramm um weitere Kontaktstellen vor allem in der Fläche zu erweitern. Dieser Ausbau war 1998/1999 und 2000/2001 aus finanziellen Gründen nicht möglich. Erst im Jahr 2002/03 konnten im Landes-

haushalt weitere Mittel für die Kontaktstellen eingestellt werden. Seit 2010 werden zehn Kontaktstellen an elf Standorten gefördert.

Gemäß der ursprünglichen Konzeption können Träger einer Kontaktstelle sein: Kommunen, Weiterbildungsträger, Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften und Vereine mit entsprechender Zielsetzung. Damit wurde eine bewusste Entscheidung für eine Trägervielfalt getroffen.

Von den derzeit geförderten Kontaktstellen sind zwei Kontaktstellen in der Trägerschaft einer Kammer (Industrie- und Handelskammer Ulm, Handwerkskammer Konstanz), drei Kontaktstellen in der Trägerschaft einer Wirtschaftsfördereinrichtung (Wirtschaftsstiftung Südwest Karlsruhe, WiR GmbH, Landkreis Ravensburg, Wirtschaftsförderung Ostalbkreis²) sowie drei Kontaktstellen in kommunaler Trägerschaft (Mannheim, Freiburg, Ludwigsburg), eine Kontaktstelle in Trägerschaft einer Volkshochschule (Reutlingen) und eine Kontaktstelle in Trägerschaft eines Vereins (BeFF e.V., Stuttgart).

1.2 Fragestellungen, Aufgabenbereiche und Vorgehen der Evaluation

Die mit fast 20 Jahren lange Laufzeit des Programms, die zwischenzeitlichen Veränderungen in der Förderlandschaft des Bundes und des Landes und die steigende Bedeutung des Erwerbspotenzials von Frauen angesichts absehbarer Engpässe auf dem Fachkräftearbeitsmarkt bilden den Hintergrund der aus- geschriebenen Evaluierung, Strategiefortentwicklung und Erarbeitung einer bedarfs- und zielgruppengerechten Zukunftskonzeption für das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf.³

Der Auftrag der Evaluation gliedert sich in vier Teilbereiche:

- Überprüfung der bisherigen Ziele und Ansätze im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf
- Einordnung des Landesprogramms in die Förderlandschaft Baden-Württembergs
- Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der Zielerreichung durch die Kontaktstellen
- Strategiefortentwicklung im Landesprogramm

² Die Kontaktstelle Frau und Beruf Ostwürttemberg verfügt über zwei Geschäftsstellen. Angesiedelt ist die Kontaktstelle mit einer Geschäftsstelle im Landkreis Heidenheim (Jobcenter) und einer im Ostalbkreis (Landratsamt Aalen), bei der Wirtschafts- und EU-Strukturförderung.

³ Der Rechnungshof BW prüft derzeit ebenfalls das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“.

In Abbildung 2 sind die entsprechenden Aufgabenbereiche der Evaluation zusammengestellt.

Abbildung 2: Aufgabenbereiche der Evaluation



Als Zielsetzungen und Inhalte der Strategieentwicklung sind in der Leistungsbeschreibung im Einzelnen benannt:

1. Überprüfung und Fortentwicklung der bisherigen sowie ggf. Formulierung neuer Ziele und Ansätze zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf unter Berücksichtigung von Best Practice ausgewählter anderer Bundesländer und Regionen
2. Analyse und Bewertung der Förderwirkungen sowie Erarbeitung von Vorschlägen für eine Optimierung
3. Herausarbeiten von Alleinstellungsmerkmalen und Entwicklung konkreter Vorschläge zur Schärfung des Profils, der Zielgruppen und Angebote unter Berücksichtigung von Maßnahmen und Angeboten anderer Akteure im Bereich „Frau und Beruf“ einschließlich der Erarbeitung von Grundsätzen und Leitlinien für die künftige Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit
4. Entwicklung von Vorschlägen zur Stärkung und Ergänzung bestehender Kernkompetenzen sowie Erschließung zukunftsrelevanter- und wachstumsstarker Kompetenzfelder

5. Analyse und Bewertung regionaler und zielgruppenspezifischer Bedarfe und potenzialorientierter Ansätze für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Landesprogramms
6. Überprüfung und Optimierung des bisherigen Instrumentariums einschließlich der Methoden und Verfahren zur Qualitätssicherung
7. Analyse und Bewertung von Ansätzen und Instrumenten zur Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Regionen des Landes, regionalen Wirtschaftsförderorganisationen, Wirtschaftsorganisationen, Unternehmen und ggf. regionalen Netzwerken und Bündnissen
8. Prüfung von Ansätzen für eine verstärkte Zusammenarbeit und Unterstützung von KMU bei der Konzeption von Maßnahmen zur Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen, insbesondere bezogen auf Wachstumsbereiche der Wirtschaft und relevante Zielgruppen, wie z.B. Wiedereinsteigerinnen und Frauen mit MINT-Qualifikationen
9. Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen zur Verbesserung des Marketings und der Außenwirkung der Kontaktstellen.
10. Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung von Steuerungsinstrumenten
11. Erarbeitung von Vorschlägen für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Organisations- und Finanzierungsstruktur des Landesprogramms, inklusive Prüfung der Möglichkeiten für eine verstärkte Drittmittel-Akquise und ggf. eine anreizgesteuerte Finanzierungskomponente.

Grundsätzlich folgte die Evaluation einem mehrperspektivischen Ansatz: Über die einzelnen Arbeitsschritte wurden die Sichtweisen, Bedarfe und Bewertungen der Nutzerinnen der Kontaktstellen, der regionalen und der überregionalen Kooperationspartner/-innen bzw. Stakeholder, der Trägervertreter/-innen der Kontaktstellen und der Kontaktstellenleitungen selbst sowie des fördernden Ministeriums einbezogen. Zusätzliche Impulse resultieren aus der Sichtung von Programmansätzen in ausgewählten anderen Bundesländern und damit verbundenen Interviews mit den jeweils Verantwortlichen.

Im Zuge der Evaluation wurden folgende Erhebungen, Analysen und Workshops durchgeführt:

- eine regionalisierte Analyse zur Beschäftigungssituation von Frauen und zum Fachkräftebedarf,
- die Rekonstruktion der strategischen und operativen Ziele sowie des Leistungsauftrags im Landesprogramm mittels Dokumentenanalyse und Weiterentwicklung auf der Basis der Fachgespräche,

- Fachgespräche mit allen Trägern der Kontaktstellen und allen Kontaktstellen-Leiterinnen,
- eine Befragung der Nutzerinnen der Kontaktstellen (Online-Befragung und ergänzend schriftliche Befragung),
- eine Befragung der regionalen Kooperationspartner/-innen (Online-Befragung),
- Fachgespräche mit Programmverantwortlichen vergleichbarer Programme in vier Bundesländern,
- ein SWOT-Workshop mit den Kontaktstellen-Leiterinnen,
- zwei Workshops mit Kontaktstellen-Leiterinnen und Trägervertretungen zur Strategiefortentwicklung und zum strategischen Programm,
- ein Workshop mit überregionalen Kooperationspartnern/-innen, ergänzt um Fachgespräche,
- Fach- und Abstimmungsgespräche mit dem programmverantwortlichen Ministerium sowie
- Vorstellungen und Diskussionen auf zwei Trägertreffen sowie mit dem begleitenden Steering Committee.

Nachfolgend wird ein Überblick darüber gegeben aus welchen Arbeitsschritten ein Input für die Bearbeitung des Auftrags und jeweiligen Aufgabenstellungen erfolgte.

1.2.1 Überprüfung der bisherigen Ziele und Ansätze im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf

Aufgabenstellung

Aufgabe war der Abgleich und die Gewichtung der Erfordernisse, der Zielsetzungen und des Leistungsauftrags der Kontaktstellen aus den Perspektiven unterschiedlicher Akteure und Zielgruppen.

Vorgehen

Zur Untersuchung wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Regionalisierte Analysen zur Beschäftigungssituation und zum Fachkräftebedarf
- Rekonstruktion der strategischen und operativen Ziele sowie des Leistungsauftrags im Landesprogramm
- Fachgespräch im MFW: Konkretisierung der Erfordernisse aus wirtschaftspolitischer Perspektive
- Fachgespräche mit Kontaktstellenleitungen und Trägervertretern/ -innen: Differenzierung der regionalen Herausforderungen und des Leistungsauftrags der Kontaktstellen

- Workshop mit überregionalen Stakeholdern: Leistungsauftrag der Kontaktstellen in Abstimmung mit den Angeboten anderer Akteure

1.2.2 Einordnung des Landesprogramms in die Förderlandschaft Baden-Württembergs

Aufgabenstellung

Für die Einordnung des Landesprogramms erfolgte eine Bestimmung der Funktion der Kontaktstelle Frau und Beruf in der Zusammenarbeit der vielfältigen Akteure von Bildung, Arbeit und Wirtschaft (insb. KMU) in den Regionen und im Land. Des Weiteren wurden die Alleinstellungsmerkmale des Landesprogramms und der Kontaktstellen ermittelt.

Vorgehen

Zur Untersuchung wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Abgleich mit den Handlungsansätzen in weiteren (Förder-)Programmen des Landes und des Bundes, insbesondere Allianz für Fachkräfte, Perspektive Wiedereinstieg etc.
- Workshop mit überregionalen Stakeholdern: Leistungsauftrag der Kontaktstellen in Abstimmung mit den Angeboten anderer Akteure, Alleinstellungsmerkmale der Kontaktstellen
- Fachgespräche mit Kontaktstellenleitungen und Trägervertretern/-innen: (Regionale) Handlungsansätze und Alleinstellungsmerkmale
- Befragung der Kooperationspartner/-innen: (Regionale) Handlungsansätze der Kontaktstellen und Alleinstellungsmerkmale

1.2.3 Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der Zielerreichung durch die Kontaktstellen

Aufgabenstellung

In diesem Arbeitsbereich richtete sich der Fokus auf die Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der Zielerreichung durch die Kontaktstellen. Dabei galt es, den Status quo und die Gewichtung im Kontext der strategischen und operativen Ziele und des Leistungsauftrags im Landesprogramm zu ermitteln.

Vorgehen

Zur Untersuchung wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Auswertung Tätigkeitsberichte der Kontaktstellen: Zielgruppen-erreichung, Tätigkeiten, Projekte und Angebote, Beratungsergebnisse der Kontaktstellen
- Fachgespräche mit Kontaktstellenleitungen und Trägervertretern/-innen: Zielgruppen-erreichung, Tätigkeiten, Projekte und Angebote, Beratungsergebnisse
- Befragung der Kooperationspartner/-innen: Umfang, Inhalte und Qualität der Zusammenarbeit mit den Kontaktstellen
- Befragung der Nutzerinnen: Beurteilungen zum Angebot der Kontaktstellen, Struktur und Anliegen der Nutzerinnen
- Analyse der Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken hinsichtlich der Wahrnehmung des Leistungsauftrags – SWOT der derzeitigen Kontaktstellenarbeit
- Weiterentwicklung: Workshop „Strategiefortentwicklung im Landesprogramm“.

1.2.4 Strategiefortentwicklung im Landesprogramm

Für die Strategiefortentwicklung wurden folgende Arbeitsschritte eingesetzt:

Überprüfung und Weiterentwicklung von Maßnahmenvorschlägen zur Organisation der Kontaktstellenarbeit

- Fachgespräche mit Kontaktstellen: Optimierungsbedarf bei der kontaktstellenübergreifenden Arbeit
- Analyse der Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken hinsichtlich der Umsetzungsziele des Landesprogramms – SWOT der derzeitigen Kontaktstellenarbeit
- Fachgespräch im MFW: Erfordernisse einer effizienten Zusammenarbeit mit den Kontaktstellen
- Fachgespräche mit Programmverantwortlichen vergleichbarer Programme in vier Bundesländern

Überprüfung und Erarbeitung von Vorschlägen zur Finanzierungsstruktur des Landesprogramms

- Fachgespräche mit Kontaktstellenleitungen und Trägervertretern/-innen: Einschätzungen zu Gebühren, Drittmittel, Beteiligung der Wirtschaft
- Analyse der Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken hinsichtlich der Umsetzungsziele des Landesprogramms – SWOT der derzeitigen Kontaktstellenarbeit

- Fachgespräche mit Programmverantwortlichen vergleichbarer Programme in vier Bundesländern

Überprüfung und Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung von Steuerungsinstrumenten

- Sichtung der vorhandenen Controlling-Kennzahlen und -instrumente
- Entwicklung von Vorschlägen für eine Optimierung der Controlling-Kennzahlen und Verfahren
- Workshop „Strategie und strategisches Programm“
- Fachgespräch mit der Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen im MFW

Auf die im Zuge der Evaluation eingesetzten Instrumente, beteiligten Akteure und Stichproben-Umfänge wird jeweils im Zusammenhang mit den Befunden eingegangen.

2 Regionale Analysen

Nach wie vor existieren zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt strukturelle Unterschiede. Die Lage für Frauen in Bereichen wie Beschäftigung, Qualifikation oder auch Kinderbetreuung gestaltet sich jedoch nicht für alle Regionen Baden-Württembergs gleich, teilweise sind deutliche Differenzen zu erkennen.

Die folgenden regionalen Analysen sollen daher einen differenzierten Überblick über die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg liefern, die regionalen Unterschiede herausstellen und damit die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Kontaktstellen deutlich machen. Die Analysen beschränken sich dabei nicht auf die Darstellung der Ist-Situation, sondern haben auch zukünftige Entwicklungen im Blick. Die Erschließung des Arbeitskräftepotentials von Frauen rückt speziell angesichts des drohenden Fachkräftemangels in den Fokus. Dabei bietet die bestehende Situation auch Chancen: So liegen bei Frauen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, im Bereich der Vollzeitbeschäftigung, Erhöhung des zeitlichen Arbeitspensums bzw. der Erwerbstätigkeit an sich („Stille Reserve“), Besetzung von und Wechsel auf qualifizierte Stellen aber auch im Bereich der Anwerbung von Fachkräften aus dem In- und Ausland größere Potentiale für die Sicherung der Fachkräftenachfrage als bei Männern.

Diese erhebliche Bedeutung der Frauen als direkt zu mobilisierendes Fachkräftepotential dokumentiert sich entsprechend in der aktuell zwischen den zentralen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Stakeholdern vereinbarten Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg, zu deren zentralen Zielsetzungen die generelle Steigerung weiblicher Beschäftigung sowie insbesondere die Erschließung der Potentiale für sog. MINT-Berufe gehören.

Im Folgenden soll auf verschiedene Aspekte der Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eingegangen werden und ein Fokus auf regionale Unterschiede innerhalb Baden-Württembergs gelegt werden. Analyseebene sind die Raumordnungsregionen des Landes (ROR), die sich an Pendler- und Arbeitsmarktverflechtungen orientieren und deckungsgleich sind mit den Planungsverbänden und IHK-Bezirken.⁴

⁴ Die Raumordnungsregionen decken sich hierbei nur in wenigen Fällen komplett mit dem räumlichen Tätigkeitsbereich der Kontaktstellen. Entsprechend können die Analysen zwar als Hintergrundfolie für die jeweilige Region dienen, bilden jedoch nicht vollständig die Struktur der Kontaktstelleneinzugsgebiete ab.

2.1 Fachkräftebedarf

Die Fachkräftebedarfsstudie der Prognos AG (2008) verdeutlicht die langfristigen Auswirkungen des demografischen Wandels sowie die beruflichen Veränderungen auf die Fachkräftesicherung (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Fachkräftemangel bis 2030

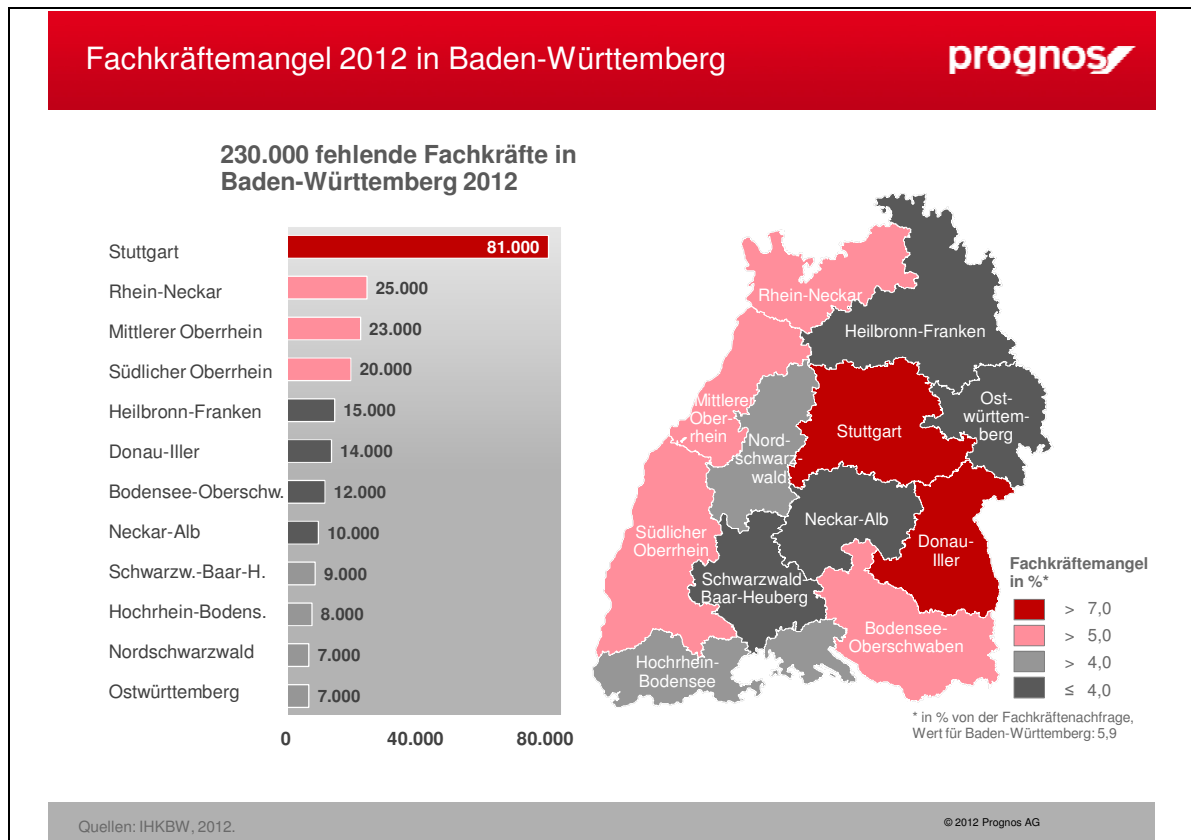


Quelle: Prognos AG 2012 nach Prognos Qualifikationsbedarf BW 2008

Bis zum Jahr 2030 ist in Baden-Württemberg ein Fachkräftemangel in Höhe von 500.000 Personen zu erwarten. Damit kann jede 10. Stelle nicht besetzt werden. Durch die steigenden Qualifikationsanforderungen wird der Fachkräftebedarf bei den Hochqualifizierten (210.000) und den Personen mit beruflichem Abschluss am größten sein. Der langfristige Mangel an Fachkräften ohne beruflichen Abschluss fällt mit 60.000 Personen relativ gering aus.

Nach dem Fachkräftemonitor 2025 des BWIHK, der den aktuellen und jahresspezifischen Fachkräftemangel bestimmt, besteht im Jahr 2012 eine Fachkräftelücke von 230.000 Personen in Baden-Württemberg (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Fachkräftemangel 2012 in Baden-Württemberg



Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten der BWiHK

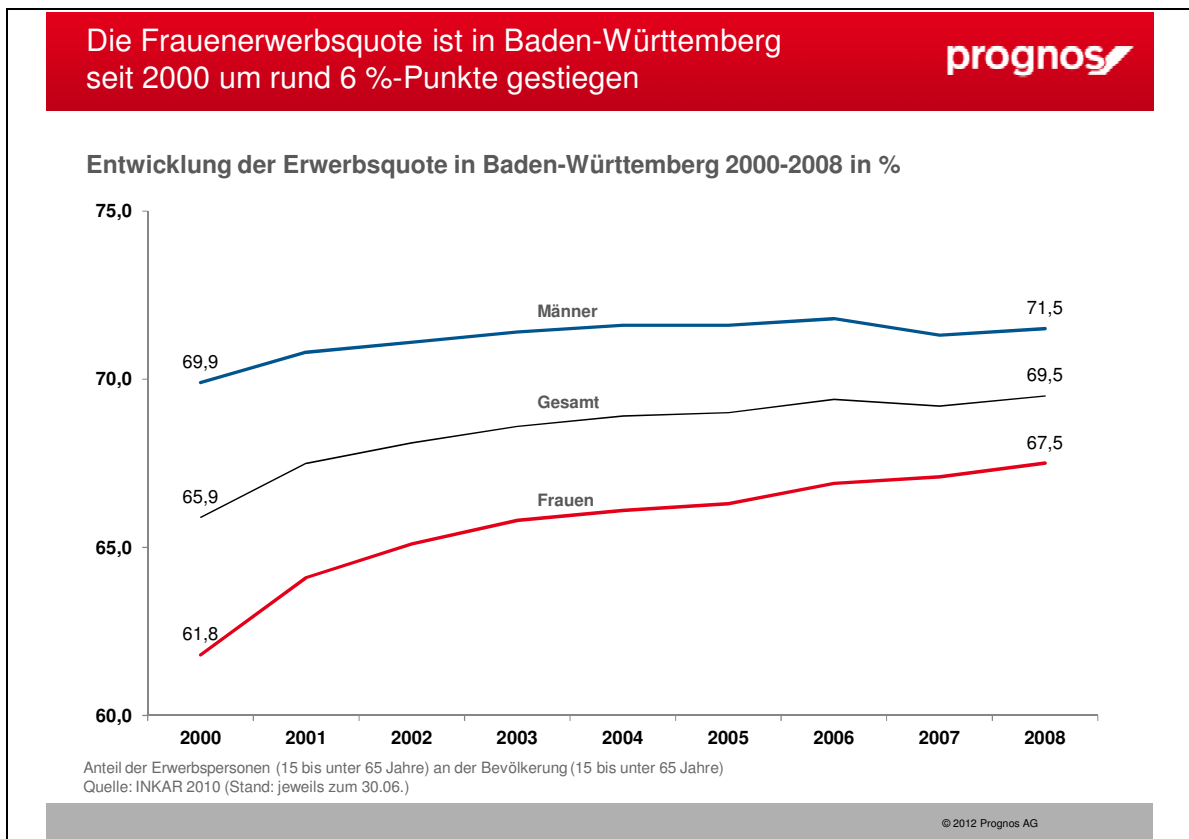
Dieser Fachkräftemangel wird von ungünstigen strukturellen Rahmenbedingungen und Entwicklungen (begrenzt Angebot an Fachkräften) der letzten Jahre sowie der guten konjunkturellen Entwicklung (hohe Nachfrage der Unternehmen) beeinflusst. Ein besonderer Fachkräftemangel besteht insbesondere in den Bereichen Unternehmensführung/-organisation, in Gesundheitsberufen und Medizintechnik, in Recht und Verwaltung, in Einkauf, Vertrieb und Handel sowie Metallherzeugung und -bearbeitung jeweils für mittlere bis hohe Qualifikationsgrade.

Der Fachkräftemangel in Baden-Württemberg variiert entsprechend den Regionen. In absoluten Zahlen sind vor allem die großen und bevölkerungsreichen Arbeitsmarktzentren des Landes (Stuttgart, Rhein-Neckar, Mittlerer und Südlicher Oberrhein) stark betroffen, wo rund 170.000 Fachkräfte fehlen und damit fast drei Viertel des gesamten Fachkräftemangels ausmachen. Im relativen Vergleich (Anteil Fachkräftemangel an der Fachkräftenachfrage) sind die Regionen Stuttgart und Donau-Iller in erhöhtem Maß vom Fachkräftemangel betroffen.

2.2 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen

Die Erwerbsquote der Frauen in Baden-Württemberg ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Frauenerwerbsquote in Baden-Württemberg 2000 bis 2008

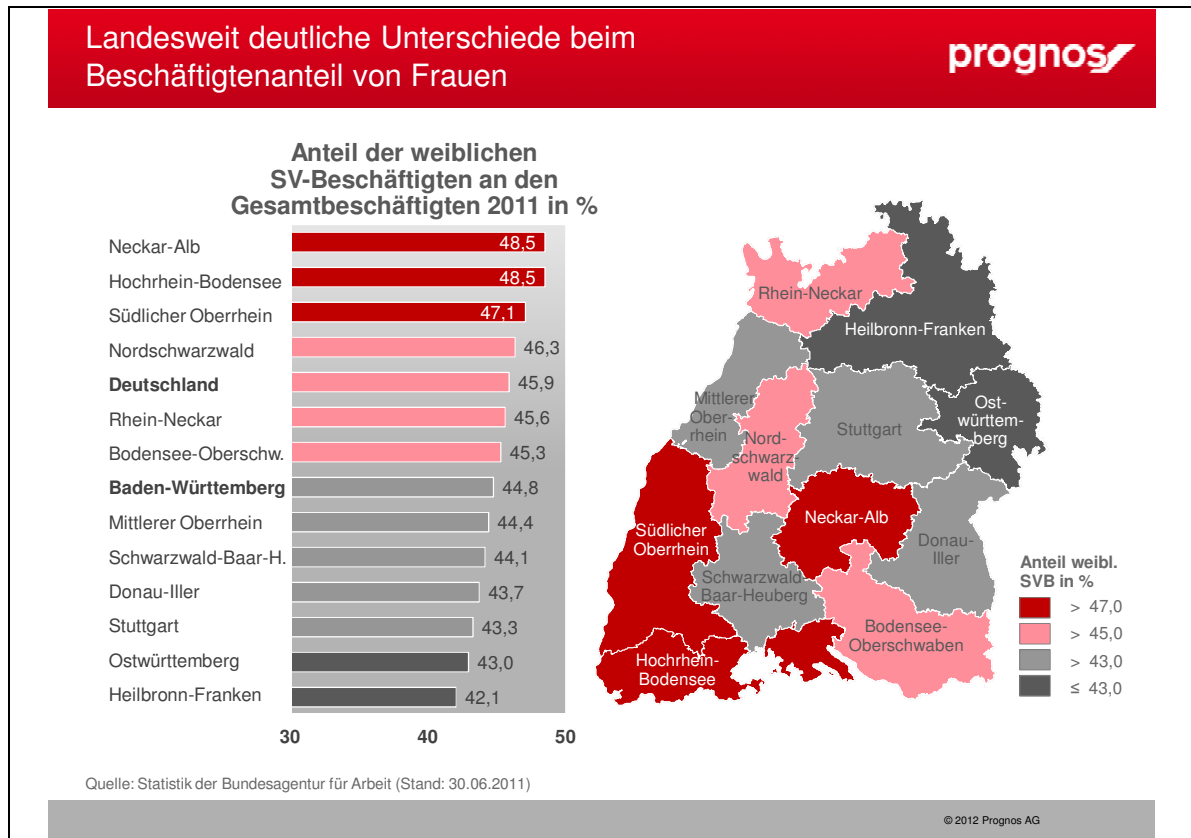


Quelle: Prognos AG 2012, nach INKAR 2010

Während im Jahr 2000 noch 61,8% der Frauen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt unmittelbar als Erwerbstätige sowie mittelbar als Erwerbslose zur Verfügung standen, waren es 2008 bereits 67,5%. Die Erwerbsquote der männlichen Bevölkerung ist im gleichen Zeitraum langsamer angestiegen (von 69,9% auf 71,5%), liegt aber dennoch über dem Anteil der Frauen. Das Niveau und die Entwicklung der Frauenerwerbsquoten machen deutlich, dass hinsichtlich der stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt erhebliche Potenziale für die zukünftige Fachkräftegewinnung bestehen. Nach neuen Mikrozensusdaten des Statistischen Landesamtes erreicht die Erwerbstätigenquote von Frauen im Jahr 2011 ein Wert von 70,2 % und liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (67,7 %).

Der Anteil der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (vgl. Abbildung 5) liegt in Baden-Württemberg 2011 bei 44,8% (Deutschland 45,9%).

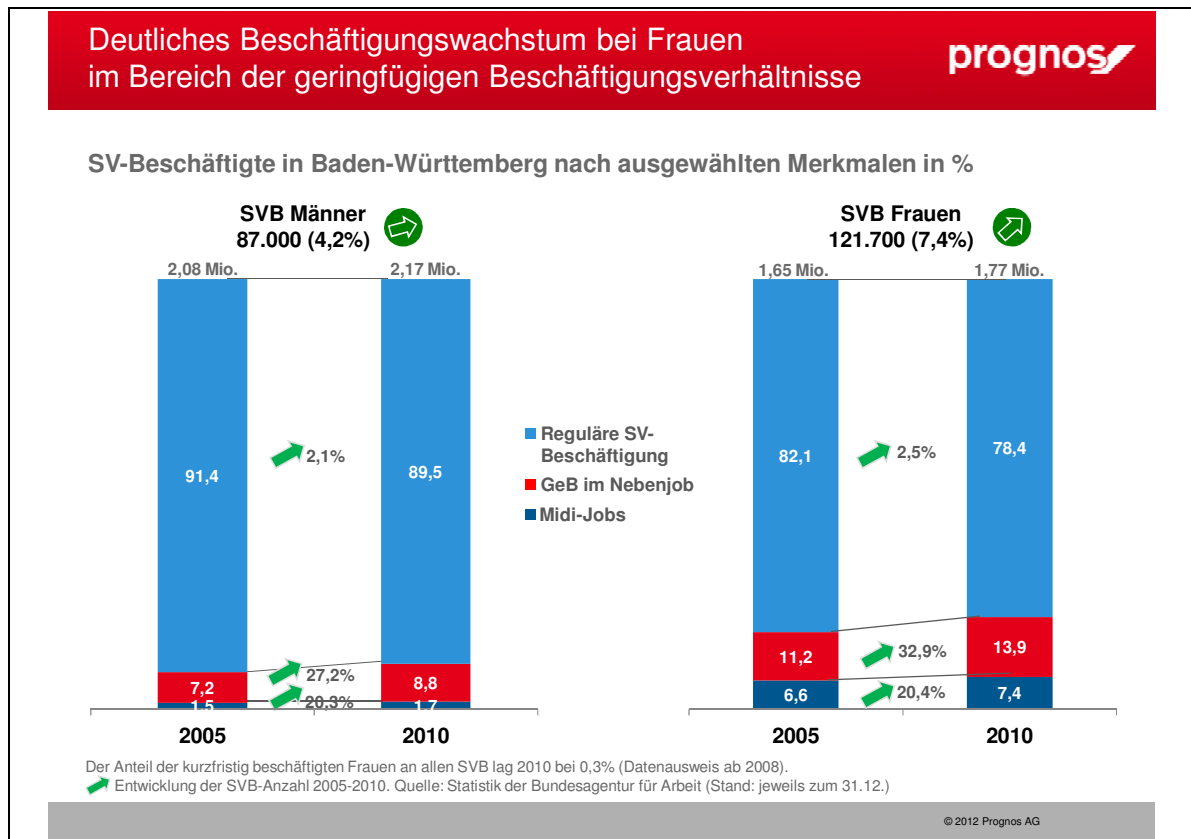
Abbildung 5: Beschäftigtenanteile der Frauen in Baden-Württemberg 2011



Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten der Bundesagentur für Arbeit

Im Vergleich zum Jahr 2000 (Anteil 43,1%) ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten in Baden-Württemberg um rund 144.000 Personen und damit überdurchschnittlich (Frauen 8,7%, gesamt 4,8%) angestiegen. Zu den Teilräumen in Baden-Württemberg mit überdurchschnittlichem Beschäftigtenanteil von Frauen gehören die Regionen Neckar-Alb (48,5%), Hochrhein-Bodensee (48,5%) sowie Südlicher Oberrhein (47,1%). In Ostwürttemberg (43,0%) und Heilbronn-Franken (42,1%) ist der weibliche Beschäftigtenanteil unterdurchschnittlich. Gründe hierfür liegen u.a. in der überdurchschnittlichen industriellen Basis mit geringem Anteil weiblicher Arbeitnehmerinnen (vgl. hierzu auch Abbildung 12).

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 2005 bis 2010



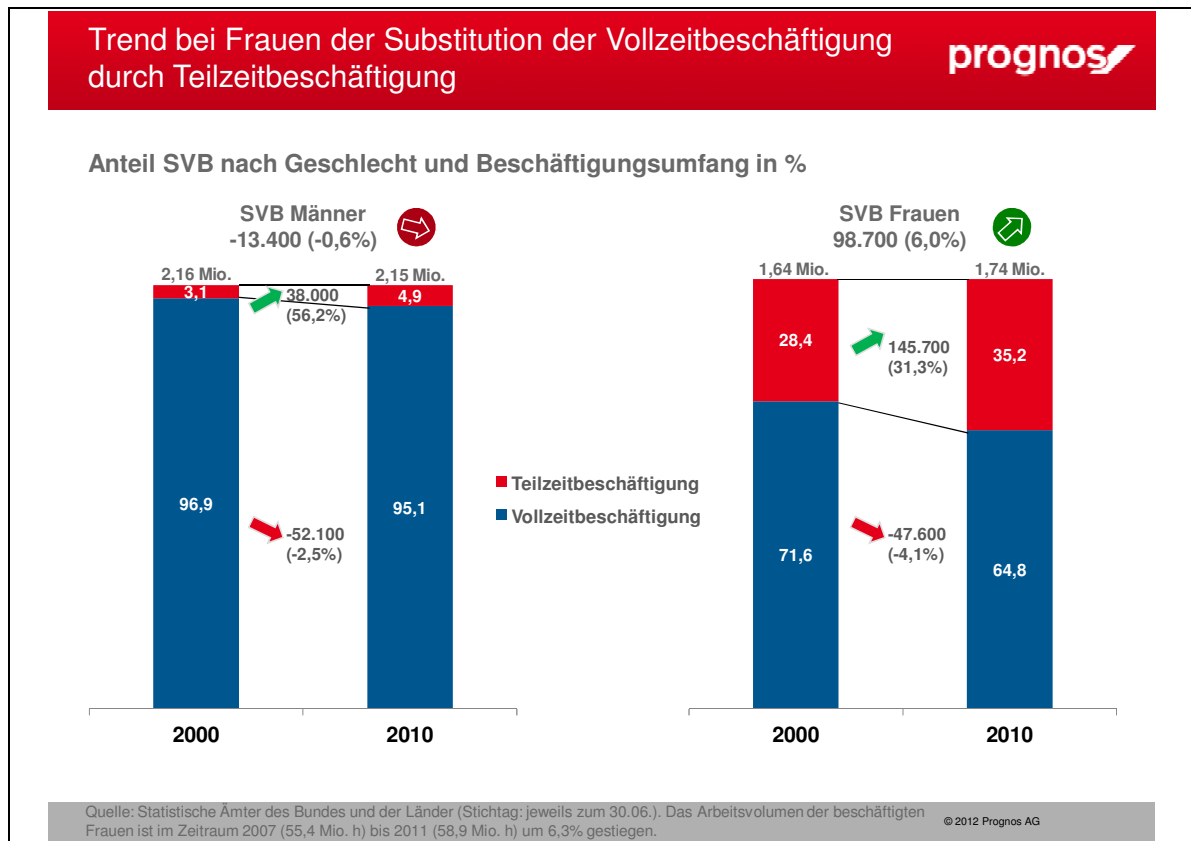
Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die Zahl der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg ist im Zeitraum von 2005 bis 2010 von 1,65 Mio. Personen um 121.700 auf 1,77 Mio. Personen angestiegen (vgl. Abbildung 6). Damit lag das weibliche Beschäftigungswachstum bei 7,4% und deutlich über der Dynamik der beschäftigten Männer (4,2%).

Die Zuwächse an SV-Beschäftigungsverhältnissen von Frauen wurden im Zeitraum 2005 bis 2010 maßgeblich im Bereich der Mini- und Midi-Jobs (83.100 bzw. Zunahme um 28,2%) geschaffen, die aufgrund geringer bzw. fehlender sozialer Absicherung (u.a. Rente) arbeitsmarktpolitisch als sogenannte „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ einzustufen sind. Zuwächse in diesen Bereichen sind auch bei den männlichen Beschäftigten festzustellen. Die Zahl der regulären Beschäftigungsverhältnisse von Frauen nahm im Zeitraum 2005 bis 2010 um 33.800 bzw. 2,5% zu.

Während die Zahl der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen im Zeitraum 2000 bis 2010 in Baden-Württemberg um 47.600 sank (-4,1%), kam es zu einem starken Wachstum der Teilzeitbeschäftigung (145.700 bzw. 31,3%) (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 2000 bis 2010



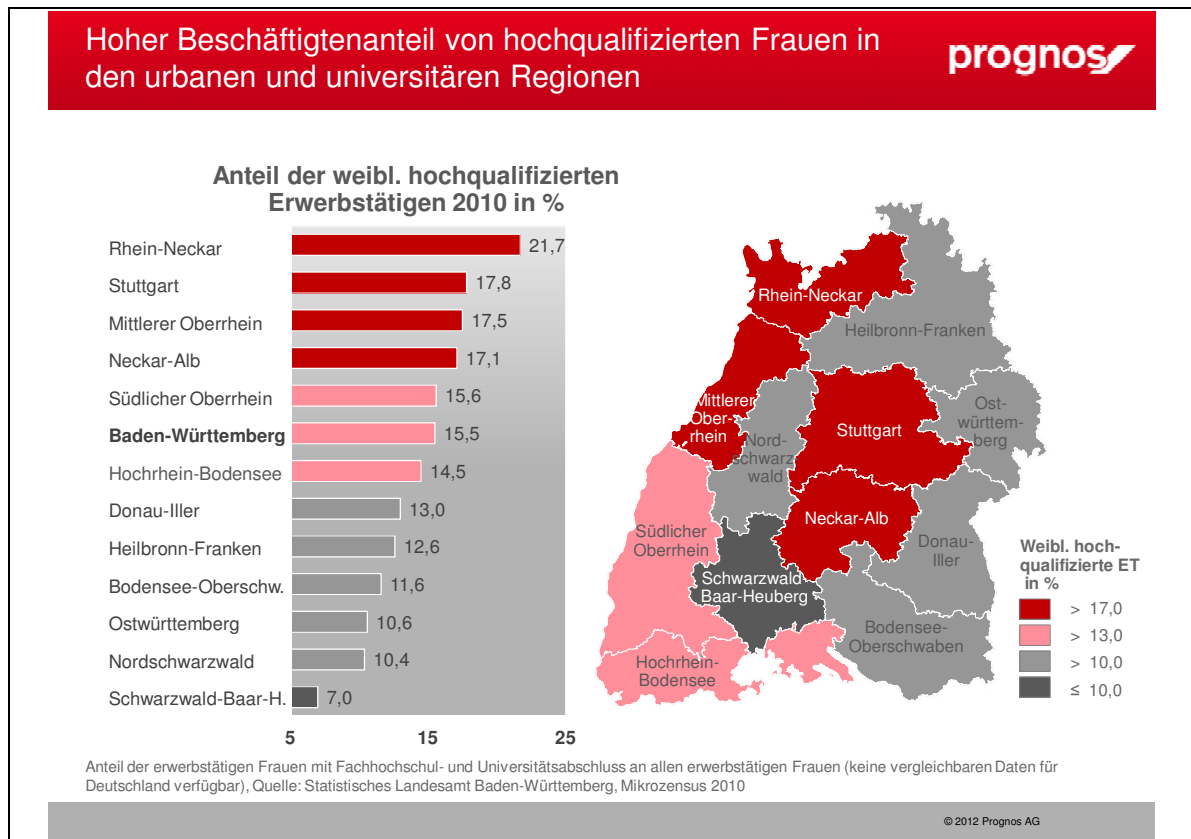
Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Im Jahr 2010 arbeiteten landesweit 35,2% aller beschäftigten Frauen in Teilzeit. Damit liegt die Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg im Bundestrend (35,1%). Trotz dieser Zunahme der Teilzeitbeschäftigung kam es in Baden-Württemberg insgesamt nicht zu einem Rückgang der durchschnittlichen Arbeitsleistung von Frauen. Da die durchschnittliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen 2007 von 22,9 Stunden pro Woche auf 23,4 Stunden pro Woche (2011) stieg, nahm der Gesamtarbeitsumfang im Zeitraum 2007 bis 2011 um rund 6% zu.⁵

Der Anteil der weiblichen hochqualifizierten Erwerbstätigen an den gesamterwerbstätigen Frauen (vgl. Abbildung 8) liegt in Baden-Württemberg 2010 bei 15,5% (Männer: 21%).

⁵ Nach Angaben des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg wird der Nachweis der durchschnittlichen (bezahlten) Wochenarbeitsstunden (insbesondere für Teilzeitarbeitende) erst seit 2007 erhoben, daher ist eine Berechnung des gesamten Arbeitsvolumens 2000-2010 in der Form nicht möglich.

Abbildung 8: Anteil hochqualifizierter Frauen an weiblichen Erwerbstätigen



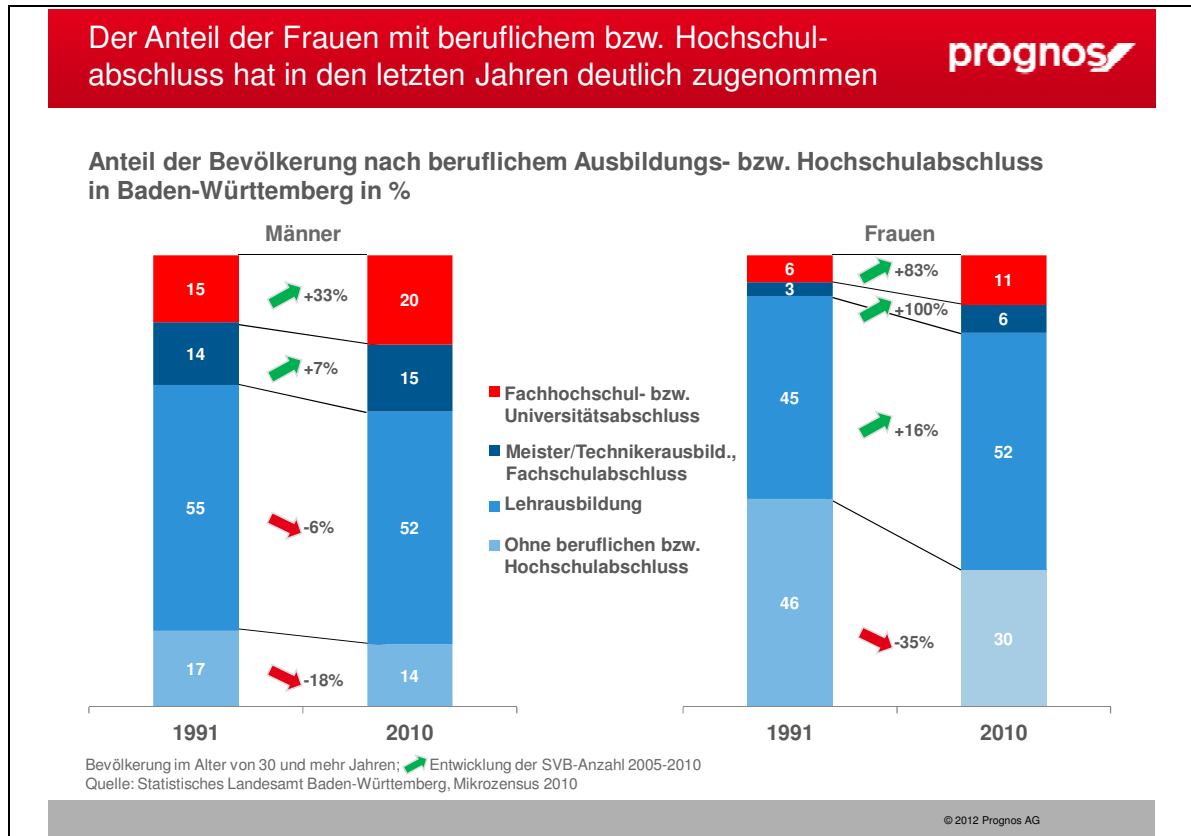
Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg, Mikrozensus 2010

Ein hohes Qualifikationsniveau der Frauen wird insbesondere in den universitären und urbanen Regionen Rhein-Neckar (21,7%), Stuttgart (17,8%), Mittlerer Oberrhein (17,5%) und Neckar-Alb (17,1%) erreicht. Den landesweit geringsten Anteil erreicht die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg (7,0%). Diese Zahlen machen deutlich, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten von Akademikerinnen in Baden-Württemberg regional sehr unterschiedlich sind.

Zurückzuführen sind die regionalen Unterschiede bei hochqualifizierten Frauen auf ein urbanes und universitäres Umfeld, das mehrheitlich von einem hohen Dienstleistungsbesatz (insb. öffentlicher Dienst, Gesundheit), Präsenz an Hochschulen und größeren Unternehmen geprägt ist und angebots- sowie nachfrageseitig das Qualifikationsniveau von Frauen beeinflusst. Im Umkehrschluss weisen Regionen mit hohem Industriebesatz und vielen kleinen und mittelständischen Betrieben (vgl. hierzu auch Abbildung 12) tendenziell geringere Qualifikationsniveaus der Beschäftigten auf. In diesen Regionen ist die Frauenerwerbsquote tendenziell geringer.

Das Qualifikations- und Ausbildungsniveau von Frauen ist in den letzten 20 Jahren deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung des Ausbildungsniveaus in Baden-Württemberg zwischen 1991 und 2010

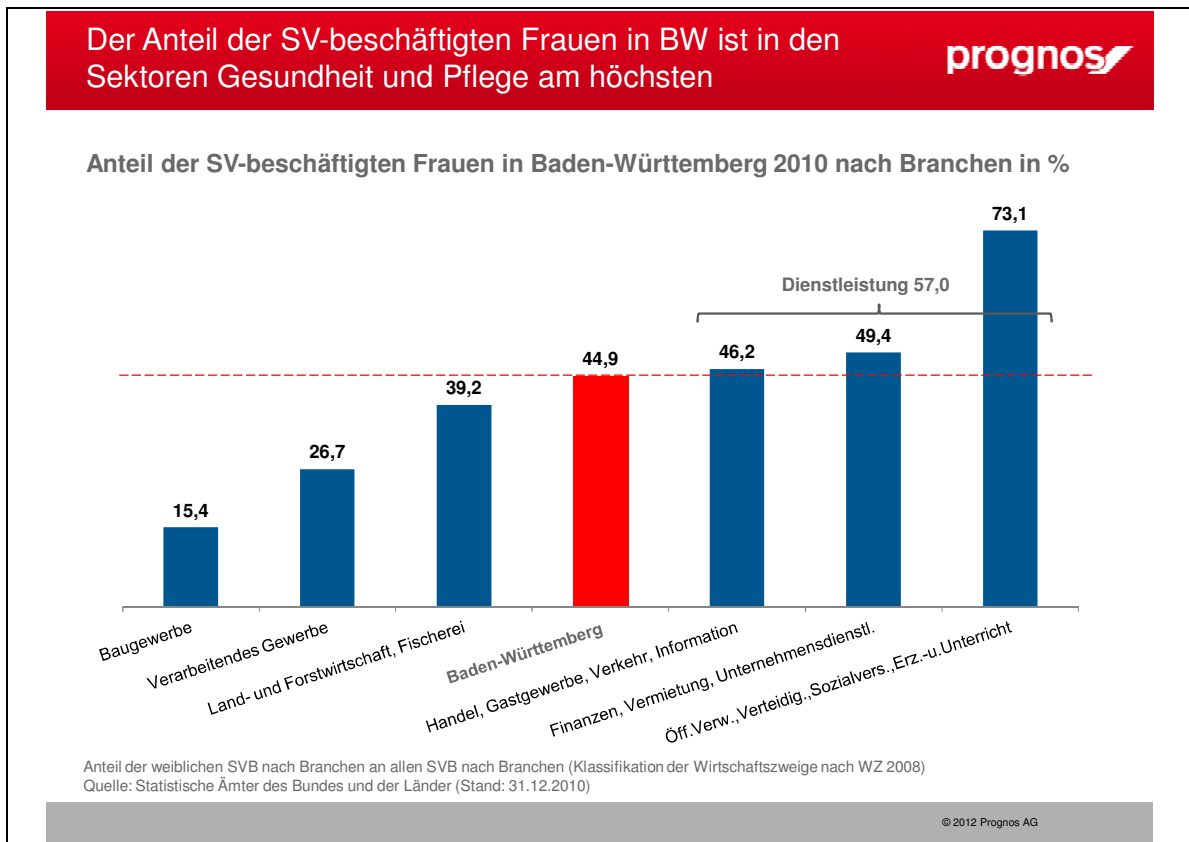


Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg, Mikrozensus 2010

Der Anteil von Frauen mit Hochschulabschluss oder Meister- bzw. Technikerausbildung an der weiblichen Gesamtbevölkerung (ab 30) hat sich seit 1991 verdoppelt. Lag dieser Anteil im Jahr 1991 noch bei rund 9%, stieg der Anteil bis 2010 auf 17% an. Auch der Anteil an Frauen mit Lehrausbildung nahm zu, während der Anteil von Frauen ohne beruflichen Abschluss von 46% auf 30% gesunken ist. Dennoch weist die männliche Bevölkerung ein vergleichsweise höheres Qualifikationsniveau auf, wobei in diesem Kontext auch alters- und berufsspezifische Unterschiede bestehen, die an dieser Stelle nicht weiter berücksichtigt werden konnten.

Der Beschäftigtenanteil von Frauen an den Gesamtbeschäftigten in Baden-Württemberg variiert stark zwischen den Branchen und Sektoren (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil weiblicher Beschäftigter nach Branchen



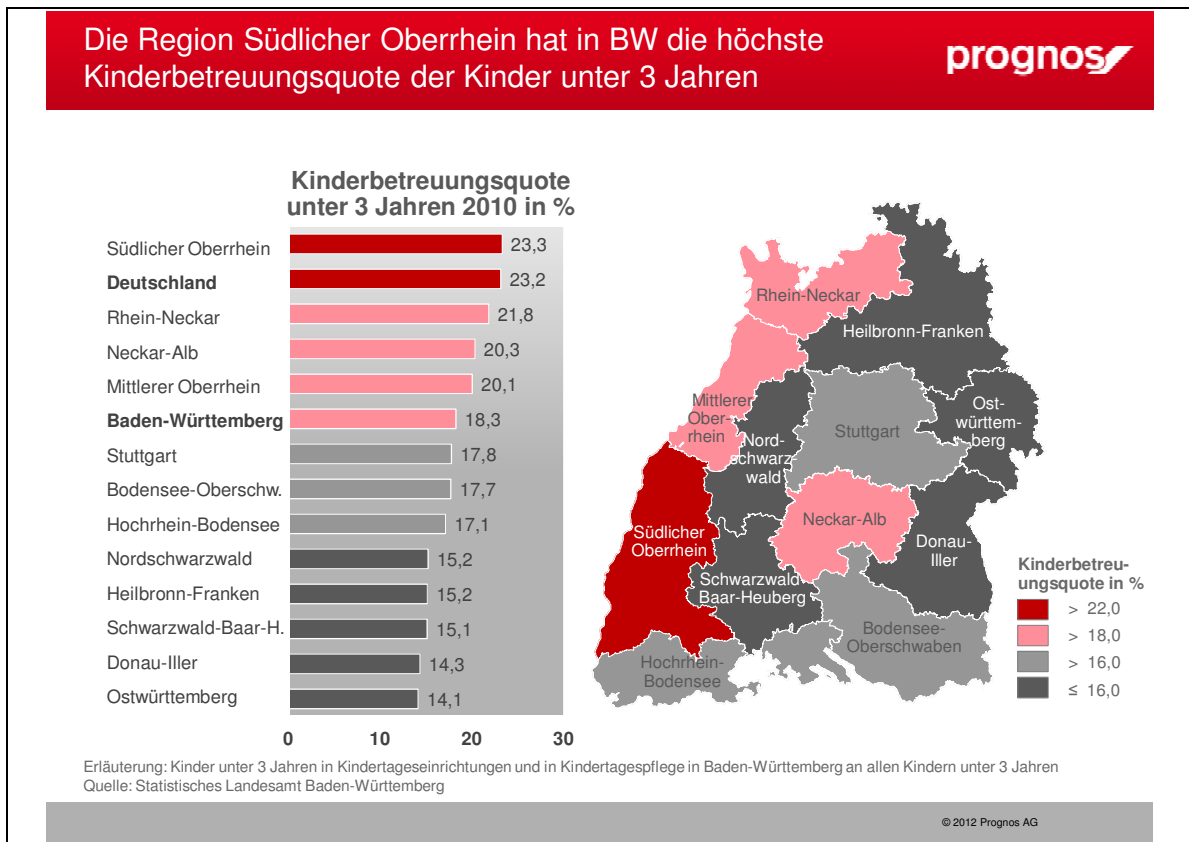
Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Während der weibliche Beschäftigtenanteil in der Industrie und im Baugewerbe in Baden-Württemberg bei 26,7% bzw. 15,4% liegt, wird im Dienstleistungsbereich ein Anteil von 57,0% erreicht. Besonders im Bereich Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sind Frauen mit einem Anteil von 73,1% überdurchschnittlich stark vertreten. Über alle Branchen hinweg liegt der Anteil von Frauen an den gesamten Beschäftigten bei 44,9%.

2.3 Kinderbetreuung

Bei den Kinderbetreuungsquoten der unter 3-Jährigen bezogen auf alle Kinder unter 3 Jahren erreicht Baden-Württemberg 2010 ein Anteil von 18,3% und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt von 23,2% (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Kinderbetreuungsquoten (unter 3 Jahren)



Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg

Landesweit liegt lediglich die Region Südlicher Oberrhein (23,3%) über dem Bundesdurchschnitt. Die geringsten Kinderbetreuungsquoten werden in den Regionen Ostwürttemberg (14,3%) und Donau-Iller (14,3%) erreicht.

Die Zahlen zur Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern in Baden-Württemberg weisen einen großer Aufholbedarf aus. Zwischen knapp 13 und 19 Prozent der Grundschüler nutzten Anfang 2010 in Baden-Württemberg ein entsprechendes Angebot und damit deutlich weniger als in anderen Bundesländern. Der Anteil liegt unter dem Durchschnittswert der westdeutschen Bundesländer (21,4 Prozent), und erheblich unter der Quote in den ostdeutschen Ländern.“⁶

⁶ http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_35224_35242_2.pdf

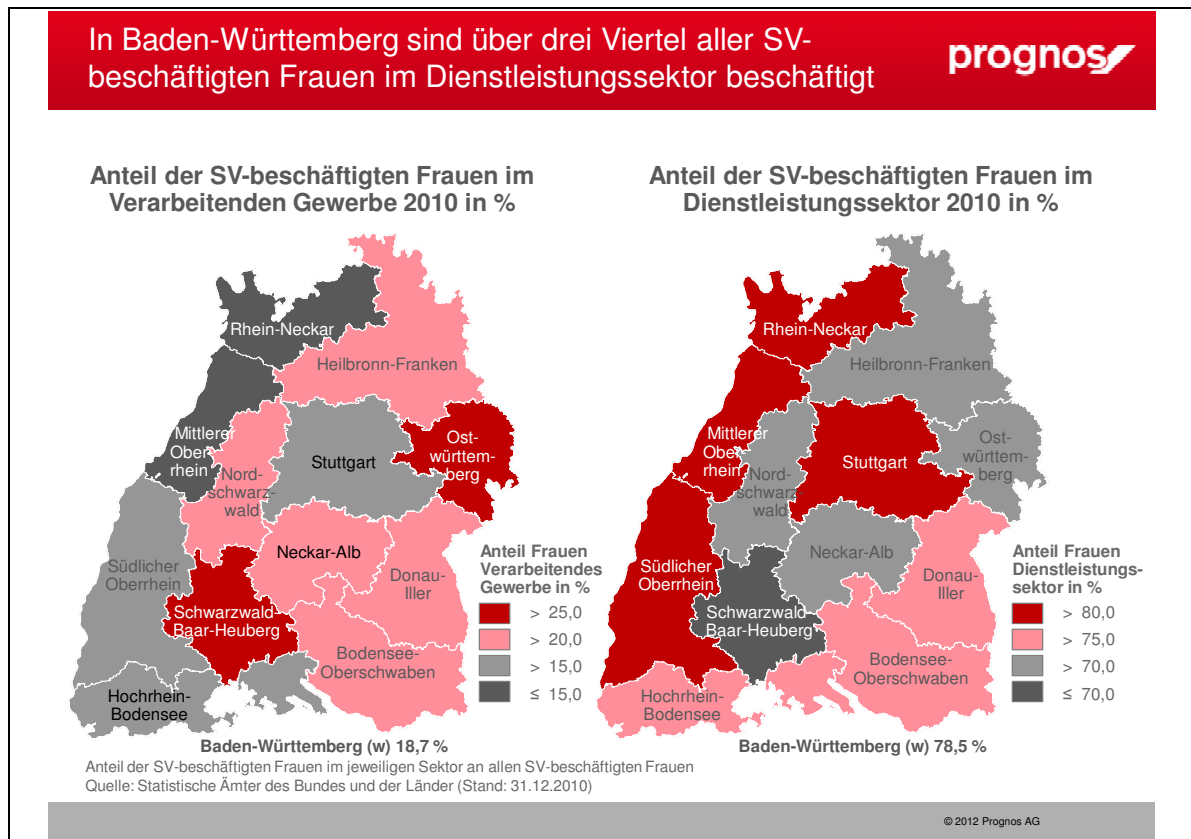
2.4 Fazit

Die aktuell bestehende Fachkräftelücke wird langfristig durch den demografischen Wandel verstärkt. Bis 2030 werden somit ohne entsprechende Veränderungen 500.000 Personen fehlen. Ein besonders starker Fachkräftemangel wird bei Hochqualifizierten (210.000 Personen bzw. 42%) und Fachkräften mit einem beruflichen Abschluss (230.000 Personen bzw. 46%) zu erwarten sein. Frauen bieten vor diesem Hintergrund das zentrale Fachkräftepotenzial, welches es weiter zu erschließen gilt.

In Baden-Württemberg stehen sich vereinfacht zwei beschäftigungsstrukturelle Raumtypen gegenüber: Ländliche Industrieregionen (Schwarzwald-Baar-Heuberg, Ostwürttemberg) und urbane Dienstleistungsregionen (Stuttgart, Rhein-Neckar, Mittlerer Oberrhein, Südlicher Oberrhein).

Weibliche Fachkräfte finden in den letztgenannten Regionen die günstigsten Bedingungen, denn über drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (78,5%) arbeiten in Baden-Württemberg in Dienstleistungsberufen. In den Regionen der urbanen Zentren Stuttgart, Freiburg, Mannheim und Karlsruhe liegt der Anteil noch darüber, hier sind mehr als 80% aller weiblichen SV-Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Anteil der Frauen in verschiedenen Branchen nach Regionen in Baden-Württemberg



Quelle: Prognos AG 2012, nach Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Im Kern haben vier teilweise miteinander zusammenhängende Faktoren maßgeblichen Einfluss auf die Beschäftigungssituation von Frauen:

- Die allgemeine Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes: die konjunkturelle Entwicklung innerhalb des Landes verläuft nicht gleichförmig, es herrscht ein starkes regionales Wachstumsgefälle. Zwischen 2005 und 2011 beträgt der Anstieg sozialversicherungspflichtig-beschäftigter Frauen in der Region Nordschwarzwald 5,4%, in der Region Stuttgart 5,7%, in der Region Donau-Iller hingegen 13,3% und in der Region Bodensee-Oberschwaben 14,1%.
- Die Branchen- und Unternehmensstruktur: hier stehen Regionen mit hohem Dienstleistungsanteil, zahlreichen Arbeitsplatzangeboten im Öffentlichen Bereich, in Verwaltung und Bildung sowie im Gesundheitssektor mit leistungsstarken Großunternehmen Regionen gegenüber, die weitgehend durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Industrie und des Handwerks geprägt sind.

- Ein universitäres und urbanes Umfeld wirkt sich positiv auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, vor allem Hochqualifizierte, aus.
- Die vorhandenen Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche (Betreuungsplätze für unter 3-Jährige, Ganztagesangebote für Grundschul Kinder) ermöglichen oder erschweren die Partizipation am Arbeitsmarkt für (weibliche) Fachkräfte.

Mit diesen Faktoren ist der Kontext beschrieben, in dem das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ und die einzelnen Kontaktstellen agieren. Die regionalen Analysen machen deutlich, dass die Erschließung des Erwerbspotenzials von Frauen eine zentrale zukunftsgerichtete Aufgabenstellung ist, dabei zugleich regionale Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur und dem Fachkräftebedarf zu berücksichtigen sind und die Schaffung der Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin zu den zentralen Herausforderungen zählt.

3 Überprüfung der bisherigen Ziele und Ansätze im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf

Im Folgenden werden die Zielsetzungen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf dargestellt und eine Einordnung des Programms in die Gesamtförderlandschaft in Baden-Württemberg vorgenommen.

3.1 Rekonstruktion und Weiterentwicklung des Zielsystems

Als Basis für die weiteren Schritte der Evaluation wurden zunächst die übergreifenden Strategiedokumente der Förderung betrachtet und die damit verbundenen programmatischen (Teil)ziele herausgearbeitet. Auf dieser Grundlage wurde das Zielsystem des Programms rekonstruiert, d.h. zusammenfassend dargestellt, welche Wirkungen bei den beteiligten Akteuren erwartet werden, in welchem Verhältnis die (Teil-)Ziele zueinander stehen bzw. ob ggf. Zielkonflikte oder Widersprüche in der Programmausrichtung bestehen.

Ausgehend von der so erstellten Übersicht wurden die Informationen der Programmdokumente mit den beteiligten Akteuren (Programmverantwortliche im Ministerium, Kontaktstellenleitungen und Trägervertreter/-innen sowie im Steering Committee) ergänzt und gespiegelt sowie die relevanten Prozesse zur Zielerreichung reflektiert. Es erfolgte ein Abgleich und eine Gewichtung der Erfordernisse, der Zielsetzungen und des Leistungsauftrag der Kontaktstellen aus den unterschiedlichen Perspektiven. Das erarbeitete Zielsystem steht damit als Bezugspunkt für alle nachfolgenden Analysen.

Das Zielsystem des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf gliedert sich in mehrere Zielebenen. Die übergreifenden Zielsetzungen werden über die strategischen Ziele abgebildet. Diese verweisen auf Handlungsfelder und Aufgabenbereiche und somit operative Ziele. Konkretisiert werden die Aufgaben der Kontaktstellen im Leistungsauftrag, der dritten Zielebene. Vorgaben für eine optimierte Umsetzung des Leistungsauftrags enthalten die nachgeordneten Umsetzungsziele (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Zielsystem – Überblick



Quelle: Prognos AG 2012

Betrachtet man die Zielebenen im Einzelnen stehen mit den strategischen Zielen seit Einrichtung des Landesprogramms drei Zielsetzungen gleichberechtigt nebeneinander:

Zielebene	Zielbereiche
Strategische Ziele des Landesprogramms	<ul style="list-style-type: none"> Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen für die Wirtschaft (Verstärkte Einbindung von Frauen in den Erwerbsprozess und verbesserte Nutzung der Qualifikation von Frauen) Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben

Die operativen Zielen richten sich auf spezifische Teilzielgruppen (Wiedereinsteigerinnen, Migrantinnen u.a.) sowie ein breites Spektrum von Handlungsfeldern:

Zielebene	Zielbereiche
Operative Ziele des Landesprogramms	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erschließung des Fachkräftepotenzials durch verstärkte Re-Integration von Wiedereinsteigerinnen ▪ Förderung des beruflichen Auf- und Umstiegs von Frauen ▪ Erhöhung der Frauenanteile in Fach- und Führungspositionen ▪ Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Gewinnung von mehr Frauen für die MINT-Berufe ▪ Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ▪ Förderung der Existenzgründung von Frauen ▪ Sensibilisierung bei der Beratung von Frauen und Information von Unternehmen hinsichtlich der Problematik von Minijobs / prekären Beschäftigungsverhältnissen ▪ Hinwirken auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ▪ Unterstützung von Frauen auf der Suche nach existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen

Im Leistungsauftrag der Kontaktstellen sind die zentralen Aufgaben – berufliche Beratung von Frauen, Strukturarbeit über Kooperationen sowie Kontakt mit Betrieben – erfasst:

Leistungsauftrag der Kontaktstellen

- Beratung und Angebote für Rat suchende Frauen zu beruflichen Themen; Berücksichtigung der individuellen Lebenszusammenhänge und strukturellen Rahmenbedingungen, frauenspezifische, ganzheitliche Beratung
- Kooperation mit Wirtschaftsorganisationen, Bildungs- und Weiterbildungsträgern, Arbeitsagenturen, Kommunen (Frauenbeauftragten) zur Schaffung günstiger Voraussetzungen
- Kontakt mit Betrieben, um dort die Akzeptanz für Frauen in unterrepräsentierten Berufen, bei der betrieblichen Weiterbildung, in Führungspositionen und als Wiedereinsteigerinnen zu fördern, sowie die Bereitschaft zur Einführung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Die Umsetzungsziele verweisen einerseits auf die Ebene der Kontaktstellen und definieren spezifische Anforderungen an die Umsetzung und Zusammenarbeit, andererseits auf die Ebene des Landesprogramms und die übergreifende Struktur:

Zielebene	Zielbereiche
Umsetzungsziele im Landesprogramm	<p>Ebene Kontaktstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Doppelstrukturen zu Beratungsaktivitäten anderer Akteure, anderen Programmen und Initiativen; Abstimmung mit und Ergänzung von Angeboten und Aktivitäten anderer Akteure ▪ Ausschöpfung von Finanzierungsoptionen ▪ Regionale Besonderheiten und aktuelle Entwicklungen aufgreifen ▪ Sicherung von Wissenstransfer und Zusammenarbeit der Kontaktstellen ▪ Einbindung in die Schwerpunktsetzungen und Aktivitäten des MFW ▪ Einbindung in die Allianz für Fachkräfte ▪ Sicherung einer hohen Qualität der Arbeit der Kontaktstellen aus der Perspektive der Nutzerinnen und der Kooperationspartner <p>Ebene Landesprogramm:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Flächendeckende Arbeit als Ziel des Landesprogramms ▪ Nachhaltige Trägerschaft im Sinne der Gewährleistung einer dauerhaften verlässlichen Beratung

Das weiterentwickelte und abgestimmte Zielsystem stellt den zentralen Bezugspunkt der Evaluation und Strategiefortentwicklung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf dar. Es fungiert als Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung und Wirkungsmessung sowie die Optionen der Weiterentwicklung.

3.2 Einordnung des Landesprogramms in die Förderlandschaft Baden-Württembergs

Die Einordnung des Landesprogramms in die Förderlandschaft Baden-Württembergs rekurriert auf Landes- und Bundesprogramme, die im Schwerpunkt ebenfalls auf die Erschließung des Erwerbs- bzw. Fachkräftepotenzials von Frauen und auf die Gestaltung der für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit notwendigen Rahmenbedingungen gerichtet sind. Hier sind zum aktuellen Zeitpunkt insbesondere folgende Programme mit ihren jeweiligen Eckpunkten zu nennen:

Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Initiator: Bundesagentur für Arbeit (BA) / Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) / Bundesländer

Eckpunkte:

- Bundesweit, Regelangebot der BA, Zusätzlich: ESF-Mittel für die Förderung eines Wiedereinstiegs in eine qualifikationsadäquate und vollzeitnahe Tätigkeit
- Aufbau einer bundesweiten Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur für Wiedereinsteigerinnen: Basiscoaching (Anlaufstelle), Beratung zur Beschäftigungsaufnahme und zielgerichtetes Coaching (BA)
- Zielsetzung: Qualifikationsadäquate Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, mindestens in vollzeitnahe Beschäftigung

Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit

Initiator: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Eckpunkte:

- 10 regionale Bündnisse mit aktiver Beteiligung von Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche
- Kommunen und Unternehmen als Partner für mehr Chancengleichheit
- Kostenlose Beratung für Unternehmen, Informationen und Austausch zu innovativen personalpolitischen Konzepten, gleichstellungsförderlichen Instrumenten und Good Practices zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

„Gleichstellen“ Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

Initiator: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Eckpunkte:

- Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft werden Projekte gefördert, die zu folgenden Zielen beitragen: eigenständige Existenzsicherung, gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen, bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, Verringerung der Einkommensunterschiede, bessere Work-Life-Balance.
- Zielgruppe sind berufstätige Frauen

Ideenwettbewerb „Unternehmen der Zukunft“

Initiator: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Eckpunkte:

- Projekte, die konkret auf der betrieblichen Ebene ansetzen (Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte)
- Anstoßen von Innovationsprozessen u.a. im Handlungsfeld: Chancengleichheit und Diversity (u.a. Vereinbarkeit Familie & Beruf, Frauenförderung, Chancengleichheit)

„Gute und sichere Arbeit“

Initiator: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (MASFFS BW)

Eckpunkte:

- Projekte, die sich auf verschiedene Zielgruppen richten: langzeitarbeitslose Frauen, Migrantinnen, alleinerziehende Frauen

Ein besonderer Stellenwert kommt der im Dezember 2011 gegründeten **Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg** zu. Die Fachkräfte-Allianz vereint alle Partner, die an der Sicherung des Fachkräfteangebots für die mittelständische Wirtschaft im Land mitarbeiten. Der Allianz für Fachkräfte liegt ein Zielkatalog mit zehn Handlungsfeldern zugrunde, in denen die Steigerung der Beschäftigung von Frauen und die Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen sowie die Erhöhung des Vollbeschäftigungsniveaus eine zentrale Rolle spielen (insbesondere Handlungsfelder 3, 7 und 8). Die Handlungsfelder sind zwischenzeitlich mit einem Maßnahmenkatalog hinterlegt. Mit Blick auf die eben-

falls regional agierenden Kontaktstellen Frau und Beruf ist der aktuelle Auf- und Ausbau regionaler Fachkräfteallianzen von besonderer Relevanz. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert dazu aus ESF-Mitteln regionale Koordinierungsstellen. Gezielt wird insbesondere auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von älteren Personen, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund. Es soll erreicht werden, dass sich in einer Region Partner zusammenschließen, um gemeinsam Projekte zur Fachkräftesicherung durchzuführen sowie eine dauerhafte Zusammenarbeit der Partner im Sinne einer regionalen Fachkräfteallianz initiiert werden.

Die Beurteilung des Beitrags und der Alleinstellungsmerkmale des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ innerhalb der so umrissenen Förderlandschaft erfolgte in einem Workshop mit überregionalen Kooperationspartnern/-innen und Stakeholdern. In dem Workshop waren folgende Institutionen vertreten:

- Regionaldirektion BA Baden-Württemberg
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)
- Regionale Wirtschaftsfördergesellschaften in Baden-Württemberg
- Baden-Württembergischer Handwerkstag
- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten in Landkreisen und Städten Baden-Württembergs
- Landesfrauenrat Baden-Württemberg
- LVI – Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e.V./ German Aerospace Academy
- DGB Baden-Württemberg
- Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Ergänzende Gespräche wurden geführt mit:

- Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag
- Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitsgeberverbände e.V.

- Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Seitens der überregionalen Kooperationspartner/-innen bzw. Stakeholder wird das Landesprogramm in seinen strategischen Zielen und dem definierten Leistungsauftrag der Kontaktstellen bestätigt. Hinsichtlich des Leistungsauftrags wird die Beratung für Frauen in den Mittelpunkt gestellt. Als Alleinstellungsmerkmal der Kontaktstellen wird eben dieses Angebot einer spezifischen Beratung für Frauen herausgehoben, die den gesamten Lebenszusammenhang der Frauen einbezieht und außerhalb spezifischer institutioneller Bezüge – insbesondere in Abgrenzung zum Beratungsangebot der BA – berät. Überschneidungen mit den Angeboten im Rahmen anderer Programme werden nicht benannt, vielmehr wird herausgehoben, dass die Kontaktstellen Frau und Beruf aufgrund ihrer spezifischen Zugänge und Niedrigschwelligkeit eine Funktion wahrnehmen können, für die es keine Entsprechung im Programmbereich und bei den Regelangeboten der berufsbezogenen Beratung gibt.

Die konkrete Arbeit der Kontaktstellen hat nach dem Urteil der überregionalen Kooperationspartner/-innen eine herausgehobene Bedeutung als Schnittstelle zwischen den Bedarfen des Arbeitsmarktes und den Frauen. Damit wird auf die weiteren, strukturorientierten Bestandteile des Leistungsauftrags der Kontaktstellen abgehoben: Für eine direkte Beratung von Unternehmen/Betrieben hinsichtlich spezifischer Maßnahmen im Personalbereich sehen die überregionalen Kooperationspartner/-innen wenig Ansatzpunkte, hier seien andere Akteure bzw. Anbieter tätig. Wohl aber sollten die Kontaktstellen Frau und Beruf ihr spezifisches Wissen um die notwendigen Voraussetzungen für einen Wiedereinstieg zur Verfügung stellen. Als klarer Vorteil wird hier die regionale Verankerung der Kontaktstellen herausgehoben. Diese ermöglichen den Kontaktstellen sehr spezifisch die regionalen Bedarfe des Arbeitsmarktes und die vorhandenen Potenziale der beschäftigten bzw. Beschäftigung suchenden Frauen zusammenzubringen und u.a. regionalspezifisch notwendige und passgenaue Qualifizierungsangebote beispielsweise für Wiedereinsteigerinnen zu initiieren.

Vor dem Hintergrund dieser grundsätzlichen positiven Bestimmung der Funktion und der Beiträge der Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg werden von den überregionalen Kooperationspartnern/-innen Empfehlungen für eine Fortentwicklung und Optimierung der Arbeit der Kontaktstellen ausgesprochen. Diese beziehen sich auf eine notwendige Zielgruppen-Fokussierung, auf eine deutlich stärkere Wahrnehmung als Scharnierstelle zwischen Wirtschaft und Frauen und auf eine Professionalisierung in der Außendarstellung und damit die Erhöhung der Sichtbarkeit der Beiträge der Kontaktstellen im Zusammenspiel mit anderen regionalen Akteuren wie Wirtschaftsförderungen, Kammern etc.

Für wesentlich wird eine Fokussierung der Arbeit auf die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen gehalten. Dabei soll – je nach dem regional tatsächlich vorhandenen Fachkräftepotenzial – die Konzentration auf qualifizierte und hochqualifizierte Frauen gestärkt werden.

In den Mittelpunkt ihrer Empfehlungen für eine zukünftige Ausrichtung der Kontaktstellen stellen die überregionalen Kooperationspartner/-innen das in den Kontaktstellen vorhandene Wissen um die Erwerbsorientierungen von Frauen und die notwendigen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zur Realisierung dieser Orientierungen. Das betrifft sowohl den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben wie auch den Umstieg und Aufstieg. Nach Einschätzung der überregionalen Kooperationspartner/-innen kommt es darauf an, dieses spezifische Wissen an Unternehmen heranzutragen. Insbesondere im Zusammenhang mit den im Aufbau befindlichen regionalen Fachkräfteallianzen seien die Kontaktstellen Frau und Beruf gefordert, ihr spezifisches Wissen einzubringen und ihre Funktion für die Erschließung des Fachkräftepotenzials deutlich zu machen.

Umgekehrt besteht die Erwartung, dass die Kontaktstellen die Erwartungen von Unternehmen an die Rat und Orientierung suchenden Frauen vermitteln und ihnen eine an den Bedarfen der Unternehmen orientierte Perspektive aufzeigen.

Während auf der einen Seite als eine besondere Stärke der Kontaktstellen die regionale Verankerung und das Wissen um regionale Besonderheiten des Fachkräftebedarfs, des Fachkräftepotenzials und der regionalen Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg hervorgehoben werden, wird von einzelnen Kooperationspartnern/-innen auf der anderen Seite auch empfohlen, dass sich die Kontaktstellen in dieser Scharnierfunktion auch überregional positionieren und einbringen. Dabei wird dem überregionalen Zusammenschluss der Kontaktstellen eine maßgebliche Funktion zugesprochen. Die landesweite Positionierung stellt nach diesen Empfehlungen zugleich einen zentralen Hebel dar, den Zugang zur Wirtschaft zu intensivieren. Um als Partner der Wirtschaft Gewicht zu gewinnen – „einen Fuß in die Tür zu bekommen“ – wird eine überregionale Positionierung als zielführend eingeschätzt. Es wird von den überregionalen Kooperationspartnern/-innen darauf verwiesen, dass die derzeitige bzw. für die Zukunft sich weiter verschärfende Lage auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte Rückenwind für die funktionale Bedeutung der Kontaktstellen gebe.

Für erforderlich wird eine Professionalisierung in der Außendarstellung der Kontaktstellen Frau und Beruf gehalten. Notwendig sei, die Handlungsansätze und die Erfolgsbilanzen der Arbeit der Kontaktstellen an der Schnittstelle Frauen-Wirtschaft/Arbeitsmarkt sichtbar zu machen und sich als Kooperationspartner der Wirt-

schaft zu präsentieren. Einzelne überregionale Kooperationspartner/-innen heben des Weiteren darauf ab, dass die gemeinsame Struktur als Landesprogramm deutlicher kenntlich gemacht werden müsse. Dies betrifft insbesondere den Außenauftritt bzw. Internetauftritt, der nach diesen Einschätzungen eher die einzelnen Kontaktstellen und weniger das Landesprogramm in den Vordergrund rückt. Die Empfehlung zu einer Verschiebung in der Außendarstellung geht einher mit der Einschätzung, dass damit auch die Erkennbarkeit der Funktion und des Beitrags der Kontaktstellen für die Wirtschaft gesteigert werden könne.

Auf die Einordnung des Landesprogramms und der Kontaktstellenarbeit aus der Sicht der regionalen Kooperationspartner/-innen, der Trägervertreter/-innen der Kontaktstellen und der Kontaktstellenleitungen selbst wird in den nachfolgenden Kapiteln 4.2 und 4.3. eingegangen.

3.3 Fazit

Das vorgestellte Zielsystem des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ nimmt die in den regionalen Analysen identifizierten Handlungsbedarfe auf und verknüpft diese mit einem spezifischen Leistungsauftrag der Kontaktstellen. Inwieweit sich das Landesprogramm in die Förderlandschaft des Landes Baden-Württemberg einschließlich der Regelangebote der BA einpasst war Gegenstand eines Workshops mit den zentralen Stakeholdern auf Landesebene bzw. überregionalen Kooperationspartnern.

Mit den definierten strategischen und operativen Zielen und dem Leistungsauftrag der Kontaktstellen stellt das Landesprogramm aus der Perspektive der überregionalen Kooperationspartner einen wichtigen Baustein in der gesamten Förderlandschaft dar. Als Alleinstellungsmerkmal der Kontaktstellen wird das Angebot einer spezifischen Beratung für Frauen herausgehoben, die den gesamten Lebenszusammenhang der Frauen einbezieht. Insbesondere wird auf die deutlich vorhandene Abgrenzung zum Beratungsangebot der BA hingewiesen, für welche die Beratung durch die Kontaktstellen eine wesentliche Vorfunktion erfüllt.

Die konkrete Arbeit der Kontaktstellen hat nach dem Urteil der überregionalen Kooperationspartner/-innen eine herausgehobene Bedeutung als Schnittstelle zwischen den Bedarfen der Wirtschaft und den erwerbsbezogenen Bedarfen von Frauen. Dabei wird der Bezug der einzelnen Kontaktstelle auf die regionalspezifischen Besonderheiten für wichtig gehalten.

Neben der grundsätzlich positiven Beurteilung des Landesprogramms und der Arbeit der Kontaktstellen bringen die überregionalen Kooperationspartner/-innen Empfehlungen zur Optimierung ein. Diese beziehen sich auf eine notwendige Zielgruppen-Fokus-

sierung, auf eine deutlich stärkere Selbstdefinition der Kontaktstellen als Scharnierstellen zwischen Wirtschaft und Frauen und auf eine Professionalisierung in der Außendarstellung und damit die Erhöhung der Sichtbarkeit der Beiträge der Kontaktstellen im Zusammenspiel mit anderen regionalen Akteuren wie Wirtschaftsförderungen, Kammern etc.

4 Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der operativen Ziele durch die Kontaktstellen

Die Überprüfung der Umsetzung des Leistungsauftrags und der operativen Ziele durch die Kontaktstellen setzt sich aus mehreren im Rahmen der Evaluation durchgeführten Erhebungen zusammen: der Befragung der Nutzerinnen der Kontaktstellen, der Befragung der regionalen Kooperationspartner/-innen sowie den Fachgesprächen mit Trägervertretern/-innen und Kontaktstellenleitungen und dem daran anschließenden SWOT-Workshop. Mit den im Folgenden referierten Ergebnissen werden der Status quo der Kontaktstellenarbeit dargelegt und multiperspektivisch beleuchtet. Die Interpretation und Gewichtung erfolgt dabei vor dem Hintergrund der strategischen und operativen Ziele bzw. dem Leistungsauftrag im Landesprogramm (vgl. 3). Die unterschiedlichen Perspektiven auf die Kontaktstellenarbeit werden dabei separat dargestellt. Eine Zusammenführung der Ergebnisse erfolgt in den Kapiteln 6 und 7.

4.1 Perspektive der Nutzerinnen

Grundlage der Ergebnisse bildet eine Befragung der Frauen, die im Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 30. Juni 2011 mindestens ein persönliches Beratungsgespräch in einer Kontaktstelle wahrgenommen haben (Vollerhebung).

4.1.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden durch die Kontaktstellen 1.496 Frauen per E-Mail oder Post kontaktiert.⁷ Bei 75 Frauen kam das Anschreiben als unzustellbar zurück, sodass letztendlich 1.421 Frauen Zugang zur Befragung hatten. 406 Frauen haben sich an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einem Rücklauf von 28,6%. Nutzerinnen sämtlicher Kontaktstellen sind vertreten. Die Rücklaufquoten bei den einzelnen Kontaktstellen variieren dabei zwischen 13,8% und 35,1%. Absolut betrachtet, haben Frauen aus den Regionen Freiburg, Stuttgart und Ravensburg am häufigsten geantwortet.

Unter den antwortenden Frauen waren mehrheitlich qualifizierte Frauen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung bzw.

⁷ Nach Angaben der Kontaktstellen wurden insgesamt 1.505 Personen im ersten Halbjahr 2011 beraten. Von neun Personen lagen hierbei keine Kontaktdaten vor bzw. wurde eine spätere Kontaktaufnahme im Rahmen des Beratungsgesprächs ausgeschlossen, so dass 1.496 beratene Frauen als Grundgesamtheit angeschrieben werden konnten.

Hochschulbildung. 38,4% der Frauen sind im Besitz eines Hochschulabschlusses (Uni/FH) als höchsten Schul- bzw. Berufsabschluss, 2,2% sind promoviert. Fast ein Drittel der Nutzerinnen der Kontaktstellen (31,2%) haben eine Lehre absolviert und 4,7% haben einen Meisterin-Titel erworben bzw. einen Technikerin-Abschluss. 23,0% der befragten Frauen geben einen schulischen Abschluss als (derzeit) höchsten Bildungsabschluss an, davon haben 12,1% die (Fach-)Hochschulreife, 9,3% der Frauen haben einen mittleren Schulabschluss und 1,6% einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss. Ohne Abschluss waren zwei Befragte (0,5%)

Über 90% der befragten Frauen, die die Beratung der Kontaktstellen genutzt haben, sind zwischen 30 und 60 Jahre alt. Davon ist knapp die Hälfte zwischen 40 und 50 Jahre alt, ein Viertel der Frauen ist älter als 50 Jahre und ein weiteres Viertel ist unter 40 Jahre alt. Lediglich 6,9% sind jünger als 30 Jahre und 1,1% der Befragungsteilnehmerinnen ist über 60 Jahre alt. Einen Migrationshintergrund haben 15,2% der befragten Frauen.

Tabelle 1: Angaben der Nutzerinnen zum höchsten Bildungs- bzw. Berufsabschluss, zu Alter und Migrationshintergrund

Befragte Nutzerinnen der Kontaktstellen			
Soziodemografie	Kategorien	in %	n
Höchster beruflicher bzw. schulischer Abschluss	Promotion / Habilitation	2,2	8
	Hochschulabschluss (Uni, FH)	38,4	140
	Meisterin / Technikerin-Abschluss	4,7	17
	Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre)	31,2	114
	(Fach-)Hochschulreife	12,1	44
	Mittlerer Schulabschluss	9,3	34
	Volks- / Hauptschulabschluss	1,6	6
	Kein Abschluss	0,5	2
	Fehlende Werte	*	41
Alter	über 60 Jahre	1,1	4
	51 bis 60 Jahre	23,1	84
	41 bis 50 Jahre	47,1	171
	31 bis 40 Jahre	21,8	79
	26 bis 30 Jahre	5,5	20
	18 bis 25 Jahre	1,4	5
	Fehlende Werte	*	43

Migrationshintergrund	ja	15,2	55
	nein	84,8	308
	Fehlende Werte	*	43

Quelle: Befragung von Nutzerinnen der Kontaktstellen (N=406), Prognos AG 2012

Zwei Drittel der befragten Frauen leben in einer Partnerschaft und die Mehrheit der Frauen hat Kinder. Weniger als ein Viertel (22,5%) der Frauen gibt an, kinderlos zu sein. Knapp drei Viertel der antwortenden Frauen hat ein oder zwei Kinder, 20,0% der Frauen hat drei Kinder. Eine kleine Gruppe an Frauen (16 Befragte bzw. 5,8%) ist Mutter von vier Kindern und 2 Frauen haben 5 Kinder und mehr. Bei der Altersstruktur der Kinder zeigt sich, dass bei der Mehrheit der Frauen die Kinder älter als 3 Jahre sind. Nur 2,5% haben Kleinkinder unter einem Jahr bzw. 8,6% der Frauen haben Kinder zwischen einem und drei Jahren. Bei 45,3% der Frauen sind Kinder bereits älter als 16 Jahre. Bei 80,3% der Frauen, die geantwortet haben, leben die Kinder mit im Haushalt (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Angaben der Nutzerinnen zu Kindern und Partnerschaft

Befragte Nutzerinnen der Kontaktstellen			
Familienstand	Kategorien	in %	n
Kinder	ja	77,5	279
	nein	22,5	81
	Fehlende Werte	*	46
Kinder im Haushalt	ja	80,3	240
	nein	19,7	59
	Fehlende Werte	*	107
Anzahl der Kinder	1 Kind	26,9	74
	2 Kinder	46,5	128
	3 Kinder	20,0	55
	4 Kinder	5,8	16
	5 Kinder und mehr	0,7	2
	Fehlende Werte	*	131
Alter der Kinder*	Bis 1 Jahr	2,5	7
	1 bis unter 3 Jahre	8,6	24
	3 bis unter 6 Jahre	21,2	59
	6 bis unter 11 Jahre	30,2	84

	11 bis unter 16 Jahre	36,0	100
	16 Jahre und älter	45,3	126
	Fehlende Werte	*	128
In einer Partnerschaft lebend	ja	66,6	239
	nein	33,4	120
	Fehlende Werte	*	47

Quelle: Befragung von Nutzerinnen der Kontaktstellen (N=406), *Mehrfachantwort-Frage, Prognos AG 2012

Die Mehrheit der Frauen war während der Beratung erwerbstätig. Davon hatten die meisten Frauen zum Zeitpunkt der Beratung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf Teilzeitbasis inne (21,6%). 14,8% arbeiteten in Vollzeit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. 14,3% der Frauen hatten einen Mini-Job und 10,6% waren selbständig tätig – allerdings nicht auf einem existenzsichernden Niveau. Knapp ein Fünftel der Frauen (18,5%) sind zum Zeitpunkt der Beratung nicht erwerbstätig gewesen. 29,7% waren arbeitslos bzw. arbeitssuchend gemeldet (16,5% mit, 13,2% ohne Erhalt von Lohnersatzleistungen).

Bezogen auf den Faktor Mutterschaft zeigt sich, dass jeweils die Mehrheit der Frauen in Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen, in Selbständigkeit und/oder mit Mini-Jobs sowie die nicht erwerbstätigen bzw. arbeitslos gemeldeten Frauen Kinder haben. Unter Frauen mit einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Tätigkeit sind es 42,3%. Nach Bildungsgrad zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. So waren Frauen mit den unterschiedlichsten Bildungshintergründen zum Zeitpunkt der Beratung nicht erwerbstätig bzw. arbeitslos gemeldet. Selbständige Frauen, die mit ihrem Unternehmen existenzsichernde Einkünfte erwirtschaften, sind kaum vertreten (1,7%), ebenso Frauen, die sich in einer Ausbildung bzw. einem Studium befanden (je 1,7%) (siehe Tabelle 3).

Zwei Drittel der befragten Frauen verfügt über mindestens 10 Jahre Berufserfahrung, davon stehen 45,3% bereits 20 Jahre und länger im Berufsleben. Das restliche Drittel der Frauen hat maximal 10 Jahre Berufserfahrung gesammelt. So waren 17,6% insgesamt zwischen 5 bis 10 Jahre beruflich tätig und weitere 14,8% weisen zwischen 1 und 5 Jahre Erfahrungen im Erwerbsleben auf. Vereinzelt haben Frauen (3,3%) weniger als ein Jahr Berufserfahrung angegeben, davon ist rd. die Hälfte über 40 Jahre und die andere Hälfte unter 35 Jahre (siehe Tabellen 1 und 3).

Bei der Dauer der Berufsunterbrechung ist die Situation der Frauen – ähnlich wie bei der Anzahl der Berufsjahre – unterschiedlich. 24,8% der Frauen war maximal ein Jahr nicht erwerbstätig gewesen. Weitere 22,9% haben insgesamt ein bis drei Jahre vom Berufsleben pausiert und 20,2% der Frauen haben für insgesamt

drei bis sechs Jahre ihre Berufstätigkeit unterbrochen. Eine längere Erwerbspause mit insgesamt 6 Jahren und mehr weist ein knappes Drittel der Frauen (32,1%) auf. Die Mehrheit der Frauen zählt dabei insgesamt mindestens 10 Jahre, die sie nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben.

Hinsichtlich soziodemografischer Merkmale zeigen sich keine auffälligen Muster jenseits des gängigen Verlaufs von weiblichen Erwerbsbiografien. Jüngere Frauen weisen häufiger eine kürzere Dauer der Berufsunterbrechung auf, während ältere Frauen angesichts von bereits absolvierten Erziehungszeiten vermehrt längere Zeiten der Berufsunterbrechungen angegeben haben. Analog dazu haben kinderlose Frauen bzw. Frauen, die zum Zeitpunkt der Beratung einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen oder in Ausbildung waren, vor allem kürzere Berufsunterbrechungen von weniger als einem Jahr aufzuweisen, während Frauen mit Kindern viel häufiger mehrere Jahre nicht beruflich tätig waren. Nach Bildungsstand zeigt sich hinsichtlich der Berufsunterbrechung keine Systematik unter den befragten Frauen.

Tabelle 3: Angaben der Nutzerinnen zur Erwerbssituation zum Zeitpunkt der Beratung, zur Dauer der Berufserfahrung und der Berufsunterbrechung

Befragte Nutzerinnen der Kontaktstellen			
Erwerbssituation	Kategorien	in %	n
Erwerbssituation zum Zeitpunkt der Beratung*	Sv-pflichtige Beschäftigung in Vollzeit	14,8%	53
	Sv-pflichtige Beschäftigung in Teilzeit	21,6%	77
	Minijob	14,3%	51
	Selbständig (existenzsichernd)	1,7%	6
	Selbständig (nicht existenzsichernd)	10,6%	38
	Arbeitslos / arbeitssuchend (mit Lohnersatzleistung)	16,5%	59
	Arbeitslos / arbeitssuchend (ohne Lohnersatzleistung)	13,2%	47
	Nicht erwerbstätig	18,5%	66
	In Ausbildung / Studium	1,7%	6
	Fehlende Werte	*	49
Dauer der Berufserfahrung insgesamt	unter 1 Jahr	3,3	11
	1 bis unter 5 Jahre	14,8	49
	5 bis unter 10 Jahre	17,6	58

	10 bis unter 20 Jahre	35,2	116
	20 Jahre und mehr	29,1	96
	Fehlende Werte	*	76
Dauer der Berufsunterbrechung insgesamt	unter 3 Monate	11,0	36
	3 bis unter 6 Monate	5,2	17
	6 Monate bis unter 1 Jahr	8,6	28
	1 bis unter 3 Jahre	22,9	75
	3 bis unter 6 Jahre	20,2	66
	6 bis unter 10 Jahre	12,5	41
	10 Jahre und mehr	19,6	64
	Fehlende Werte	*	79

Quelle: Befragung von Nutzerinnen der Kontaktstellen (N=406), *Mehrfachantwort-Frage, Prognos AG 2012

4.1.2 Umsetzung der persönlichen Beratung: Organisation und Inhalte

Beim Zugang zur Beratung zeigt sich ein breites Spektrum an Institutionen und Personen, wie die Frauen auf die Kontaktstellen aufmerksam geworden sind. Die meisten Frauen wurden durch Freunde und/oder Bekannte auf die Kontaktstellen verwiesen (34,3%). Ein knappes Viertel (24,1%) hat durch Aushänge, Broschüren und Flyer von den Kontaktstellen erfahren. Presseartikel und -anzeigen dienten 21,1% als Informationsquelle, 18,8% der Frauen verweisen auf das Internet. Teilweise wurden Frauen durch die Agentur für Arbeit bzw. das JobCenter mit den Kontaktstellen bekannt gemacht (7,1%). Auch Messen bzw. Veranstaltungen wurden von einer kleineren Gruppe von Frauen (6,9%) benannt (siehe Abbildung 14). Zudem wurden unter Sonstiges häufiger Therapeuten/Psychologen sowie verschiedene Einrichtungen der Gemeinde bzw. Stadt (Jugendamt, Amt für Integrationshilfe, etc.) als Informationsquelle benannt.

Abbildung 14: Art des Zugangs zur Kontaktstelle Frau und Beruf

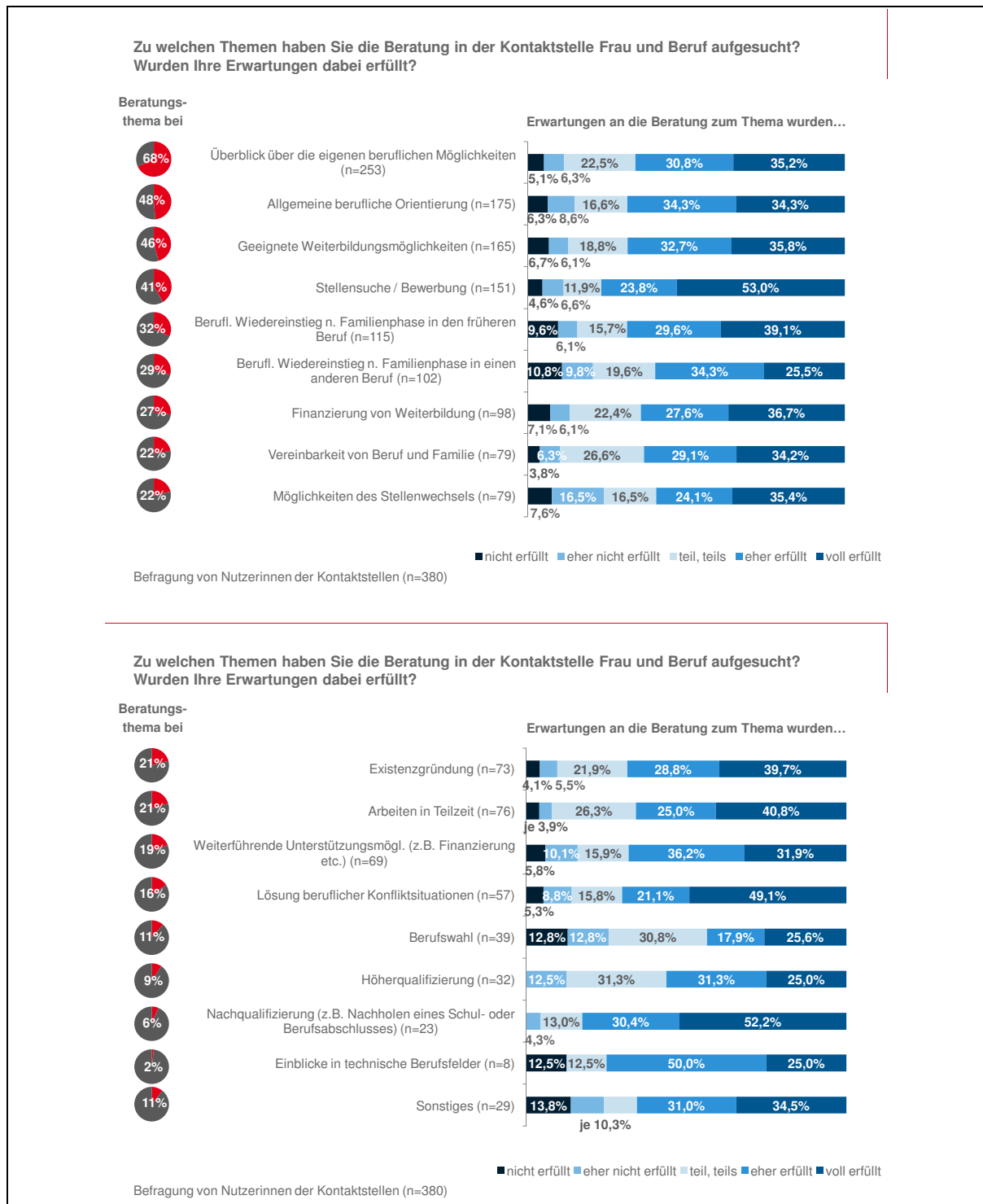


Quelle: Befragung von Nutzerinnen der Kontaktstellen (N=406), Prognos AG 2012

In der Beratung war der Überblick über die eigenen beruflichen Möglichkeiten am häufigsten ein Thema. 68% der Frauen haben sich zu diesem Thema beraten lassen. Allgemeine berufliche Orientierung (48%), geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten (46%) sowie Stellensuche/Bewerbung (41%) waren ebenfalls häufig Bestandteil der Beratungsgespräche. Ein knappes Drittel der befragten Frauen hat sich zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase informiert. Dabei war bei 32% der Frauen der Wiedereinstieg in den früheren Beruf und bei 29% der Einstieg in einen anderen Beruf relevant. 27% haben sich zudem zur Finanzierung von Weiterbildung beraten lassen. Bei 22% der Frauen war ebenso das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Möglichkeiten des Stellenwechsels Inhalt der Beratung. Zudem haben 21% Selbständigkeit und Teilzeit als Beratungsthema benannt. Vereinzelt kamen Höherqualifizierung (9%), Nachqualifizierung (6%) und technische Berufsfelder (2%) in der Beratung zur Sprache. Als sonstige Themen wurde u.a. Neuorientierung nach Krankheit und Möglichkeiten des Nebenerwerbs genannt.

Die Erwartungen an die Beratung zum jeweiligen Thema wurden bei der Mehrheit der Frauen eher bzw. voll erfüllt – mit Ausnahme der Themen Berufswahl und Höherqualifizierung, die etwas zurückhaltender beurteilt wurden. Insbesondere die Inhalte zu den Themen Stellensuche/Bewerbung und Nachqualifizierung konnte Frauen, die sich dazu beraten lassen haben, überzeugen (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Beratungsthemen und Erfüllungsgrad der Erwartungen an die Beratung



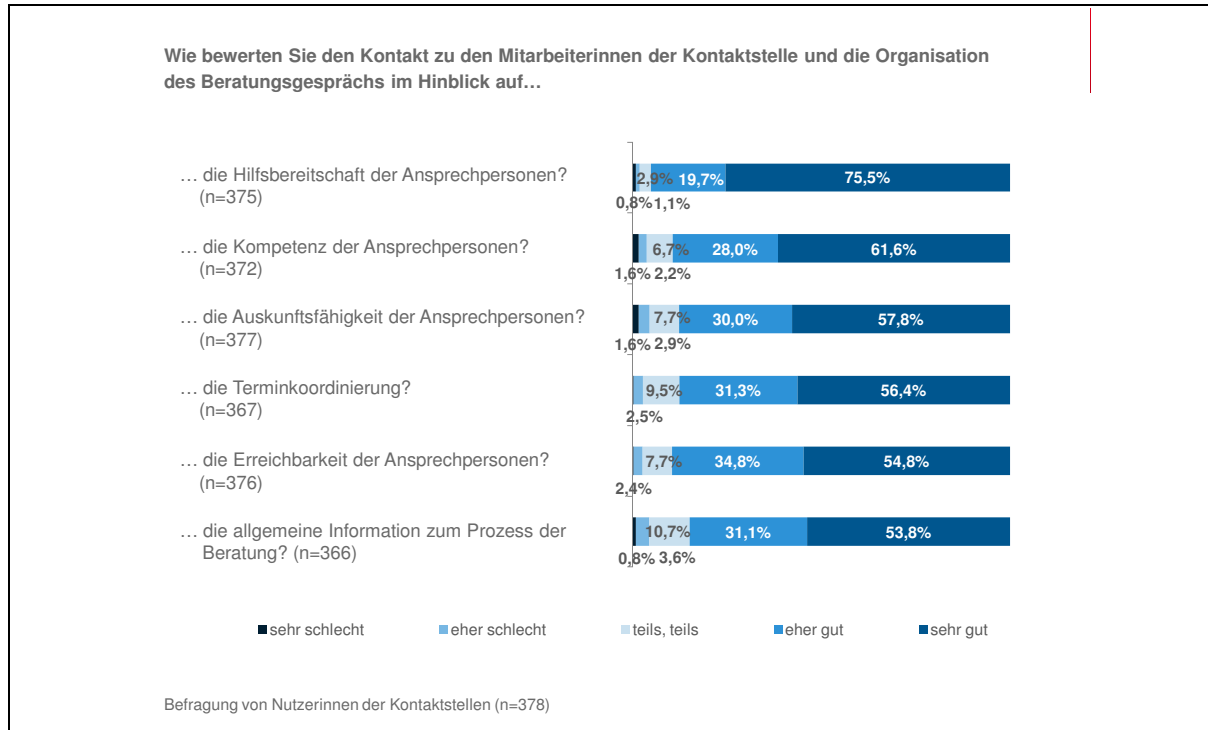
Quelle: Prognos AG 2012

In der persönlichen Beratung wurden vielfältige Themen kombiniert – je nach individueller Ausgangssituation der Frauen. So haben sich Frauen, die sich bspw. zu Arbeiten in Teilzeit informiert

haben zugleich zu den Themen allgemeine berufliche Orientierung, Überblick über die eigenen beruflichen Möglichkeiten, beruflicher Wiedereinstieg und Stellensuche/Bewerbung aber auch zu Weiterbildung, deren Finanzierungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit mit Familie und Beruf beraten lassen. Frauen, die Beratung zum Thema Existenzgründung erhalten haben, haben sich ebenso vermehrt zum Thema Überblick über die eigenen beruflichen Möglichkeiten, allgemeine berufliche Orientierung, weiterführende Unterstützungsmöglichkeiten sowie geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Finanzierung Beratung geholt. Die Auswahl der Themen wurde zudem teilweise durch die unterschiedlichen soziodemografischen Hintergründe der einzelnen Frauen bestimmt, bspw. ob die Frauen Kinder haben oder nicht. So haben sich zu den Themen beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Arbeiten in Teilzeit fast ausschließlich Frauen mit Kindern beraten lassen. Frauen, die insgesamt weniger als ein Jahr Berufsunterbrechung aufwiesen, haben sich im Vergleich zu Frauen mit längerer Berufsunterbrechung häufiger für die Themen Stellensuche / Bewerbung und Möglichkeiten eines Stellenwechsels interessiert. Nach Alter bestehen nur geringfügige Unterschiede. Frauen unter 40 Jahren haben bspw. unter den Beratungsthemen häufiger das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgefragt. Frauen zwischen 40 und 50 Jahre haben öfter geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Finanzierung angegeben, während sich befragte Frauen über 50 Jahre im Vergleich zu Frauen in jüngeren Altersgruppen verstärkt für die Themen Stellensuche / Bewerbung, Möglichkeiten des Stellenwechsels, Wiedereinstieg in einen anderen Beruf und Existenzgründung interessiert haben.

Die Ansprechpartnerinnen in den Kontaktstellen und die Organisation des Beratungsgesprächs werden von der überwiegenden Mehrheit der Frauen positiv bewertet. So schätzen über 80% der befragten Nutzerinnen die Hilfsbereitschaft, Kompetenz, Auskunftsfähigkeit und Erreichbarkeit der Ansprechpersonen in den Kontaktstellen als eher gut bis sehr gut ein. Auch die Terminkoordination und die allgemeinen Informationen zum Prozess der Beratung werden von über 80% der befragten Nutzerinnen als eher bzw. sehr gut empfunden (siehe Abbildung 16).

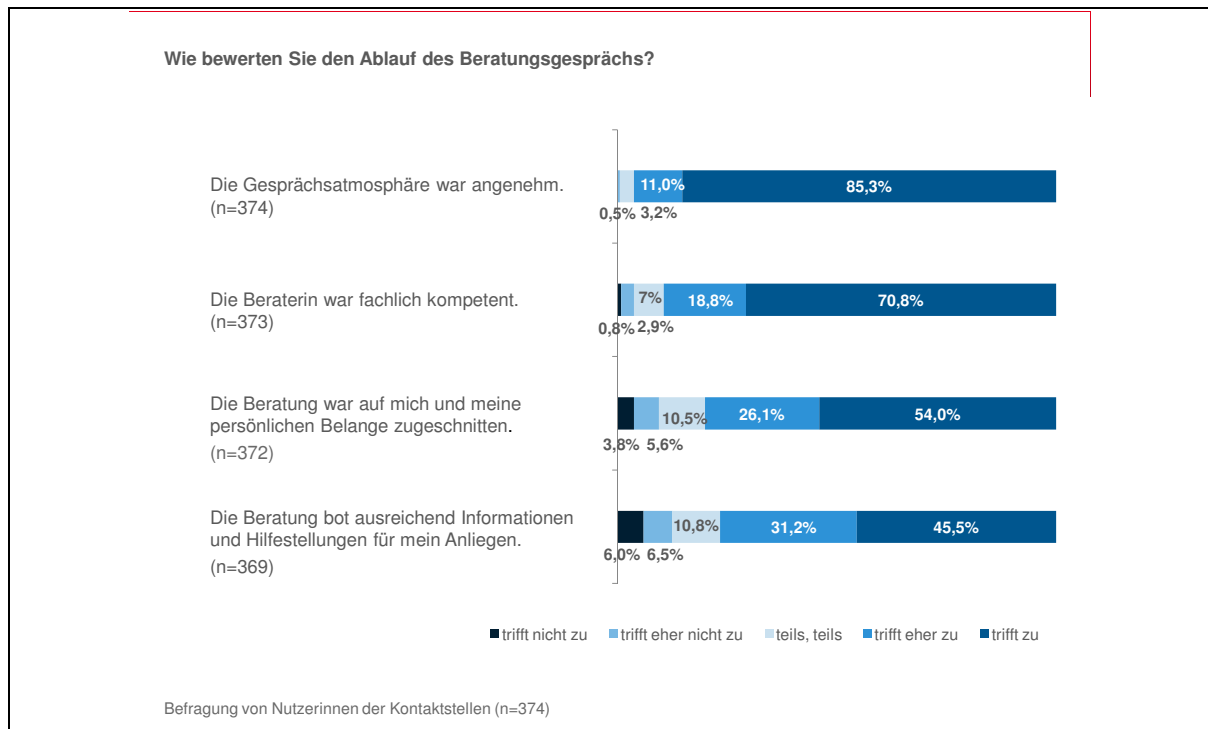
Abbildung 16: Einschätzung zu Ansprechpartnerinnen in den Kontaktstellen und der Organisation des Beratungsgesprächs



Quelle: Prognos AG 2012

Das Beratungsgespräch selbst erhält von den Nutzerinnen ebenfalls eine gute Bewertung. Über 95% der befragten Frauen empfand die Gesprächsatmosphäre als angenehm und 89,6% bewerteten ihre Beraterin als fachlich kompetent. Die Beratung war nach Ansicht von 80,1% der Frauen auf sie und ihre persönlichen Belange zugeschnitten. Für drei Viertel der Frauen bot die Beratung ausreichend Informationen und Hilfestellungen für ihr Anliegen (siehe Abbildung 17)

Abbildung 17: Ablauf Beratungsgespräch

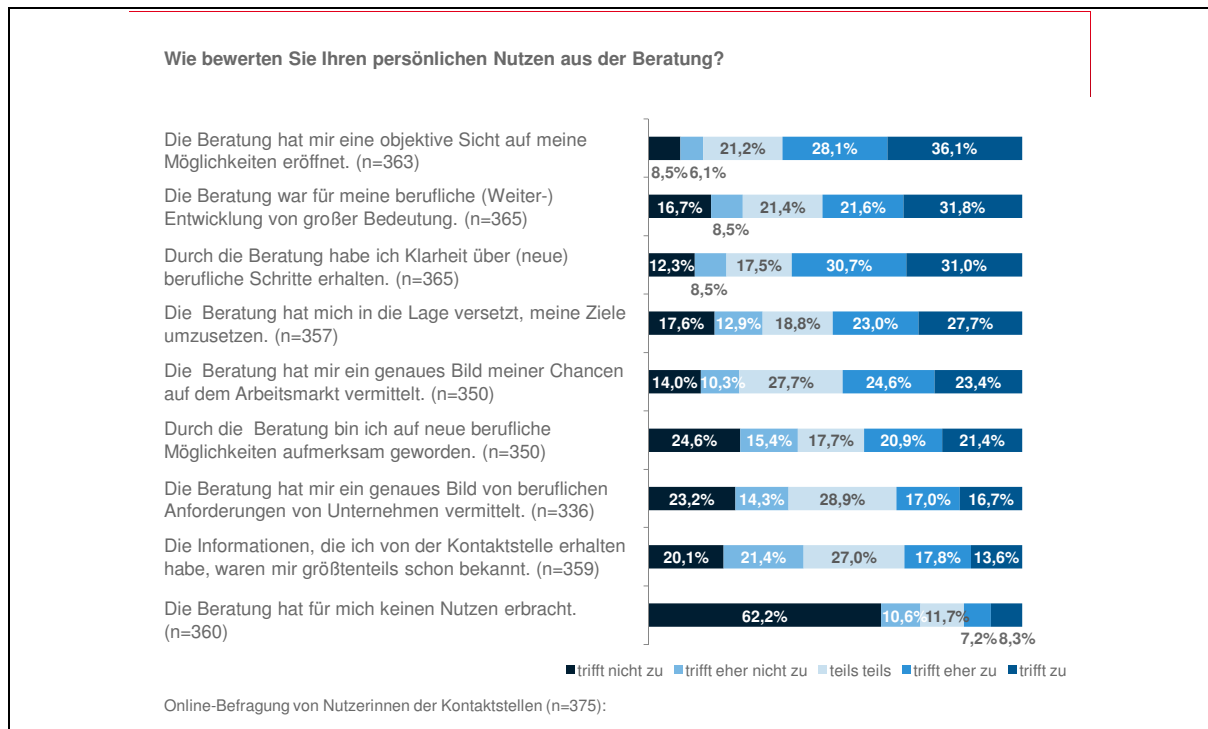


Quelle: Prognos AG 2012

Den persönlichen Nutzen des Beratungsgesprächs in den Kontaktstellen sehen ca. zwei Drittel der Frauen vor allem darin, dass die Beratung eine objektive Sicht auf die eigenen individuellen Möglichkeiten bietet (64,2%) und durch die Beratung Klarheit über (neue) berufliche Schritte gewonnen wird (61,7%). Knapp die Hälfte der Frauen (48,0%) hat durch die Beratung ein genaues Bild der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt vermittelt bekommen und 41,4% sind durch die Beratung auf neue berufliche Möglichkeiten aufmerksam geworden. Für ein Drittel der Frauen (33,7%) bestand der persönliche Nutzen der Beratung in der Vermittlung eines genauen Bildes von beruflichen Anforderungen in den Unternehmen.

Der Beratung in der Kontaktstelle kommt für die Mehrheit der befragten Frauen (53,4%) eine große Bedeutung für die eigene berufliche (Weiter-)Entwicklung zu. 50,7% der Frauen hat sich durch die Beratung in die Lage versetzt gefühlt, die eigenen Ziele umzusetzen. Hingegen sind 15,5% der befragten Frauen der Auffassung, dass ihnen die Beratung in der Kontaktstelle nicht genutzt hat und ein knappes Drittel der Frauen (31,4%) hat in der Beratung größtenteils Informationen erhalten, die ihnen bereits bekannt waren (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Persönlicher Nutzen der Beratung

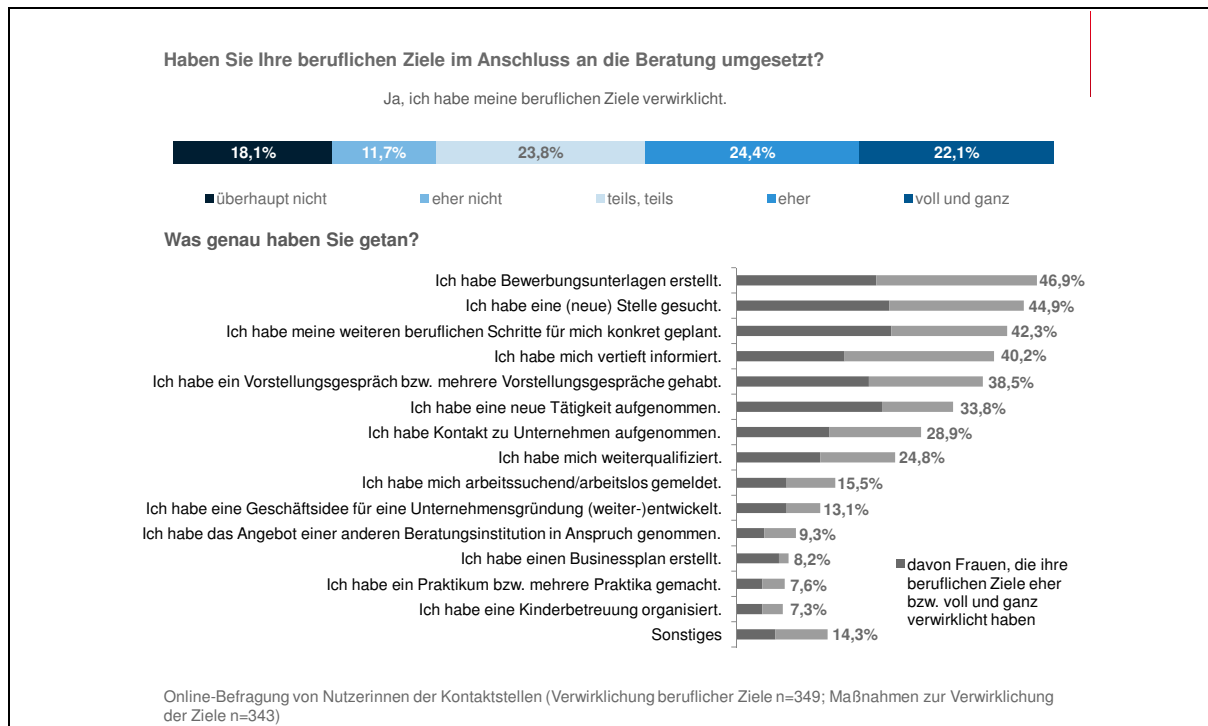


Quelle: Prognos AG 2012

4.1.3 Wirkungen in Bezug auf die beruflichen Zielsetzungen

46,5% der Frauen konnten nach eigenen Angaben im Anschluss der Beratung ihre beruflichen Ziele voll und ganz bzw. eher umsetzen. Diesen stehen 29,8% der Frauen gegenüber, die ihre beruflichen Ziele (bislang) eher nicht bzw. überhaupt nicht erreicht zu haben (siehe Abbildung 19). Frauen, die insgesamt weniger als ein Jahr Berufsunterbrechung aufweisen, stimmen dabei häufiger der Aussage zu, nach der Beratung ihre beruflichen Ziele eher bzw. voll und ganz erreicht zu haben. Hingegen haben Frauen über 50 Jahre in Relation zu den anderen Befragten der Umsetzung der eigenen beruflichen Ziele seltener zugestimmt und stattdessen häufiger angegeben, diese eher nicht bzw. überhaupt nicht verwirklicht zu haben. In der Einschätzung der Umsetzung beruflicher Ziele zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Frauen mit und Frauen ohne Kinder.

Abbildung 19: Maßnahmen und Einschätzung zur Erreichung der beruflichen Ziele



Quelle: Prognos AG 2012

Unabhängig von der Zielerreichung ist die Mehrheit der Frauen nach der Beratung in den Kontaktstellen aktiv geworden und hat verschiedene Maßnahmen zur Verwirklichung der eigenen beruflichen Ziele unternommen. Knapp die Hälfte der antwortenden Frauen (46,9%) hat Bewerbungsunterlagen erstellt. 44,9% haben sich eine (neue) Stelle gesucht. 42,3% haben weitere berufliche Schritte konkret geplant und 40,2% haben sich vertieft informiert. 38,5% der Frauen haben zudem an einem bzw. mehreren Vorstellungsgesprächen teilgenommen und 33,8% haben eine neue Tätigkeit aufgenommen. Kontakt zu Unternehmen hatten 28,9% aufgenommen.

Frauen, die ihre beruflichen Ziele eher bzw. voll und ganz verwirklicht sehen, haben überwiegend als Maßnahmen weitere berufliche Schritte konkret geplant, Bewerbungsunterlagen erstellt, Stellen gesucht, Vorstellungsgespräche absolviert und/oder eine neue Tätigkeit aufgenommen.

204 Nutzerinnen, ca. die Hälfte der Befragungsteilnehmerinnen, waren mit Hindernissen bei der beruflichen Zielerreichung konfrontiert. So war bei 37,3% der Frauen keine passende Stelle vorhanden. 21,6% haben keine geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten vorgefunden. Bei einem Fünftel der Frauen (21,1%) haben sich die Ziele seit der Beratung verändert. Eine Finanzierung für das jeweilige Vorhaben fehlte bei 18,6%. 11,3% der Frauen haben von einer Existenzgründung wieder Abstand genommen und für

6,9% war keine Kinderbetreuungsmöglichkeit verfügbar, was wiederum die Umsetzung der beruflichen Ziele behinderte. Als sonstige Gründe, die einer Umsetzung entgegen standen, wurden bspw. die anhaltende Unklarheit der eigenen Berufsziele und/oder private Gründe wie erneute Schwangerschaft, Krankheit oder andere familiäre Verpflichtungen benannt. Von älteren Frauen wurde zudem ihr Alter als mögliches Hindernis angesprochen.

Neben der persönlichen Erstberatung haben 44,4% der antwortenden Frauen weitere Angebote der Kontaktstellen genutzt. Insbesondere weiterführende Beratung (43%) sowie Weiterbildungsveranstaltungen bzw. Seminare und Vorträge (je 38%) wurden in Anspruch genommen. Darüber hinaus haben ein Drittel der antwortenden Frauen Coachings bzw. Workshops absolviert und Netzwerk-/Kontaktveranstaltungen wahrgenommen. Eine kleine Gruppe (18%) hat Betriebe besucht. 10% der Frauen haben sonstige Angebote der Kontaktstellen genutzt, bspw. die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen. Diese Angebote der Kontaktstellen bewertet die überwiegende Mehrheit der Frauen als sehr bzw. eher nützlich. Für einzelne Frauen haben die Angebote kaum bzw. keinen Nutzen gebracht (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Wahrnehmung weiterer Angebote in der Kontaktstelle und deren Nützlichkeit

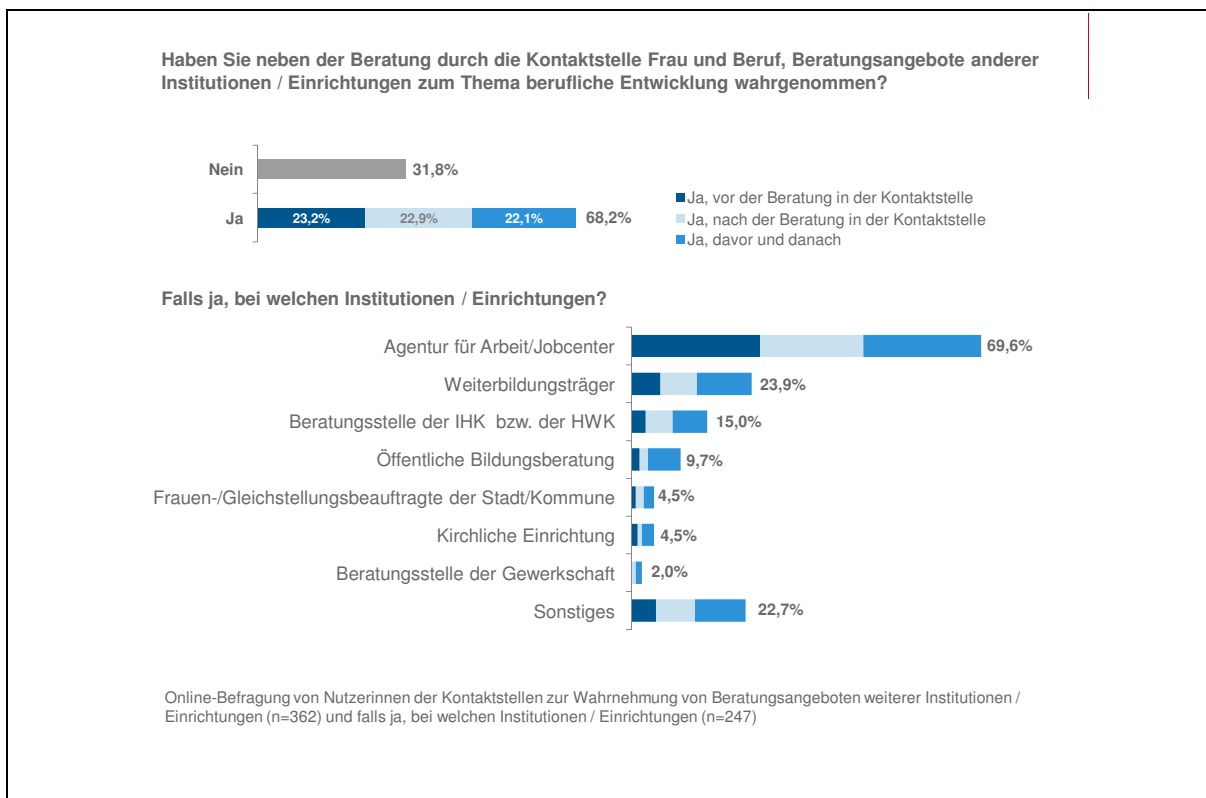


Quelle: Prognos AG 2012

Ca. zwei Drittel der Nutzerinnen der Kontaktstellen (68,2%) hat ebenso Beratungsangebote anderer Institutionen bzw. Einrichtungen wahrgenommen. Je ein Drittel der Frauen hat die Angebote

anderer Anbieter vor bzw. nach der Beratung in der Kontaktstelle genutzt oder hat sowohl davor als auch danach von Angeboten andere Beratungseinrichtungen Gebrauch gemacht. Am häufigsten (69,6%) wurde die Agentur für Arbeit bzw. das JobCenter als zusätzliche Anlaufstelle benannt. 23,9% der Frauen haben Weiterbildungsträger aufgesucht und 15,0% der Frauen haben eine Beratungsstelle der IHK bzw. der HWK konsultiert (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Wahrnehmung weiterer Angebote außerhalb der Kontaktstelle

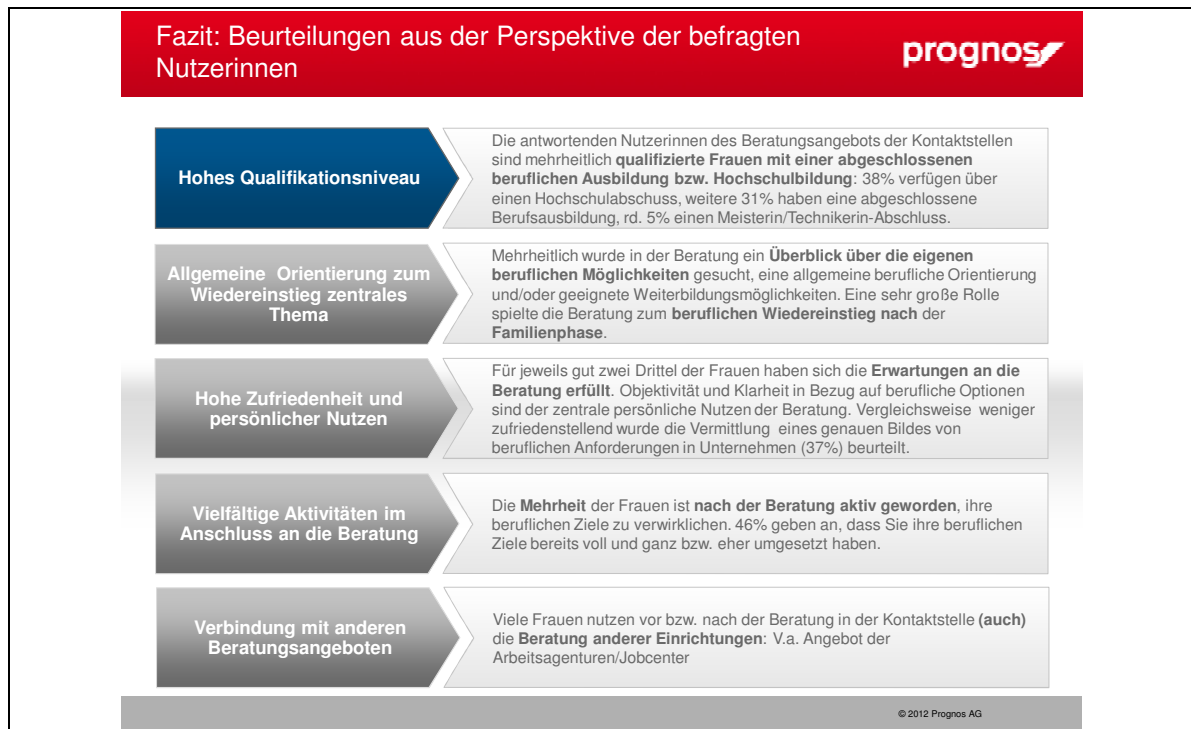


Quelle: Prognos AG 2012

4.1.4 Fazit

Die Arbeit und das Personal der Kontaktstellen wird seitens der Nutzerinnen sehr positiv bewertet. Sowohl die Beratung als auch weitere Angebote in den Kontaktstellen Frau und Beruf werden von den Befragten sehr geschätzt. 84,0% der befragten Nutzerinnen bewerten das Angebot insgesamt als (sehr) gut und 88,6% würden die Kontaktstelle voll und ganz bzw. eher weiterempfehlen.

Abbildung 22: Ergebniszusammenschau Befragung Nutzerinnen



Quelle: Prognos AG 2012

Bei den befragten Frauen handelt es sich mehrheitlich um qualifizierte Frauen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung bzw. einem Hochschulabschluss. Viele der Frauen haben ihre Berufstätigkeit im Laufe ihres Lebens mindestens ein oder mehrere Jahr(e) unterbrochen.

In der Beratung ist das zentrale Thema der Überblick über die eigenen beruflichen Möglichkeiten. Den persönlichen Nutzen der Beratung in der Kontaktstelle sehen sehr viele Frauen in der Objektivität und Klarheit der Beratung in Bezug auf berufliche Optionen. Die Mehrheit der Frauen ist nach der Beratung auch aktiv geworden, um ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen. So wurden vor allem Bewerbungen geschrieben, neue Stellen gesucht bzw. Vorstellungsgespräche wahrgenommen und/oder die nächsten beruflichen Schritte konkret geplant. Knapp die Hälfte der befragten Frauen hat zudem weitere Angebote der Kontaktstelle genutzt, insbesondere weiterführende Beratungsangebote, Coachings bzw. Workshops und Weiterbildungen. Viele Frauen haben (auch) die Beratung anderer Einrichtungen, insbesondere die Angebote der Agentur für Arbeit bzw. des JobCenters, in Anspruch genommen.

4.2 Perspektive der regionalen Kooperationspartner/-innen

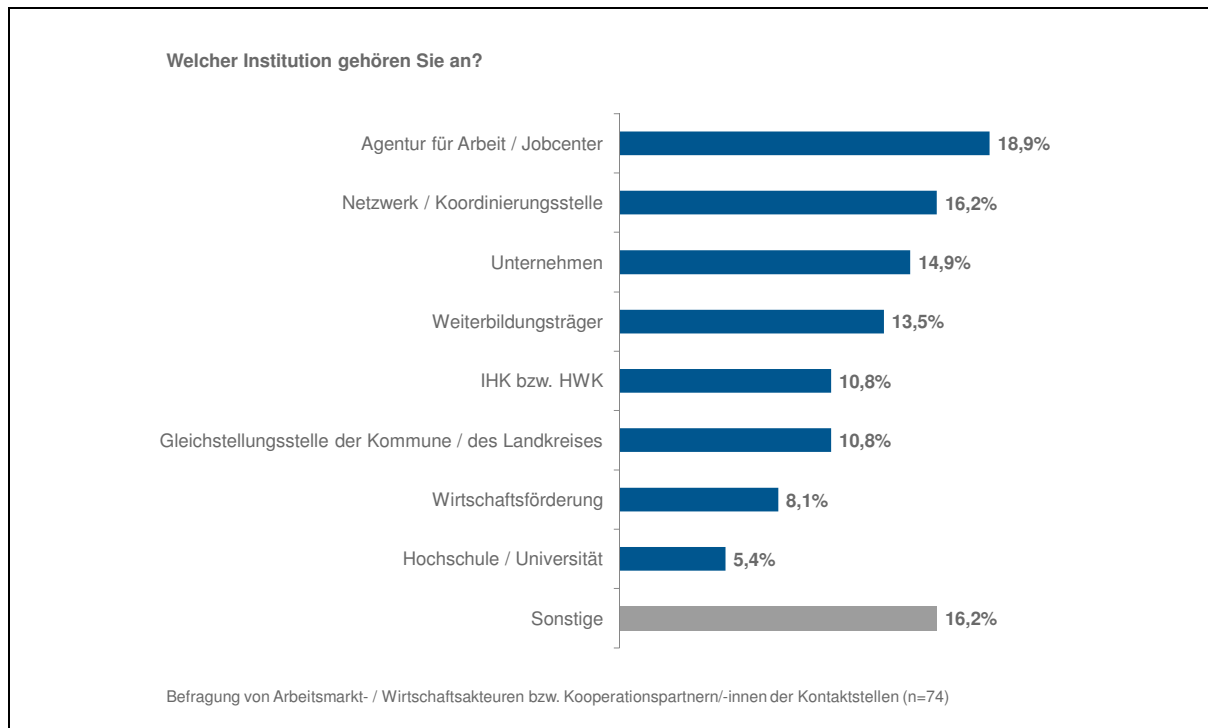
Im Rahmen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf nehmen Kooperationen mit regionalen arbeitsmarkt- und wirtschaftsrelevanten Akteuren und Institutionen einen hohen Stellenwert ein. Mittels einer Befragung wurden die Kooperationspartner eingeladen, ihre Einschätzung zu Programmkonzeption und -erfolg abzugeben sowie die bestehende Kooperation mit der/den Kontaktstelle/n zu bewerten.

4.2.1 Stichprobenbeschreibung

Im Rahmen der Kooperationspartnerbefragung, haben sich von insgesamt 166 angeschriebenen Arbeitsmarkt- bzw. Wirtschaftsakteuren und weiteren Kooperationspartner/-innen der Kontaktstellen Frau und Beruf 83 beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 50,0%. Es waren Kooperationspartner/-innen aus allen Regionen der Kontaktstellen an der Befragung beteiligt. Befragte aus Karlsruhe, Konstanz und Stuttgart sind in der Anzahl am häufigsten vertreten.

Die Kooperationspartner/-innen der Kontaktstellen gehören verschiedensten Institutionen an: Agentur für Arbeit / JobCenter, Netzwerk / Koordinierungsstelle, Unternehmen, Weiterbildungsträger, IHK / HWK, Hochschulen. 16,2% der Befragten haben sonstige Institutionen benannt, darunter insbesondere weitere kommunale Einrichtungen (siehe Abbildung 9).

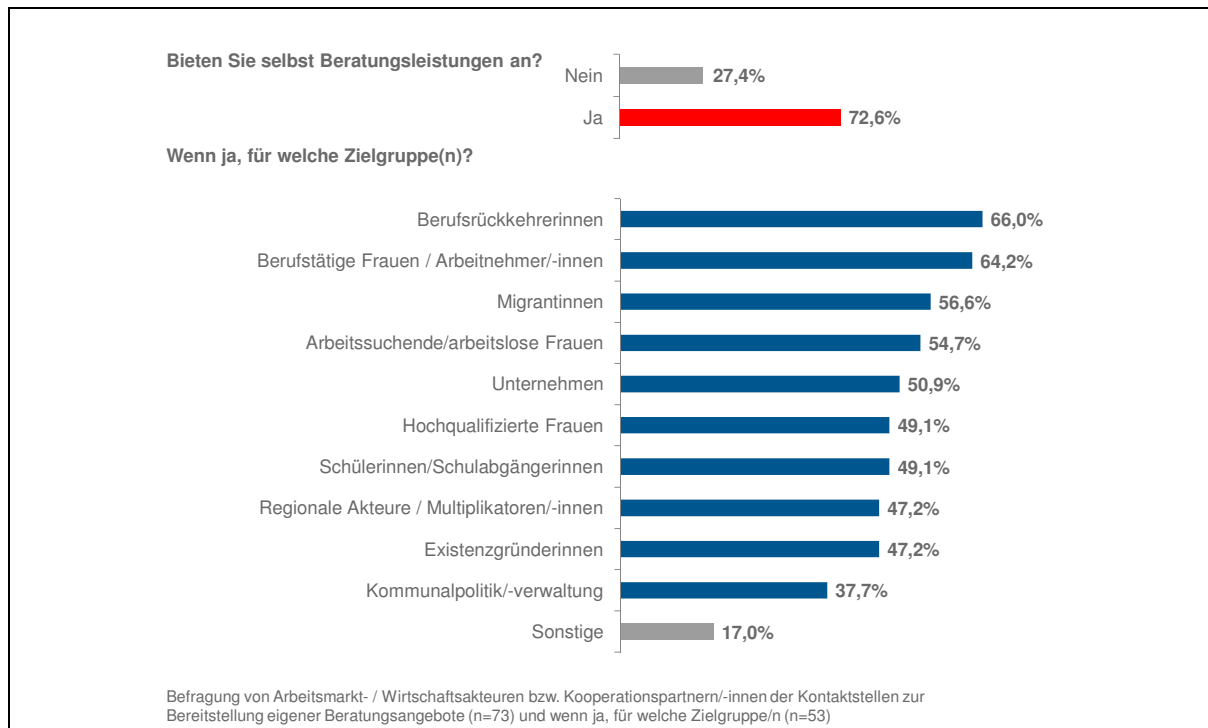
Abbildung 23: Art der Institution der befragten Kooperationspartner/-innen



Quelle: Prognos AG 2012

Die Mehrheit der befragten Kooperationspartner/-innen (72,6%) bieten selbst Beratungsleistungen an, in der Regel für mehrere Zielgruppen. Sehr häufig werden von den Kooperationspartnern/-innen Beratungsangebote für Berufsrückkehrerinnen und berufstätige Frauen bereitgehalten (66,0% bzw. 64,2%). Viele bieten auch für Migrantinnen und arbeitssuchende bzw. arbeitslose Frauen Beratung an (56,6% bzw. 54,7% bzw.). Weiterhin halten viele Kooperationspartner/-innen Beratungsangebote für bestimmte Gruppen (Schülerinnen/Schulabgängerinnen, hochqualifizierte Frauen und Existenzgründerinnen) sowie für Unternehmen, regionale Akteure / Multiplikatoren/-innen und Kommunalpolitik/-verwaltung vor. Zudem werden weitere Zielgruppen, u.a. Alleinerziehende, benannt (siehe Abbildung 10).

Abbildung 24: Eigenes Beratungsangebot und Zielgruppen der Kooperationspartner/-innen



Quelle: Prognos AG 2012

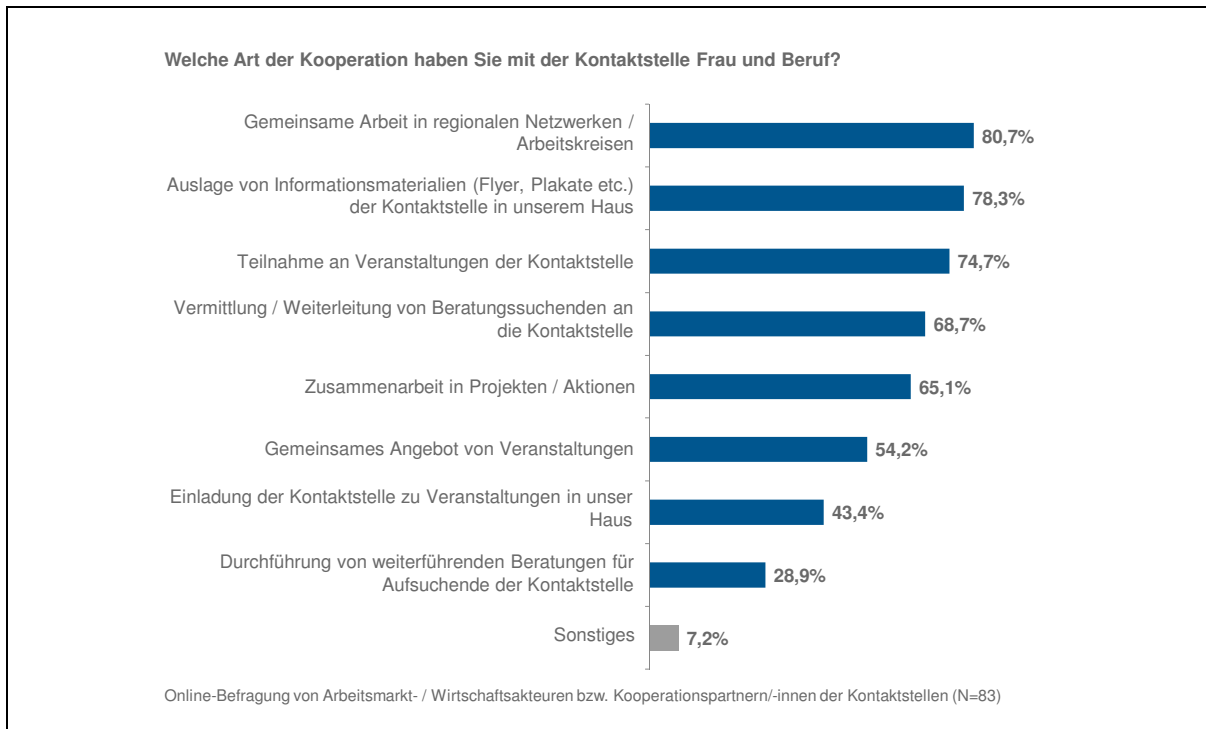
4.2.2 Darstellung und Bewertung der Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf

Die Form der Kooperation zwischen der Kontaktstelle Frau und Beruf und den Kooperationspartnern/-innen gestaltet sich vielfältig. Sehr häufig arbeiten die befragten Kooperationspartner/-innen mit der Kontaktstelle Frau und Beruf in einem regionalen Netzwerk bzw. Arbeitskreis zusammen (80,7%). Es wird zudem von Seiten der Kooperationspartner/-innen für die Angebote der Kontaktstelle geworben, indem Informationsmaterialien wie Plakate und Flyer zur Kontaktstelle Frau und Beruf ausgelegt werden und/oder Beratungssuchende an die Kontaktstelle (weiter)vermittelt werden (78,3% bzw. 68,7%) (siehe Abbildung 11). So geben sie auch häufig Hinweise auf die Kontaktstelle Frau und Beruf im Rahmen des eigenen Kontakts mit der Zielgruppe Frauen (66,7%), der Zielgruppe Multiplikatoren/-innen (48,1%) und der Zielgruppe Unternehmen (29,6%) (siehe Abbildung 12).

Darüber hinaus ist die Teilnahme an Veranstaltungen der Kontaktstelle Frau und Beruf und/oder die Zusammenarbeit im Rahmen von Projekten bzw. Aktionen weit verbreitet (74,7%). Über die Hälfte der Kooperationspartner/-innen unterhält zugleich ein gemeinsames Angebot von Veranstaltungen mit der jeweiligen Kontaktstelle Frau und Beruf (54,2%). Viele nutzen auch die Möglichkeit, zu eigenen Veranstaltungen Vertreterinnen der Kontakt-

stelle Frau und Beruf einzuladen (43,4%). Zudem werden von Teilen weiterführende Beratungen für Aufsuchende der Kontaktstellen oder u.a. Sponsoring bzw. Kostenübernahme von Maßnahmen der Kontaktstelle Frau und Beruf angeführt (siehe Abbildung 11).

Abbildung 25: Kooperationsform mit zwischen Kontaktstellen und Kooperationspartner/-innen



Quelle: Prognos AG 2012

Der Anlass der Kooperation mit der Kontaktstelle ist häufig themenbezogen. Über die Hälfte der befragten Kooperationspartner/-innen arbeitet mit der Kontaktstelle zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. familienbewusste Personalpolitik zusammen (53,1%). Die Kooperation verläuft dabei nur bei einem Teil der Kooperationspartner/-innen im Rahmen regelmäßiger Treffen (39,5%). Punktuelle Kooperationen ohne festgelegte Organisation überwiegen (51,9%). Die konkrete fallbezogene Zusammenarbeit nutzt ca. ein Drittel der Kooperationspartner/-innen, so im Fall der (Re-)Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bzw. in Unternehmen, zur Orientierungsberatung von Frauen in Bezug auf den Arbeitsmarkt und zur Fachkräfteerschließung für die Wirtschaft (30,9% bis 35,8%). Vereinzelt wurde sonstige Projektarbeit benannt (2,5%) (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Art und Anlass der Kooperation zwischen jeweiliger Kontaktstelle und Kooperationspartner/-innen



Quelle: Prognos AG 2012

Die Hälfte der befragten Kooperationspartner/-innen hat sich zusammen mit der Kontaktstelle Frau und Beruf gemeinsame Ziele gesetzt. Vor allem die (Wieder-)Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren häufig konkret benannte Ziele.

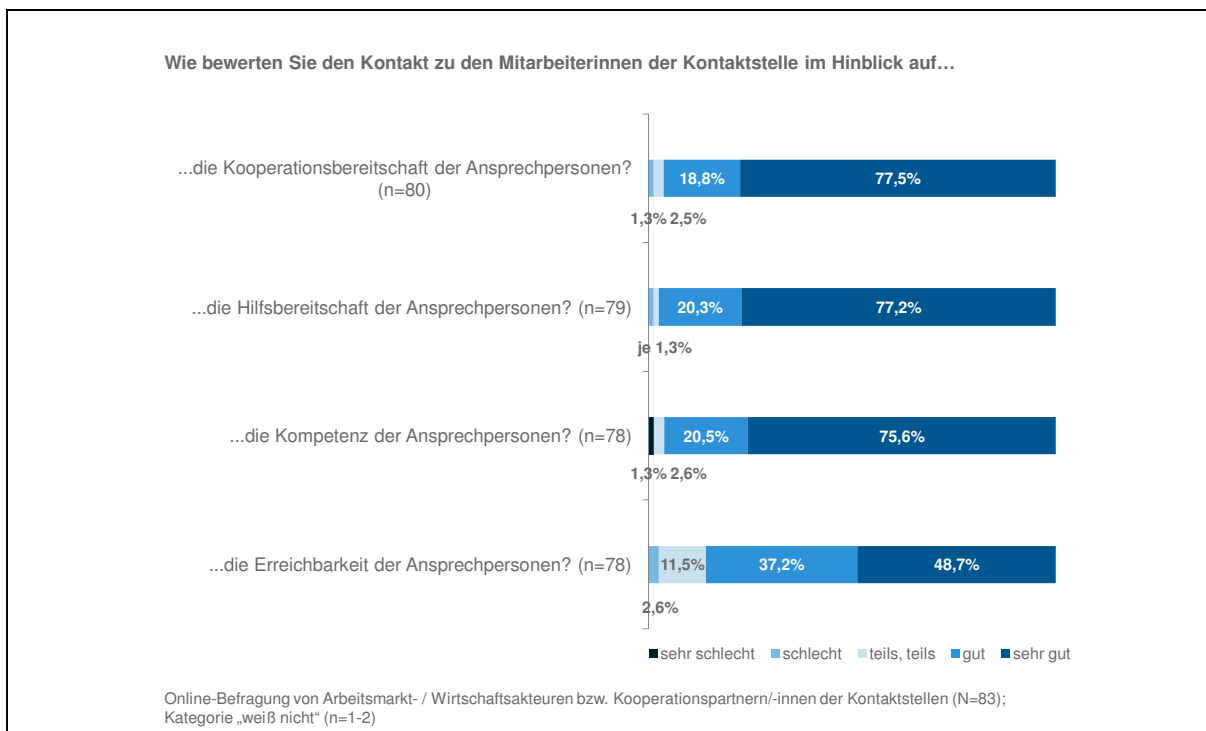
Ebenso mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen bzw. die Zahl der Unternehmerinnen zu erhöhen, wurde in einigen Fällen als gemeinsames Ziel formuliert. Darüber hinaus wurden vereinzelt als Ziele die Beratung von Unternehmen zu frauenrelevanten Themen, der Ausbau von Teilzeitangeboten bei der Ausbildung bzw. im Beruf, der bessere Zugang zur Zielgruppe der „stillen weiblichen Reserve“ und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Förderung des weiblichen Nachwuchses für MINT-Fächer bzw. MINT-Berufe und/oder der Informationsaustausch zwischen der Kontaktstelle und dem/der Kooperationspartner/-in vereinbart. Zudem sind in Einzelfällen soziale Vorsorge, der Aufbau eines regionalen Beratungsangebots, die Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen in der Arbeitswelt sowie Mentoring-Programme genannt worden.

Die Mehrheit der befragten Kooperationspartner/-innen unterhält regelmäßig eine Form der Kooperation mit der jeweiligen Kontaktstelle Frau und Beruf. 71,3% der Befragten geben an, zwischen ein bis sechs Mal pro Halbjahr mit der jeweiligen Kontaktstelle in

Verbindung zu stehen und zu kooperieren. 17,5% arbeiten mehr als einmal pro Monat mit der Kontaktstelle Frau und Beruf zusammen und ein Kooperationspartner bzw. eine Kooperationspartnerin mehr als einmal pro Woche. Eine kleine Gruppe der Befragten (10,0%) ist hingegen nur einmal pro Halbjahr in einer Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf eingebunden.

Von den befragten Kooperationspartnern/-innen wird der Kontakt mit den Mitarbeiterinnen der jeweiligen Kontaktstelle Frau und Beruf als sehr gut bzw. gut bewertet. Über 95% der Befragten befinden die Kooperationsbereitschaft, die Hilfsbereitschaft und die Kompetenz der Mitarbeiterinnen als sehr gut bzw. gut. 85,9% der Befragten bewerten zudem die Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen der Kontaktstellen als sehr gut bzw. gut (siehe Abbildung 27). Die Einschätzungen zu den Mitarbeiterinnen der Kontaktstellen unterscheiden sich kaum zwischen Nutzerinnen und Kooperationspartner/-innen. Beide Gruppen bewerten die Erreichbarkeit, Hilfsbereitschaft und Kompetenz der Mitarbeiterinnen im Durchschnitt als sehr gut bis gut (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 27: Bewertung des Kontakts zu den Mitarbeiterinnen der Kontaktstelle Frau und Beruf



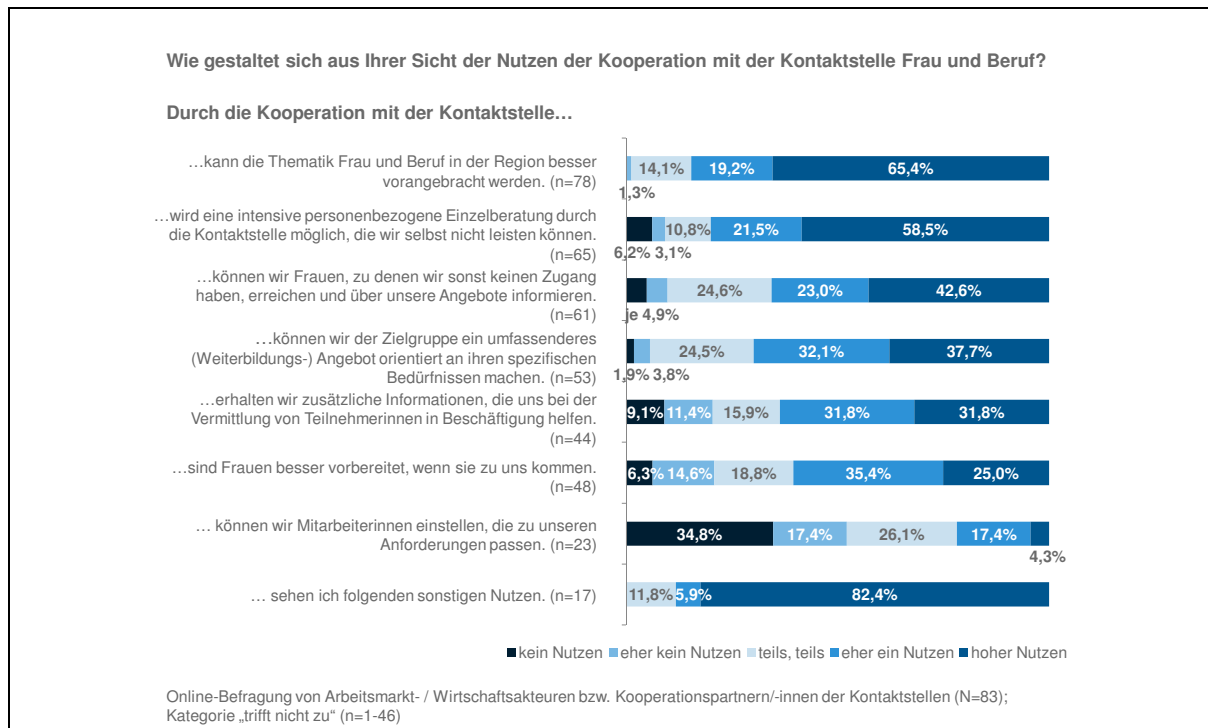
Quelle: Prognos AG 2012

Aus Sicht der Kooperationspartner/-innen besteht der Nutzen einer Kooperation mit der Kontaktstelle vor allem in einem verbesserten Zugang zu Frauen und in der erhöhten Sensibilisierung für das Thema Frau und Beruf in der Region.

Die meisten Kooperationspartner/-innen (84,6%) betonen, dass dadurch die Thematik Frau und Beruf in der jeweiligen Region besser vorangebracht wird. Fast ebenso viele (80,0%) sehen durch die Kooperation mit der Kontaktstelle eine intensivere personenbezogene Einzelberatung ermöglicht, die in der eigenen Einrichtung nicht erbracht werden kann. Für viele Kooperationspartner/-innen (65,6%) besteht der Nutzen der Kooperation zudem darin, dass über die Kontaktstellen Frauen erreicht werden, zu denen andernfalls kein Zugang besteht, und die auf diese Weise über die Angebote der Kooperationspartner/-innen informiert werden. Darüber hinaus sehen viele der antwortenden Kooperationspartner/-innen (69,8%) den Vorteil, dass anhand der Kooperation mit der Kontaktstelle ein umfassendes (Weiterbildungs-)Angebot, ausgerichtet an den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe, unterbreitet werden kann. Als nützlich erweisen sich anhand der Kooperation auch zusätzliche Informationen, die bei der Vermittlung von Teilnehmerinnen in Beschäftigung helfen (63,6%). Für viele der antwortenden Kooperationspartner/-innen sind die Frauen aufgrund der Kontaktstellen auch besser vorbereitet, wenn sie anschließend zu ihnen kommen (60,4%). Eine kleine Gruppe an antwortenden Kooperationspartner/-innen (21,7%) gibt an, dass aufgrund der Kooperation mit der Kontaktstelle Mitarbeiterinnen eingestellt werden können, die zu den Anforderungen der eigenen Institution passen. Nach Ansicht einzelner erweist sich die Kooperation mit der Kontaktstelle auch in sonstiger Hinsicht als nützlich, u.a. zur weiteren Netzwerkbildung (insbesondere auch unter Frauen in der Region), zur Realisierung von Projekten sowie zur Information u. Sensibilisierung von Unternehmen, bspw. zum Thema Ausbildung in Teilzeit (siehe Abbildung 28).

Die Kontaktstellen ergänzen aus Sicht der Kooperationspartner/-innen die eigenen Angebote in entscheidender Weise durch zusätzliche (Informations-)Veranstaltungen, Workshops und Vorträge. Zudem nennen Kooperationspartner/-innen vereinzelt Coaching- bzw. Mentoring-Programme sowie Beratungsangebote für bestimmte weibliche Zielgruppen (bspw. Berufswiedereinsteigerinnen, Existenzgründerinnen, Schülerinnen), die in Ergänzung zum eigenen Angebot von der jeweiligen Kontaktstelle durchgeführt werden. Auch die Vernetzung mit Unternehmen beim Thema Frau und Beruf wird als zusätzliches Angebot der Kontaktstellen geschätzt.

Abbildung 28: Nutzen der Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf aus Sicht der Kooperationspartner/-innen

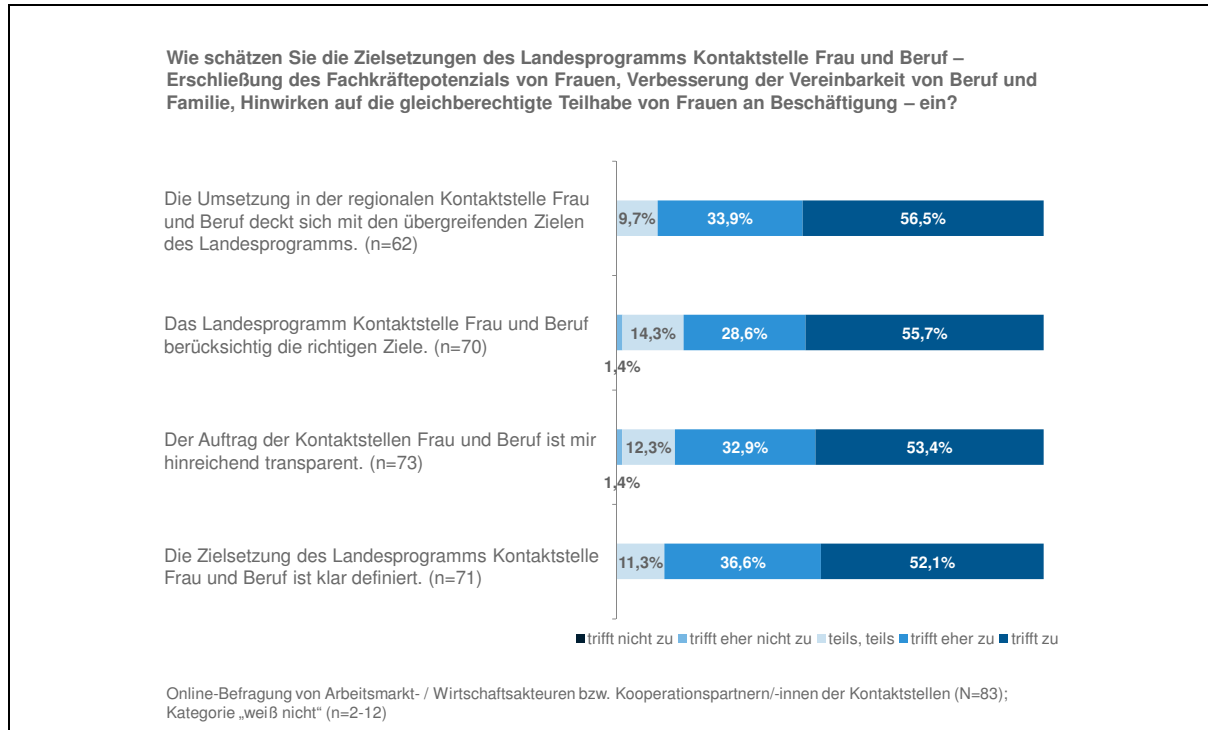


Quelle: Prognos AG 2012

4.2.3 Bewertung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf aus Sicht der Kooperationspartner

Die Zielsetzungen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf (Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Hinwirken auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Beschäftigung) und deren Umsetzung auf regionaler Ebene werden von der überwiegenden Mehrheit der Kooperationspartner/-innen positiv gesehen. Für sehr viele der Befragten berücksichtigt das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf (eher) die richtigen Ziele und die Zielsetzung des Landesprogramms ist klar definiert. Der Auftrag der Kontaktstellen Frau und Beruf ist vielen weitgehend transparent. 90,4% stimmen zudem der Aussage (eher) zu, dass sich die Umsetzung auf regionaler Ebene durch die jeweilige Kontaktstelle mit den übergreifenden Zielen des Landesprogramms Frau und Beruf deckt (siehe Abbildung 29).

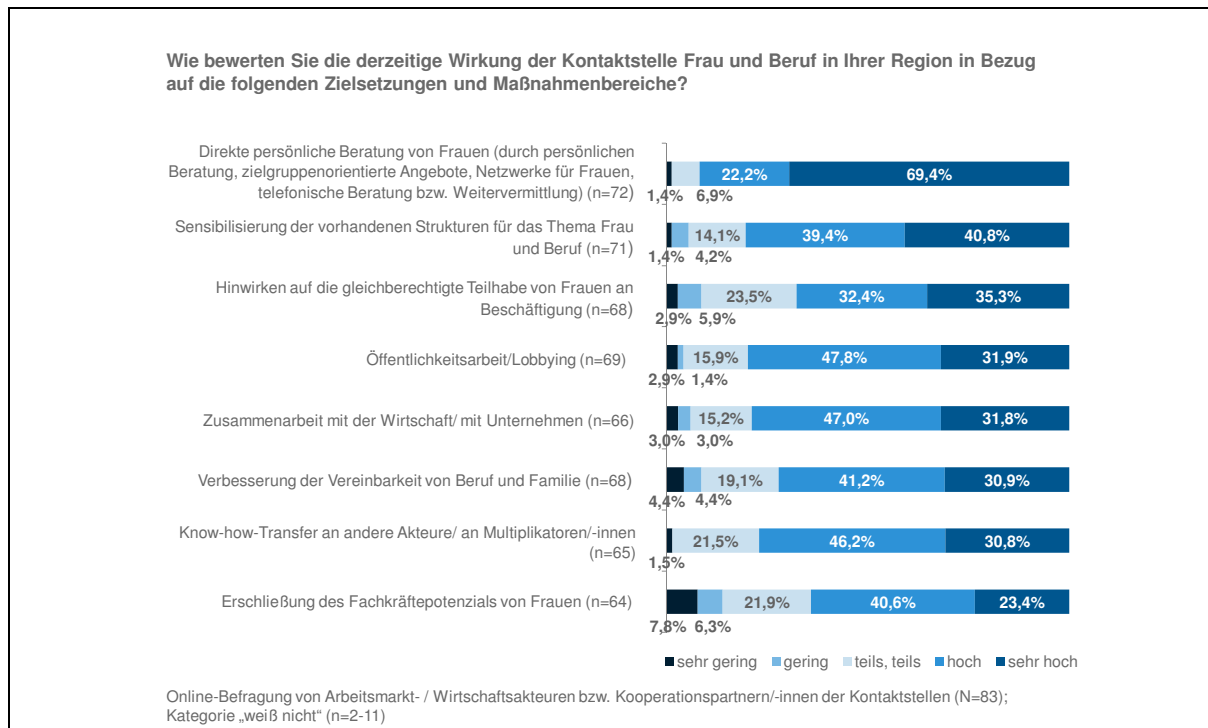
Abbildung 29: Einschätzungen der Kooperationspartner/-innen zu Zielsetzungen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf



Quelle: Prognos AG 2012

Die Effekte in der jeweiligen Region bezogen auf einzelne Zielsetzungen und Maßnahmenbereiche, die von den Kontaktstellen ausgehen, werden von den meisten befragten Kooperationspartnern/-innen als (sehr) hoch eingeschätzt. Insbesondere die Wirkung der direkten persönlichen Beratung von Frauen durch die Kontaktstellen als auch die Sensibilisierung vorhandener Strukturen für das Thema Frau und Beruf werden hervorgehoben (siehe Abbildung 30 und siehe auch Nutzen von Kooperationen mit einer Kontaktstelle).

Abbildung 30: Bewertung der Wirkung der Kontaktstelle durch Kooperationspartner/-innen



Quelle: Prognos AG 2012

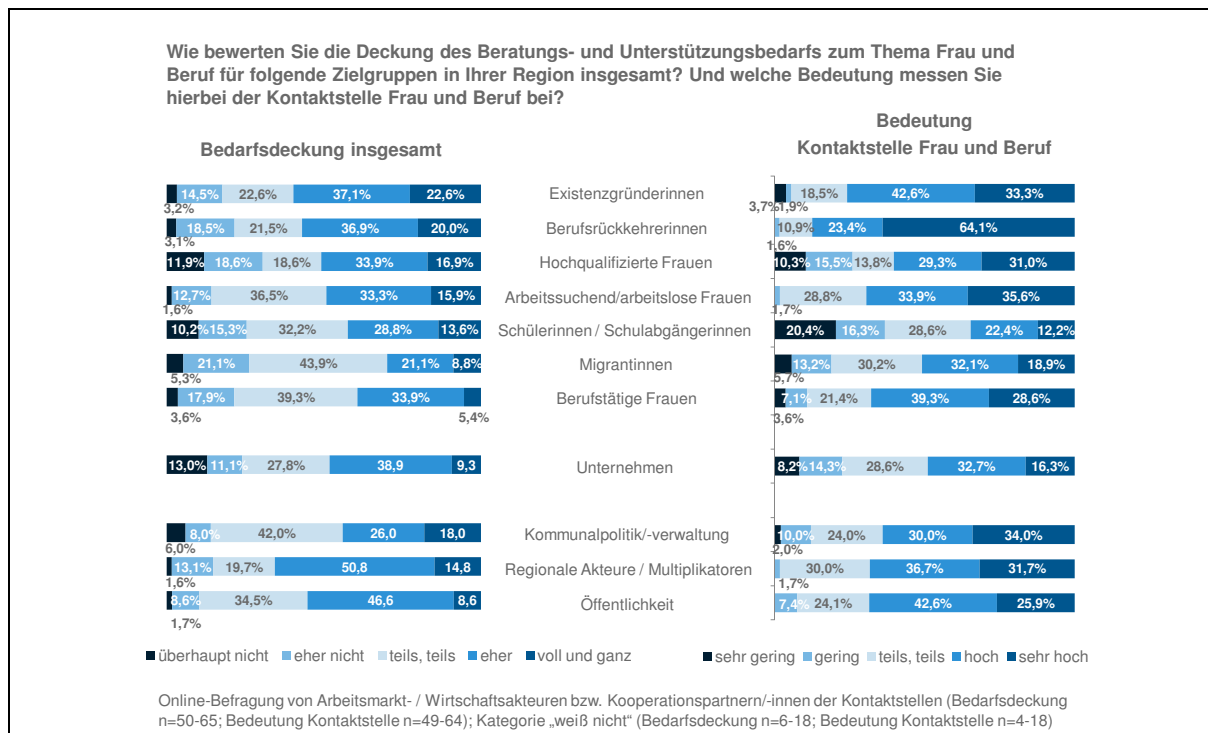
Eine Deckung des gesamten Beratungs- und Unterstützungsbedarfs zum Thema Frau und Beruf sehen eine Mehrheit der befragten Kooperationspartner/-innen in ihrer Region für die Zielgruppen Existenzgründerinnen (59,7%), Berufsrückkehrerinnen (56,9%), hochqualifizierte Frauen (50,8%), regionale Akteure bzw. Multiplikatoren/-innen (65,6%) und allgemeine Öffentlichkeit (55,2%) als eher bzw. voll und ganz gegeben. Die Kontaktstellen sind dabei von (sehr) hoher Bedeutung aus Sicht vieler Kooperationspartner/-innen (Berufsrückkehrerinnen: 87,5%; Existenzgründerinnen: 75,9%; Öffentlichkeit: 68,5%; regionale Akteure bzw. Multiplikatoren: 68,4%; hochqualifizierte Frauen: 60,3%). Eine kleine Gruppe (10% bis 25%) sieht hingegen die Beratungs- und Unterstützungsangebote in ihrer Region für diese Zielgruppen als (eher) nicht ausreichend. Bei der Zielgruppe der hochqualifizierten Frauen sind sogar 30,5% der Befragten der Ansicht, dass der Bedarf in ihrer Region (eher) nicht gedeckt sei. Ein Viertel der Befragten (25,8%) ordnen allerdings die Rolle der Kontaktstellen für diese Zielgruppe in ihrer Region als bislang (sehr) gering ein.

Weniger als die Hälfte der Befragten sehen ausreichende Beratungs- und Unterstützungsangebote in ihrer Region für die Zielgruppen arbeitssuchende bzw. arbeitslose Frauen, Schülerinnen/Schulabgängerinnen, berufstätige Frauen, Migrantinnen sowie für Unternehmen und Kommunalpolitik/-verwaltung als gegeben.

Beratungs- und Unterstützungsbedarfe für arbeitssuchende bzw. arbeitslose Frauen sehen knapp die Hälfte der befragten Kooperationspartner/-innen (49,2%) in ihrer Region als eher bzw. voll gedeckt. 42,2% bzw. 39,3% der Befragten geben eine (eher) volle Bedarfsdeckung an Beratung und Unterstützungsleistungen in ihrer Region für Schülerinnen/Schulabgängerinnen bzw. für berufstätige Frauen an. Für Migrantinnen sind weniger als ein Drittel der befragten Kooperationspartner/-innen (29,9%) der Meinung, dass ausreichend Beratungs- und Unterstützungsangebote in ihrer Region zur Verfügung stehen. Ein Viertel der Befragten (26,4% bzw. 25,5%) geben vielmehr unzureichende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Migrantinnen sowie für Schülerinnen/Schulabgängerinnen an. Für Unternehmen bzw. für die Kommunalpolitik/-verwaltung sind die Angebote zum Thema Frau und Beruf nach Ansicht von 48,2% bzw. 44,0% der befragten Kooperationspartner/-innen in ihrer Region eher bzw. voll und ganz ausreichend. Hingegen sehen fast ein Viertel der Befragten (24,1%) den Beratungs- und Unterstützungsbedarf von Unternehmen zum Thema Frau und Beruf in ihrer Region als (eher) nicht gedeckt.

Neben den oben genannten Zielgruppen Berufsrückkehrerinnen, Existenzgründerinnen, Öffentlichkeit, regionale Akteure bzw. Multiplikatoren/-innen und hochqualifizierte Frauen nehmen die Kontaktstellen nach Ansicht einer Mehrheit der befragten Kooperationspartner/-innen (69,5% bzw. 67,9%) auch in der Beratung und Unterstützung von arbeitssuchenden/arbeitslosen Frauen bzw. von berufstätigen Frauen eine (sehr) hohe Bedeutung ein. Zwei Drittel der Befragten (64,0%) messen den Kontaktstellen auch hinsichtlich der Beratung und Unterstützung der Kommunalpolitik/-verwaltung in ihrer Region eine (sehr) wichtige Funktion zu. Für 51,0% bzw. 49,0% der Befragten spielen die Kontaktstellen auch für die Zielgruppe der Migrantinnen und der Unternehmen eine (sehr) wichtige Rolle, wobei rund ein Fünftel der befragten Kooperationspartner/-innen (18,9% bzw. 22,5%) für diese Zielgruppen die Bedeutung der Kontaktstellen in ihrer Region (eher) gering einschätzt. Hinsichtlich Schülerinnen/Schulabgängerinnen fällt die Meinung unter den Kooperationspartnern/-innen zur Bedeutung der Kontaktstellen deutlich unterschiedlich aus. 34,6% sind der Meinung, dass die Kontaktstellen für die Beratung und Unterstützung von Schülerinnen/Schulabgängerinnen (sehr) bedeutsam seien, während etwa gleich viele Befragte (36,7%) den Kontaktstellen in ihrer Region eine (sehr) geringe Bedeutung für diese Zielgruppe zusprechen.

Abbildung 31: Einschätzung der Kooperationspartner/-innen zur Bedarfsdeckung an Beratungs- u. Unterstützungsleistungen insgesamt und die Bedeutung der Kontaktstelle nach einzelnen Zielgruppen



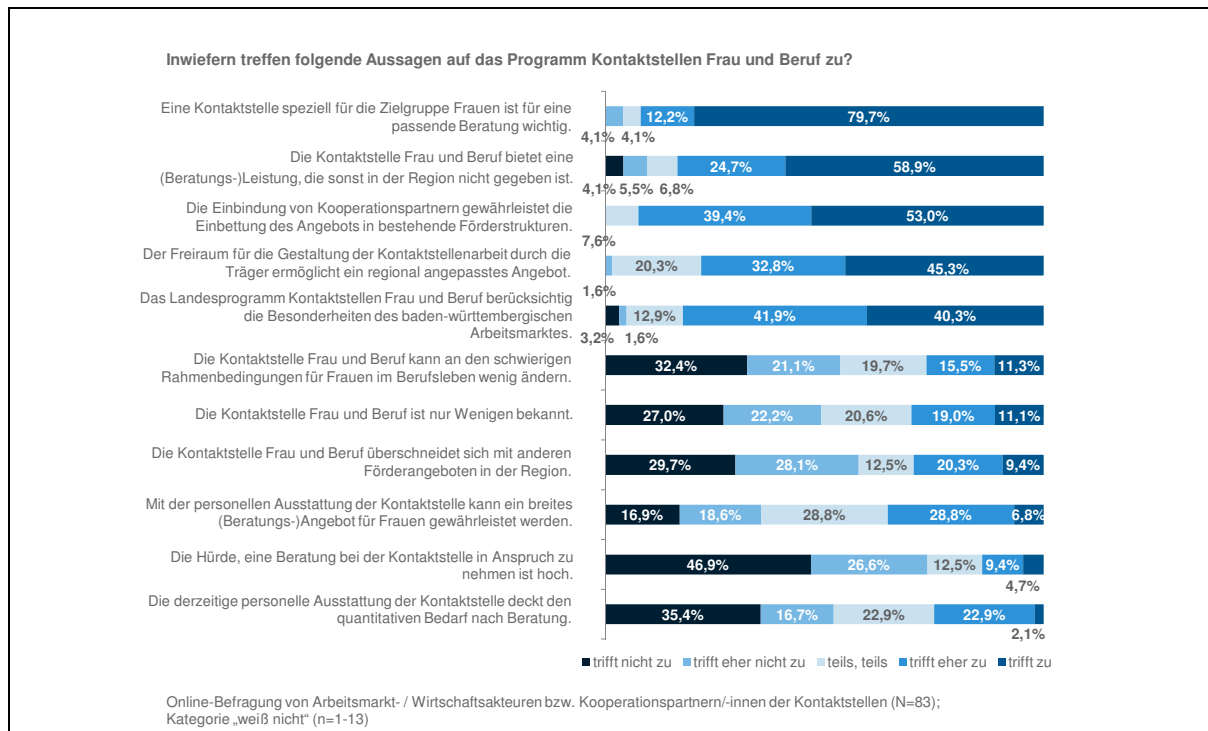
Quelle: Prognos AG 2012

Für fast die Hälfte der befragten Kooperationspartner/-innen (45,2%) fehlen Angebote in der Beratungsinfrastruktur für berufsbezogene Anliegen von Frauen in Baden-Württemberg. Wie bereits oben angeführt, stehen nach Ansicht einiger Kooperationspartner/-innen für bestimmte Teilzielgruppen, bspw. für Migrantinnen, Schul- bzw. Ausbildungsabbrecherinnen, für bildungsferne sowie für hochqualifizierte Frauen nicht genügend Angebote in der jeweiligen Region zur Verfügung. Insbesondere werden auch mangelnde Angebote zu bestimmten Themen angeführt, bspw. im Bereich der Neuorientierungs-, Kompetenz- und Weiterbildungsberatung. Darüber hinaus wird die Abdeckung des Beratungsbedarfs im ländlichen Raum durch die bestehende Beratungsinfrastruktur von mehreren befragten Kooperationspartnern/-innen als nicht ausreichend bemängelt; zugleich fehlt das dazu erforderliche zusätzliche Personal. Vereinzelt wird von Seiten der Kooperationspartner/-innen auch die unzureichende Bewerbung des Angebots der Kontaktstellen angesprochen und die damit zusammenhängende Unkenntnis der Frauen in der Region bezogen auf die Existenz der Kontaktstellen (vgl. auch Abbildung 32). Ganz vereinzelt sehen befragte Kooperationspartner/-innen in ihrer Region auch einen Mangel an weiterführenden Angeboten in der Beratungsinfrastruktur speziell für Frauen.

Für eine passende Beratung ist für über 90% der Kooperationspartner/-innen eine Kontaktstelle speziell für Frauen wichtig. Bei mehr als drei Viertel der Befragten (83,6%) bietet die Kontaktstelle eine (Beratungs-)Leistung an, die sonst in der Region nicht gegeben ist. 78,1% der Kooperationspartner/-innen befürworten einen Freiraum der Träger zur Gestaltung der Kontaktstellenarbeit für die Gestaltung eines regional angepassten Angebots. Nach Meinung fast aller befragten Kooperationspartner/-innen (92,4%) gewährleistet zudem die Einbindung ihrer Institution die Einbettung des Angebots der Kontaktstellen in bestehende Förderstrukturen. So sehen ausschließlich 29,7% der Befragten Überschneidungen mit anderen Förderangeboten in der Region als (eher) zutreffend. Sehr viele Kooperationspartner/-innen (82,2%) bestätigen, dass das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf die Besonderheiten des baden-württembergischen Arbeitsmarktes berücksichtigt. Ein Viertel der befragten Kooperationspartner/-innen (26,8%) ist jedoch der Meinung, dass die Kontaktstelle an den schwierigen Rahmenbedingungen für Frauen im Berufsleben wenig ändern können, während über die Hälfte (53,5%) dies anders beurteilt und den Kontaktstellen durchaus Einfluss auf die Rahmenbedingungen für Frauen zuschreibt (siehe Abbildung 32 und vgl. auch Abbildung 30).

Zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen die Kooperationspartner/-innen ebenso bei der Frage zur Personalausstattung der Kontaktstellen. Über die Hälfte der Befragten (52,1%) ist der Ansicht, dass in ihrer Region mit der derzeitigen personellen Ausstattung der Kontaktstelle der quantitative Bedarf nach Beratung nicht gedeckt sei (siehe auch Abbildung 31). Im Vergleich, ein Viertel der befragten Kooperationspartner/-innen sieht eine Bedarfsdeckung mit der derzeitigen Personalausstattung in ihrer Region als gegeben. Ein Drittel der Befragten (35,6%) ist dabei der Ansicht, dass mit der derzeitigen personellen Ausstattung ein breites (Beratungs-)angebot für Frauen gewährleistet werden kann, während ebenso viele Befragte (35,5%) in diesem Punkt anderer Auffassung sind. Fast drei Viertel der befragten Kooperationspartner/-innen (73,4%) sehen keine zu hohe Hürde vorliegen, um eine Beratung der Kontaktstelle in Anspruch zu nehmen. Ein kleine Gruppe (14,1%) sieht allerdings Probleme im Zugang zur Kontaktstelle für die Zielgruppen in ihrer Region. Fast ein Drittel der Befragten (30,1%) ist zudem der Meinung, dass die Kontaktstelle nur wenigen bekannt sei, während ca. die Hälfte der Befragten (49,2%) dies für ihre Region anders einschätzt und ausreichende Bekanntheit der Kontaktstellen in der Region attestieren (siehe Abbildung 32).

Abbildung 32: Bewertung des Programms Kontaktstellen Frau und Beruf durch die Kooperationspartner/-innen

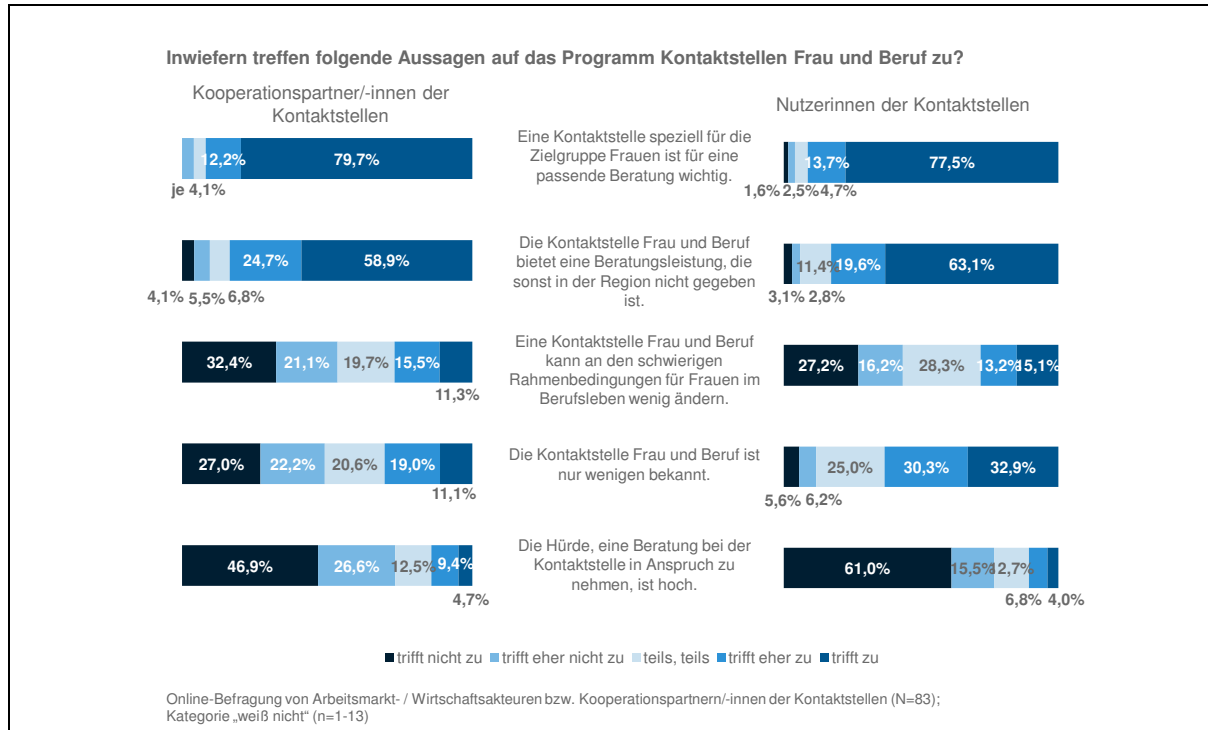


Quelle: Prognos AG 2012

In vergleichender Betrachtung sind die Einschätzungen der befragten Nutzerinnen und Kooperationspartner/-innen zum Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf weitgehend identisch. In beiden Gruppen ist die überwiegende Mehrheit der Befragten der Auffassung, dass für eine passende Beratung eine Kontaktstelle speziell für Frauen wichtig sei und die Kontaktstelle eine Beratungsleistung anbietet, die sonst in der Region nicht gegeben ist. Für viele Befragte (43,4% der Nutzerinnen bzw. für 53,5% der Kooperationspartner/-innen) können die Kontaktstellen an den schwierigen Rahmenbedingungen für Frauen im Beruf durchaus etwas bewirken. Hingegen sind sowohl bei den Nutzerinnen als auch bei den Kooperationspartner/-innen ca. ein Viertel (28,3% bzw. 26,8%) der Meinung, dass dies (eher) nicht zutrifft und die Kontaktstellen wenig an den schwierigen Rahmenbedingungen für Frauen im Berufsleben ändern können (siehe Abbildung 33).

Bei der Frage des Zugangs der Frauen zu den Kontaktstellen kommen die Kooperationspartner/-innen zu positiveren Einschätzungen als die befragten Nutzerinnen. 63,2% der Nutzerinnen geben an, dass aus ihrer Sicht die Kontaktstelle nur wenigen bekannt ist, im Vergleich zu 30,1% unter den Kooperationspartner/-innen. Eine hohe Hürde zur Inanspruchnahme des Beratungsangebots der Kontaktstellen sehen hingegen drei Viertel der befragten Nutzerinnen (76,5%) (eher) nicht, ebenso wie 73,5% der Kooperationspartner/-innen (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Vergleichende Betrachtung der Einschätzung von Nutzerinnen und Kooperationspartner/-innen zum Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf

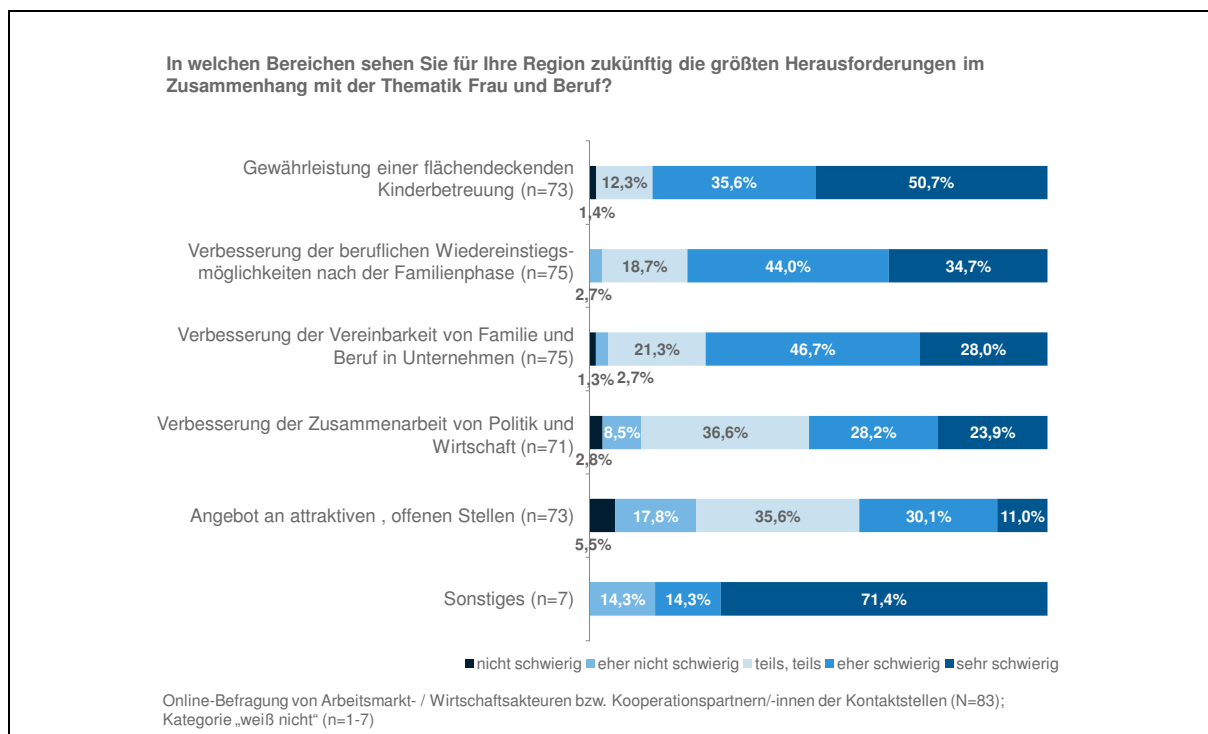


Quelle: Prognos AG 2012

Eine (sehr) schwierige Herausforderung für die Zukunft im Zusammenhang mit der Thematik Frau und Beruf sehen fast alle befragten Kooperationspartner/-innen (86,3%) in der Gewährleistung einer flächendeckenden Kinderbetreuung. Für sehr viele Befragte (78,7% bzw. 74,7%) stellen die Verbesserung der beruflichen Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Familienphase und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen weitere wesentliche Herausforderungen für die Zukunft dar. Mehr als ein Drittel der Kooperationspartner/-innen (41,1%) betrachten in ihrer Region auch ein Angebot an attraktiven, offenen Stellen als eine (sehr) schwierige Herausforderung in der Zukunft. Verbesserungen in der Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft schätzen die Hälfte der befragten Kooperationspartner/-innen (52,1%) zukünftig als (sehr) schwierig ein.

Vereinzelt werden als weitere (sehr) schwierige Herausforderungen u.a. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in traditionellen Frauenberufen (u.a. Gesundheit, Gastronomie, Einzelhandel) sowie die Sensibilisierung von Betrieben gegenüber arbeitslosen Frauen mit Vermittlungshemmnissen benannt. Zudem zählen einzelne Kooperationspartner/-innen das Thema Frauen in Führungspositionen und Förderung der weiblichen Erwerbstätigkeit in männerdominierten Berufen dazu. Neue Arbeitsmodelle sowie eine nicht nur flächendeckende sondern auch flexible Kinderbetreuung wurden ebenfalls von einzelnen Befragten angeführt (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Einschätzungen der Kooperationspartner/-innen zu Herausforderungen im Zusammenhang mit der Thematik Frau und Beruf



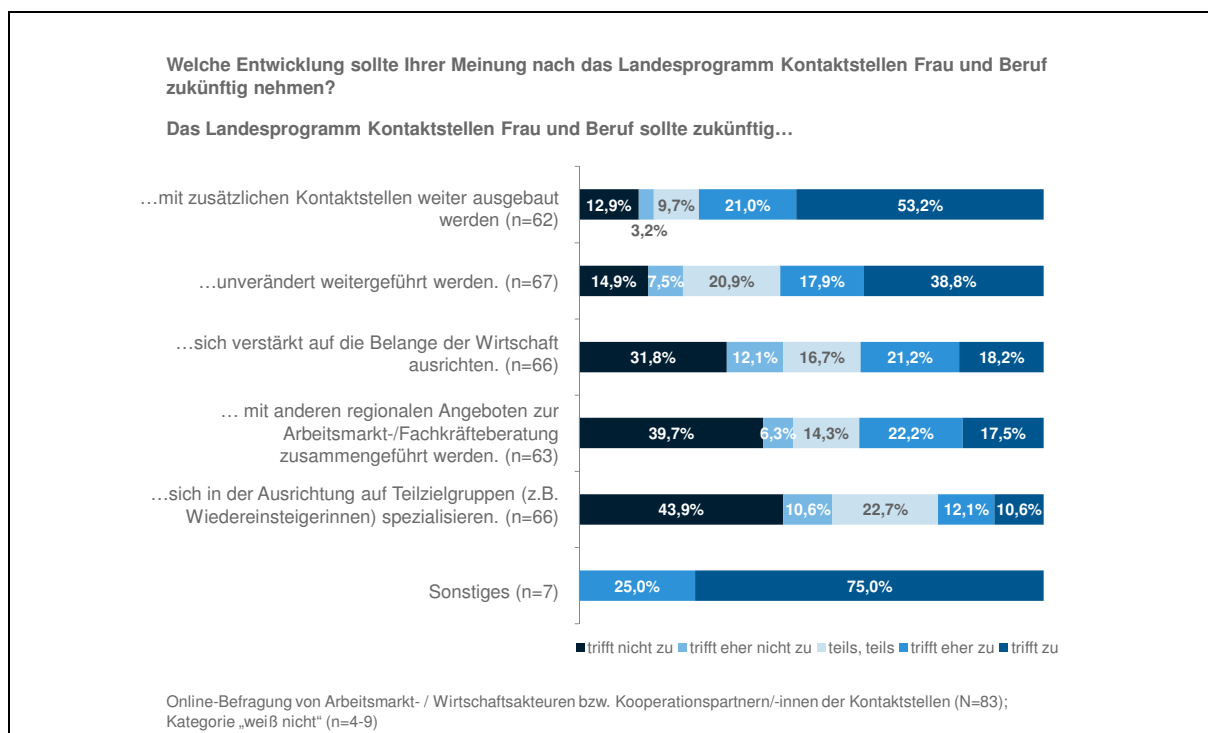
Quelle: Prognos AG 2012

Gefragt nach den Entwicklungen, die das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf nehmen sollte in der Zukunft, sind drei Viertel der Ansicht, dass das Landesprogramm mit zusätzlichen Kontaktstellen weiter ausgebaut werden sollte (74,2%). Darüber hinaus waren die Einschätzungen zur zukünftigen Ausrichtung des Programms heterogener. Nach Auffassung von etwas mehr als die Hälfte der befragten Kooperationspartner/-innen sollte das Landesprogramm unverändert weitergeführt werden (56,7%), während fast ein Viertel der Befragten (22,4%) dem widerspricht. Eine Gruppe der Befragten (39,4%) wünscht sich zukünftig eine stärkere Ausrichtung des Landesprogramms auf die Belange der Wirtschaft, während eine andere Gruppe der befragten Kooperati-

onspartner/-innen (43,9%) dieser möglichen Entwicklung ablehnend gegenübersteht. Eine Mehrheit der Kooperationspartner/-innen (54,5%) wünscht auch keine weitere Spezialisierung der Kontaktstellen auf Teilzielgruppen, während 22,7% dies begrüßen würden. Zu unterschiedlichen Einschätzung zur zukünftigen Ausrichtung des Landesprogramms kommen die Befragten ebenfalls beim Thema der Zusammenführung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf mit anderen regionalen Angeboten zur Arbeitsmarkt-/Fachkräfteberatung. 39,7% sind dafür, während sich 46,0% der befragten Kooperationspartner/-innen dagegen aussprechen (siehe Abbildung 35).

Als sonstige zukünftige Entwicklung wünschen sich einige befragte Kooperationspartner/-innen mehr Personal für die Kontaktstellen - insbesondere im ländlichen Raum sowie eine dauerhafte Finanzierung. Ebenso wurden Bedarfsanalysen auf regionaler Ebene, eine verstärkte Sensibilisierung der regionalen Wirtschaft bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Intensivierung von Betriebspartnerschaften genannt.

Abbildung 35: Einschätzungen der Kooperationspartner/-innen zu Möglichkeiten der zukünftigen Entwicklung des Landesprogramms



Quelle: Prognos AG 2012

4.2.4 Fazit

Die Einschätzungen der befragten Kooperationspartner/-innen zum Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf und zur Kooperation mit der jeweiligen Kontaktstelle fallen sehr positiv aus. Insgesamt erhält das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf in seiner bisherigen Form – wie von den befragten Nutzerinnen – auch von der überwiegenden Mehrheit der Kooperationspartner/-innen (86,5%) eine (sehr) gute Bewertung. Einzelne Befragte bewerten das Landesprogramm hingegen nur als befriedigend (12,2%) bzw. als ausreichend (1,4%).

Abbildung 36: Ergebniszusammenschau Befragung Kooperationspartner/-innen



Quelle: Prognos AG 2012

Die befragten Kooperationspartner/-innen bilden ein breites Spektrum an Institutionen ab, u.a. Agentur für Arbeit/JobCenter, Verbände und Netzwerke, Unternehmen und Weiterbildungsträger. Fast drei Viertel der befragten Kooperationspartner/-innen bieten eigene Beratungsleistungen für weibliche Zielgruppen an. Mit den Kontaktstellen arbeiten sie auf vielfältige Weise zusammen. Das Spektrum reicht von der gemeinsamen Arbeit in regionalen Netzwerken/Arbeitskreisen über die Weiterleitung von ratsuchenden Frauen an die Kontaktstelle bis zum gemeinsamen Angebot von Veranstaltungen.

Aus Sicht der Kooperationspartner/-innen leisten die Kontaktstellen einen wesentlichen Beitrag in der Region. Durch die Kontakt-

stelle wird eine Beratung ermöglicht, die selbst nicht angeboten werden kann. Mit den Kontaktstellen wird zudem die Thematik Frau und Beruf in der Region besser vorangebracht. Darüber hinaus ebnet die Kontaktstelle einen Zugang zu Frauen, die über eigene Angebote nicht erreicht werden können. Zugleich kann anhand der Kooperation mit der Kontaktstelle das eigene Weiterbildungsangebot auf die Bedarfe der Frauen ausgerichtet werden.

Die Arbeit der Kontaktstellen entfaltet nach Ansicht vieler Kooperationspartner/-innen (sehr) hohe Wirkung bei der direkten persönlichen Beratung von Frauen sowie bei der Sensibilisierung der vorhandenen Strukturen zum Thema Frau und Beruf. Fast zwei Drittel der regionalen Kooperationspartner/-innen schreiben den Kontaktstellen dahingehend einen (sehr) hohen Wirkungsgrad bei der Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen in der Region zu.

Hinsichtlich der Deckung des regionalen Beratungs- und Unterstützungsbedarfs nehmen die Kontaktstellen eine zentrale Rolle ein, insbesondere bei der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen. Bei der zukünftigen Ausgestaltung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf stellt eine große Mehrheit der Kooperationspartner/-innen den Ausbau mit zusätzlichen Kontaktstellen in den Vordergrund.

Bei der Thematik Frau und Beruf benennen über 85,0% der befragten Kooperationspartner/-innen für ihre Region als schwierige zukünftige Herausforderung die Gewährleistung einer flächendeckenden Kinderbetreuung. Rund drei Viertel sehen auch in der Verbesserung der beruflichen Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Frauen nach der Familienphase und in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen weitere schwierige Herausforderungen.

4.3 Perspektive der Leiterinnen und Trägervertreter/-innen der Kontaktstellen

Die Perspektive der Kontaktstellen wurde zum Einen über die dezentral bei jeder Kontaktstelle durchgeführten Fachgespräche mit Kontaktstellenleitungen und Trägervertretern/-innen aufgenommen. Zum Anderen wurde ein gemeinsamer Workshop mit Vertreterinnen aller Kontaktstellen durchgeführt.

4.3.1 Fachgespräche mit Trägervertretern/-innen und Kontaktstellenleitungen und SWOT-Workshop

Mit sämtlichen Trägervertretern/-innen und Kontaktstellenleitungen wurden im Frühjahr 2012 intensive leitfadengestützte Gespräche geführt. Diese dienten insbesondere dazu, den Status quo aus Sicht der einzelnen Kontaktstellen zu erheben und dabei die

regionalspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen. Gespräche wurden protokolliert, ausgewertet und für die weiterführenden gemeinsamen Gespräche im Rahmen der SWOT-Analyse aufbereitet.

Für die SWOT-Analyse wurde am 22.03.2012 ein Workshop mit den Kontaktstellenleitungen durchgeführt. Methodisch ging es hier um die Identifizierung und Analyse von Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken zur Situations- und Potenzialbestimmung (vgl. Abbildung 37).

Da in der vorliegenden Evaluation nicht die Einzelkontaktstellen im Fokus der Betrachtung stehen, sondern das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ insgesamt bewertet wird, richtet sich die folgende Darstellung auf die übergreifenden Ergebnisse.

Abbildung 37: SWOT-Analyse



Quelle: Prognos AG 2012

Ziele des Workshops waren insbesondere,

- die Erhebungen in Fachgesprächen, Befragungen und Dokumentenanalysen zu ergänzen,
- die bisherigen Ergebnisse zu präsentieren und zu dokumentieren,
- durch die gemeinsame Diskussion ein Ideen- und Impulsgeber für Berater/-innen und Teilnehmer/-innen zu sein,

- die gemeinsame Strategieentwicklung vorzubereiten sowie
- gegenseitige Transparenz, Abstimmung und das Bilden einer gemeinsamen Kultur zu ermöglichen.

Im Fokus der Betrachtung standen:

- die Identifizierung und Beschreibung der Stärken und Schwächen bei der Durchführung des Leistungsauftrags,
- die Identifizierung und Beschreibung der Umfeldbedingungen im Sinne von Chancen und Risiken für die Durchführung des Leistungsauftrags,
- die Systematisierung der Ist-Situation und Beschreibung der Potenziale,
- die Schaffung von Transparenz über die Grundlagen für Bewertungen sowie
- die Schaffung einer Grundlage für die Ableitung und Entwicklung von strategischen Handlungs- bzw. Lösungsalternativen.

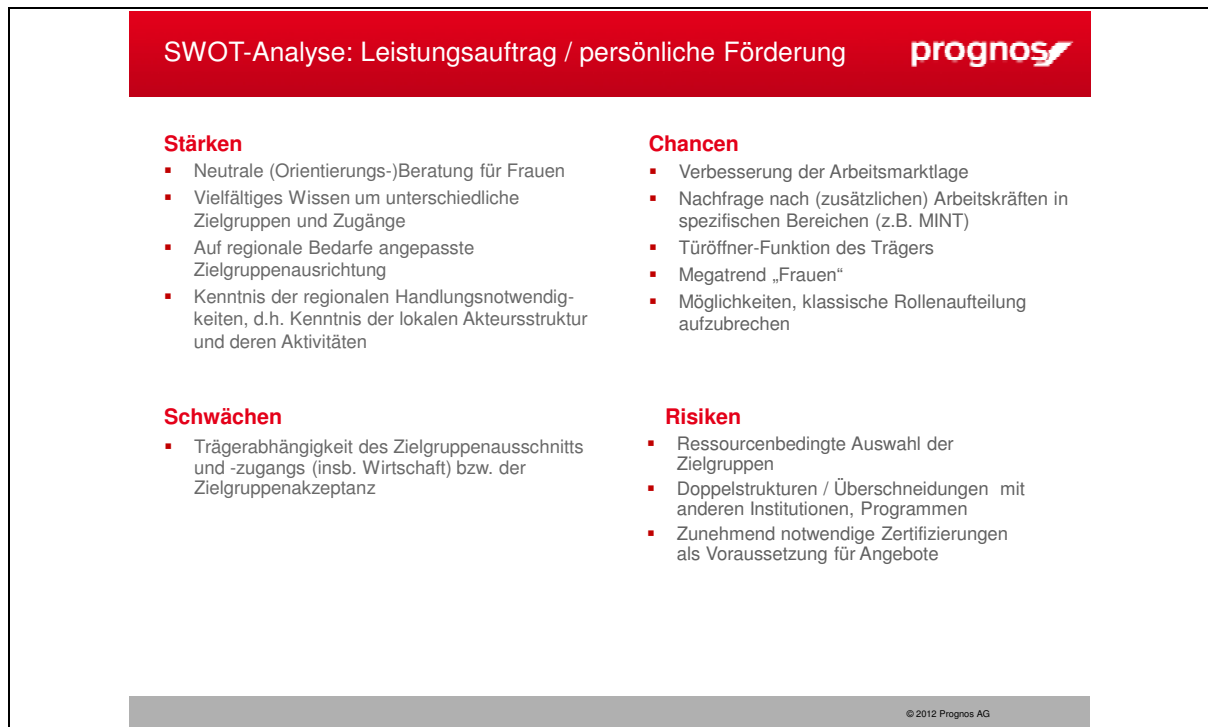
Die Grundlage der Diskussion bildeten die im Rahmen der Fachgespräche erhobenen Aussagen zu den genannten Themenbereichen. Diese wurden gemeinsam reflektiert und ergänzt bzw. in der Systematik der SWOT-Analyse eingeordnet.

In Bezug auf den Leistungsauftrag der Kontaktstellen wurde einerseits der Aspekt der Beratung und somit der persönlichen Förderung thematisiert, andererseits wurde der Aspekt der Zusammenarbeit mit Betrieben sowie Kooperationspartnern/-innen und somit die Strukturveränderung in den Blick genommen. Die weiteren Themen bezüglich Organisation, Finanzierung und Steuerung werden in Kapitel 5 dargestellt.

Bei den Aspekten der Beratung und den Angeboten für Rat suchende Frauen zu beruflichen Themen (persönliche Förderung) werden insbesondere die Neutralität der Beratung und der überinstitutionelle Ansatz der Kontaktstellen als Stärke herausgestellt. Zentral ist dabei das niederschwellige Angebot einer grundlegenden (Orientierungs-)Beratung ohne direkte institutionenbezogene Konsequenzen. Vor diesem Hintergrund zeigen sich bei den Kontaktstellen vielfältige Kenntnisse und Kompetenzen in Bezug auf unterschiedliche Zielgruppenzugänge, regionale Bedarfe und relevante Akteursstrukturen. Schwächen zeigen sich insbesondere in Bezug auf die Trägerabhängigkeit des angesprochenen bzw. erreichten Zielgruppenausschnitts bzw. die Konzentration auf bestimmte (Teil-)Zielgruppen. Chancen bieten insbesondere die aktuellen arbeitsmarktlichen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen sowie die spezifischen Zugänge und zusätzlichen Wirkungsmöglichkeiten durch die Trägerinstitutionen. Risiken werden v.a. in der ressourcenbedingten Beschränkung sowie der

Positionierung und Abgrenzung gegenüber sich immer wieder verändernden anderen Angeboten gesehen (vgl. Abbildung 38).

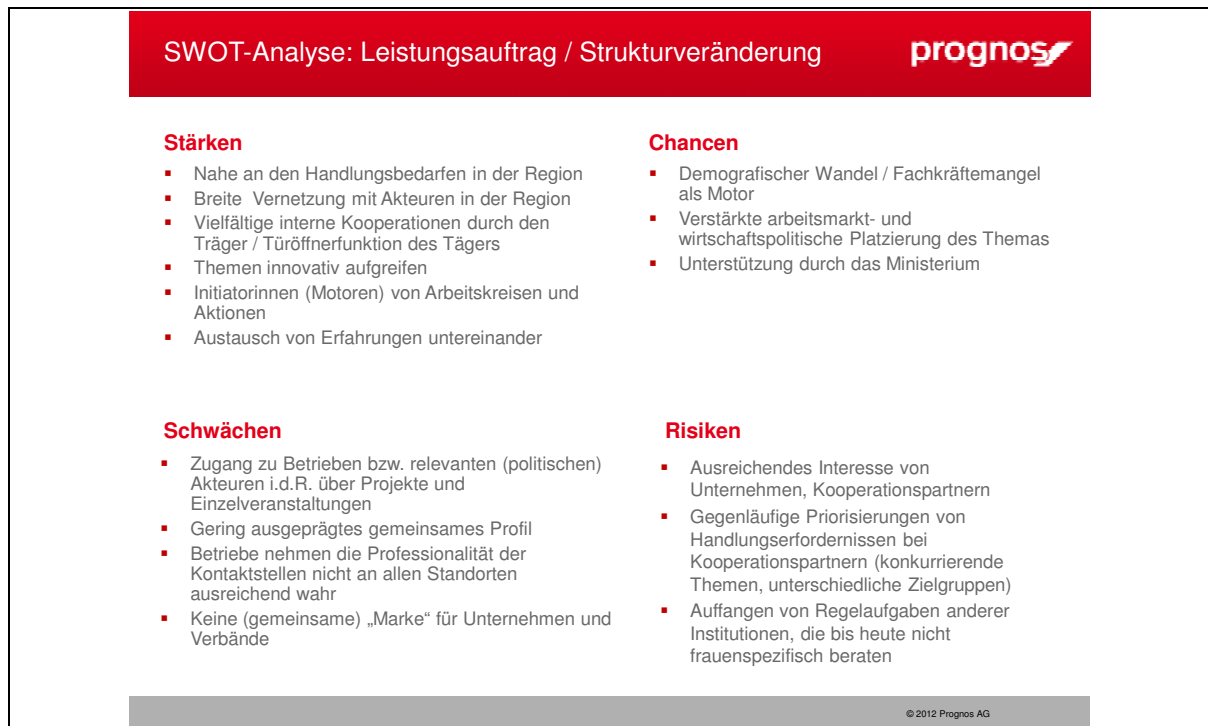
Abbildung 38: Ergebnisse SWOT-Analyse – Leistungsauftrag / persönliche Förderung



Quelle: Prognos AG 2012

Die Umsetzung des Leistungsauftrags der Strukturveränderung wird von den Kontaktstellen v.a. durch das Wissen um die regionalen Handlungsbedarfe und die gute Vernetzung in der Region gestärkt. Als schwierig zeigen sich vielfach die Zugänge zu Betrieben sowie zu relevanten (politischen) Akteuren. Ein systematischer Einbezug der Wirtschaft ist überwiegend nicht gegeben. Des Weiteren zeigen sich Schwächen in Bezug auf die „Sichtbarkeit“ der Kontaktstellen hinsichtlich ihres spezifischen Beitrags zur Erschließung des Fachkräftepotenzials und hinsichtlich der Ausprägung eines gemeinsamen Profils. Chancen bieten wiederum die demografischen und wirtschafts-/ arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen sowie die Möglichkeiten der Unterstützung der Thematik und Zugänge durch das Ministerium. Risiken werden in Bezug auf das ggf. nicht vorhandene Interesse von Unternehmen und Kooperationspartnern/-innen thematisiert. Auch unterscheiden sich möglicherweise die Prioritäten und strategischen Ausrichtungen bei anderen Akteuren, was einer schlagkräftigen gemeinsamen Arbeit entgegenstehen kann (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Ergebnisse SWOT-Analyse – Leistungsauftrag / Strukturveränderung



Quelle: Prognos AG 2012

4.3.2 Fazit

Die Einschätzungen zur Wahrnehmung des Leistungsauftrags durch die Kontaktstellenleitungen und Trägervertreter/-innen selbst decken sich in weiten Teilen mit den Bewertungen der regionalen Kooperationspartner/-innen. Als Stärken werden insbesondere die Neutralität der Beratung sowie die enge Verankerung in und Kenntnis der jeweiligen Region genannt. Als Schwächen in Bezug auf die Wahrnehmung des Leistungsauftrags wird die – zwischen den einzelnen Kontaktstellen sehr unterschiedliche – Trägerabhängigkeit des Zielgruppenzuschnitts genannt. Als weitere Schwächen werden die ebenfalls zwischen den einzelnen Kontaktstellen sehr unterschiedliche Breite des Kontakts und der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und das gering ausgeprägte gemeinsame Profil der Kontaktstellen thematisiert. Analog zu den Einschätzungen der regionalen und überregionalen Kooperationspartner/-innen verdeutlichen die Träger und Kontaktstellen-Leiterinnen die in den vergangenen Jahren noch weiter gestiegene Bedeutung und Aktualität des Förderauftrags. So werden insbesondere in der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftebedarf Chancen für eine verstärkte wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Platzierung des Themas gesehen. Risiken liegen nach Einschätzung der Kontaktstellenverantwortlichen insbesondere in möglichen Doppelstrukturen und Überschneidungen und in gegenläufigen Priorisierungen bei den Zielgruppendefinitionen und

arbeitsmarktbezogenen Schwerpunktsetzungen auf Seiten der Kooperationspartnern/-innen.

Mit der SWOT-Analyse wurden entsprechend der oben dargestellten Ergebnisse die Perspektive der Kontaktstellen zum Status quo in Bezug auf die zentralen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse der Kontaktstellenarbeit zusammengeführt. Diese bilden – kombiniert mit den Ergebnissen aus den Erhebungen bei den weiteren Akteuren und Stakeholdern auf Landesebene – die Grundlage für die weiteren Schritte der Strategiefortentwicklung.

5 Überprüfung der Kompetenzstruktur, Organisation, Steuerung und Finanzierung der Kontaktstellenarbeit

Die Überprüfung der Kompetenzstruktur, der Organisation und der Finanzierung der Kontaktstellenarbeit erfolgte über Fachgespräche mit Kontaktstellenleitungen und Trägervertretern/-innen und die Ergänzung und Gewichtung der Befunde im anschließenden SWOT-Workshop mit den Kontaktstellen-Leiterinnen. Zu Fragen der Organisation der Zusammenarbeit zwischen den Kontaktstellen und dem Ministerium wird des Weiteren auf Bewertungen seitens des Ministeriums zurückgegriffen. Für die Überprüfung der Steuerung im Landesprogramm wurden die vorliegenden Steuerungsinstrumente gesichtet.

5.1 Kompetenzstruktur in den Kontaktstellen

Als Stärken der Kontaktstellen werden insbesondere die langjährigen Beratungserfahrungen der dort arbeitenden Kontaktstellenmitarbeiterinnen sowie vielfach vorhandene Zusatzqualifikationen hervorgehoben. Hierzu zählen vielfältige Methodenkompetenzen im Bereich der Gesprächsführung und des Coaching, Kenntnisse und Methoden für die Arbeit mit Gruppen wie auch Netzwerkkompetenzen. Neben den Methodenkenntnissen verfügen die Mitarbeiterinnen in den Kontaktstellen über umfassende Fachkenntnisse zur regionalen Wirtschaftsstruktur, zum regionalen Arbeitsmarkt und den regional verfügbaren und überregionalen Angeboten zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen mit einer Erwerbsorientierung. Diese Kompetenzen werden als ausgezeichnete Grundlage für eine erwerbsbezogene Beratung von Frauen gesehen, die den gesamten Lebenszusammenhängen von Frauen und dem notwendigen regionalen Bezug der Beratung gerecht wird. Ein weiteres Plus stellt die regionale Vernetzung und Verankerung der Kontaktstellen dar.

Dem gegenüber steht als Schwachstelle die sehr unterschiedliche Ausprägung von weiteren Kernkompetenzen in den einzelnen Kontaktstellen. Während die Beratungskompetenzen an allen Standorten vorhanden sind, unterscheiden sich die Kompetenzen hinsichtlich einer mehr strukturorientierten Arbeit, d.h. der Kooperation mit Wirtschaft und konkreten Unternehmen. In einzelnen Kontaktstellen dominiert – entsprechend der dortigen Prioritätensetzung bei der Wahrnehmung des Leistungsauftrags – ein eher sozialpädagogisches Kompetenzprofil. Ein betriebswirtschaftlicher Hintergrund ist nur in einzelnen Kontaktstellen vorhanden. Unterschiedlich ausgeprägt sind des Weiteren spezifische Kompetenzen im Bereich Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Projektakquisition.

Als weitere Schwachstelle wird die allgemeine Unsicherheit der Stellensituation bei den Kontaktstellenmitarbeiterinnen benannt. Diese Unsicherheit hängt zum einen mit der Jährlichkeit der Förderung durch das Land zusammen aber auch mit dem wirtschaftlichen Druck, unter dem die Träger der Kontaktstellen stehen und der in der Vergangenheit in einzelnen Fällen zur Aufgabe einer Kontaktstelle geführt hat.

Chancen bieten sich aus Sicht der Beteiligten v.a. aus den Möglichkeiten zur Erweiterung des Tätigkeitsspektrums im Rahmen von zusätzlichen Projekten. Durch Projekte werden insbesondere Möglichkeiten gesehen, spezifische Kompetenzen in der Kooperation mit Unternehmen auszubauen. Auch eine stärkere Konzentration auf einzelne Wirkungsfelder beispielsweise in Form einer eingegrenzten Zielgruppendefinition wird als Chance gesehen, Tätigkeitsprofile zu schärfen. Als Risiken werden v.a. die Schwierigkeiten der personellen Fluktuation und somit des Wissenserhalt in den Kontaktstellen herausgearbeitet. Die ggfls. fehlende Passung von in den Kontaktstellen vorhandenen Kernkompetenzen und den aktuellen wirtschafts- und gleichstellungspolitischen Anforderungen wird als ein grundsätzliches Risiko eingestuft. Es geht hier um die jeweilige Gewichtung innerhalb des Leistungsauftrags und konkret um das Verhältnis von Beratungsauftrag und Auftrag zur Kooperation mit der Wirtschaft. (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Ergebnisse SWOT-Analyse – Perspektive Mitarbeiterinnen



Quelle: Prognos AG 2012

5.2 Organisation der Kontaktstellenarbeit

In Bezug auf die Organisation der Kontaktstellenarbeit wird zum Einen auf die Zusammenarbeit der Kontaktstellen untereinander, zum Anderen auf die Zusammenarbeit mit dem Ministerium eingegangen.

5.2.1 Zusammenarbeit der Kontaktstellen untereinander

Die Zusammenarbeit der Kontaktstellen erfolgt sowohl in einem fest institutionalisierten, alle Kontaktstellen einschließenden Rahmen als auch in Form von praktischer Zusammenarbeit einzelner Kontaktstellen in Projekten.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Kontaktstellen Frau und Beruf, in der alle Kontaktstellen personell vertreten sind, trifft sich turnusmäßig zwei Mal im Jahr unter Beteiligung des Ministeriums sowie darüber hinaus zu internen Abstimmungen und Arbeitsgruppen. Die Treffen sollen dem Wissenstransfer zwischen den Kontaktstellen dienen und der Abstimmung konkreter Anfragen und Vorhaben wie auch von Aufträgen seitens des Ministeriums. Aus der Landesarbeitsgemeinschaft heraus bilden sich anlassbezogen Arbeitsgruppen, die einen von der Landesarbeitsgemeinschaft oder dem Ministerium definierten Arbeitsauftrag übernehmen. Einzelne gemeinsame Aufgaben der Kontaktstellen wie die Erstellung von Materialien für Jahresschwerpunkte werden von einzelnen Kontaktstellen wahrgenommen. Die Landesarbeitsgemeinschaft benennt halbjährlich eine Koordinatorin, die auch als Ansprechperson für das Ministerium fungiert. Einzelne Kontaktstellen arbeiten überdies in konkreten (Drittmittel-)Projekten und/oder zur Vorbereitung von Veranstaltungsformaten zusammen.

Bei der internen Organisation der Kontaktstellen untereinander zeigt sich eine grundlegend gleichberechtigte Teilhabe der Kontaktstellen. Seitens der Kontaktstellen wird dies als eine Stärke benannt. Eine weitere klare Stärke – so die Ergebnisse des SWOT-Workshops mit den Kontaktstellen-Leiterinnen – sind das vielfältig vorhandene Expertenwissen der Kontaktstellen-Mitarbeiterinnen und die damit bestehenden Synergiepotenziale.

In der Gestaltung der Zusammenarbeit zeigt sich die möglichst konsensuale Entscheidungsfindung unter gleichberechtigten Partnern allerdings häufig als schwierig bzw. „zähflüssig“. Hinzu kommen die insbesondere durch die unterschiedlichen Träger geprägten Schwerpunkte der Aufgabenwahrnehmung und Ausrichtung, die bei Entscheidungsfindungen zu berücksichtigen sind.

Die vielfältigen Erfahrungen und Wissensbestände bieten gleichsam die größte Chance in Bezug auf einen stärker institutionalisierten Wissenstransfer. Als Risiken sehen die Beteiligten wieder-

rum den Einfluss von Trägerinteressen. Somit besteht die Gefahr, dass bei Vereinbarungen zu Struktur- und Prozessveränderungen, wenn Vorstellungen der einzelnen Träger diesen entgegenstehen, keine Akzeptanz erreicht werden kann. Gegenüber Überlegungen zu einer Neustrukturierung der internen Organisation im Landesprogramm, beispielsweise durch die Schaffung einer übergeordneten Koordinierungsstelle bestehen auf Seiten der Kontaktstellenleiterinnen deutliche Befürchtungen, dass dadurch die gleichberechtigte und auf Konsens angelegte Zusammenarbeit ausgehebelt und interne Konkurrenzen gefördert werden (vgl. Abbildung 41). Die Schaffung einer Koordinierungsstelle wird in dieser Weise als kontraproduktiv bewertet.

Abbildung 41: Ergebnisse SWOT-Analyse – Interne Organisation / Zusammenarbeit



Quelle: Prognos AG 2012

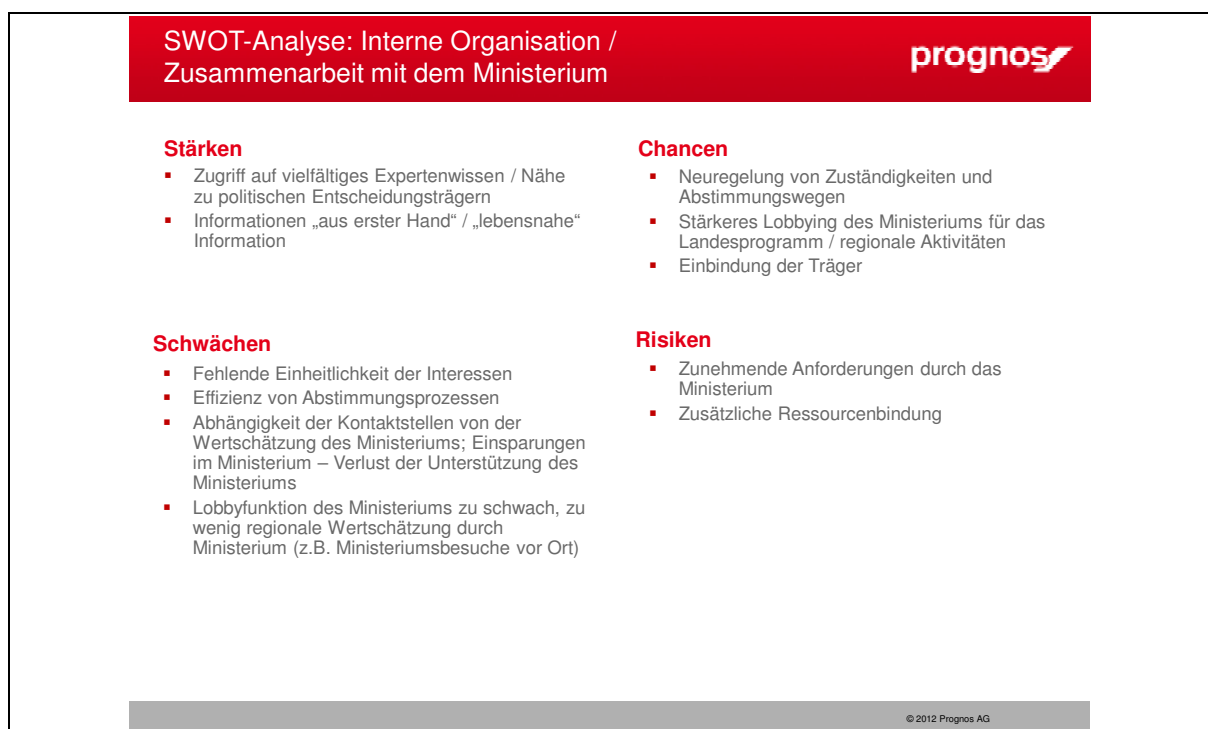
5.2.2 Zusammenarbeit der Kontaktstellen mit dem Ministerium

In der Zusammenarbeit mit dem Ministerium bildet die Struktur der Kontaktstellen eine direkte Möglichkeit zur Umsetzung von relevanten Themen und Initiativen in den Regionen. Weitere Stärken bilden zudem der Zugriff auf die spezifische Expertise. Als Schwächen werden in diesem Kontext die fehlende Einheitlichkeit von Interessen und die fehlende Effizienz von Abstimmungsprozessen zwischen den Kontaktstellen und in der Landesarbeitsgemeinschaft der Kontaktstellen benannt. Darüber hinaus erfolgt aus Sicht der Kontaktstellen – insbesondere durch die Hausspitze

des Ministeriums – eine mittlerweile zu schwache Unterstützung der Kontaktstellen in ihrer Arbeit vor Ort (z.B. durch Vor-Ort-Präsenz von politischen Funktionsträgern/-innen, breitere übergreifende Lobbyarbeit). Als Chancen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem Ministerium wird eine Neuregelung von Zuständigkeiten bzw. Abstimmungswegen benannt. Dies kann beispielsweise die Neuordnung der Sprecherin-Funktion hin zu einer kontinuierlichen Funktionswahrnehmung in der Landesarbeitsgemeinschaft beinhalten oder auch die generelle Erarbeitung von verbindlichen Standards für die Zusammenarbeit (z.B. Bearbeitungsfristen, feste Aufgabenfelder, definierte Ansprechpartnerinnen für Querschnittsaufgaben etc.).

Chancen werden des Weiteren in einer stärkeren Einbindung der Träger gesehen. Als weiterer Faktor wird die Ausweitung der übergreifenden Lobbyarbeit für das Landesprogramm thematisiert. Angesprochene Risiken beziehen sich v.a. auf zunehmende Anforderungen durch das Ministerium und damit verbunden eine entsprechende Ressourcenbindung in den Kontaktstellen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Ergebnisse SWOT-Analyse – Zusammenarbeit mit dem Ministerium



Quelle: Prognos AG 2012

Aus der Sicht des Ministeriums werden die Möglichkeiten der direkten Kenntnisnahme über die regionalspezifischen Bedarfe und Problematiken des beruflichen Wiedereinstiegs, Umstiegs und Aufstiegs von Frauen ebenso als zentrale Stärke hervorgehoben.

Schwächen werden hingegen in der Zusammenarbeit ausgemacht, die mit der internen Organisation der Kontaktstellen in Verbindung gebracht werden. Dies betrifft die Schwerfälligkeit von Abstimmungsprozessen mit den Kontaktstellen. Moniert werden unklare Zuständigkeiten und – den vielfältigen Rückkoppelungen geschuldete – Ineffizienzen und die lange Dauer bei Entscheidungsfindungen und deren Umsetzungen. Der halbjährliche Wechsel der in der Landesarbeitsgemeinschaft berufenen Koordinatorin behindert nach Einschätzung des Ministeriums den Aufbau spezifischer Kompetenzen bzw. die Professionalisierung in der Koordination der Landesarbeitsgemeinschaft.

5.3 Steuerung

Die derzeitige Steuerung im Landesprogramm wurde über eine Dokumentenanalyse und ein Fachgespräch mit der Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen im MFW rekonstruiert. Die inhaltlich-fachliche Steuerung im Landesprogramm erfolgt derzeit über Verwendungsnachweise zu den Tätigkeiten der Kontaktstellen, Koordinierungstreffen, dem Einbringen von Vorschlägen und Aufträgen seitens des Ministeriums und – in jüngerer Zeit – Zielvereinbarungen. Weitere Steuerungsinformationen liefern die Wirkungsanalysen, die von den Kontaktstellen in ca. zweijährlichem Abstand bei den von ihnen beratenen Frauen durchgeführt werden. Das zentrale Controlling erhebt jährlich neben programmbezogenen Finanzkennzahlen und Kennzahlen zum Antrags- und Bewilligungsgeschehen zwei aggregierte Outputkennzahlen: die Anzahl der von den Kontaktstellen geleisteten Intensivberatungen und Anzahl der telefonischen Beratungen. Außerdem werden jährlich Kennzahlen für den produktorientierten Haushalt und das Gender-Budgeting erhoben.

In den Sachberichten weisen die Kontaktstellen jährlich die erbrachten Leistungen aus. In – jeweils unterschiedlichen Gliederungen und inhaltlichen Schwerpunktsetzungen – werden erfolgte Beratungen, Veranstaltungen, Projekte, Beteiligungen an Landesaktivitäten, erstellte Materialien sowie die Mitarbeit in Netzwerken und Arbeitsgemeinschaften dokumentiert.

Seit 2008 führen die Kontaktstellen jährlich statistische Erhebungen durch. Erfasst werden die Anzahl der Beratungen, die Art der Beratungen und die Zielgruppenstruktur. Zu den beratenen Betrieben und Kooperationen mit der Wirtschaft gab es in der Vergangenheit keine Statistik.

Zweimal jährlich finden Koordinierungstreffen des Ministeriums mit den Kontaktstellen-Leiterinnen statt. Die Koordinierungstreffen dienen dem Austausch von Informationen zwischen den Kontaktstellen und dem Ministerium und der Auswertung der Aktivitäten der Kontaktstellen im jeweils zurückliegenden Zeitraum. Die inhalt-

liche Steuerung durch das Ministerium erfolgte durch das Einbringen von Themen als Vorschläge für Schwerpunktsetzungen. Des Weiteren informiert das Ministerium über Initiativen und Programme des Bundes und des Landes, die thematische Anknüpfungspunkte für die Kontaktstellen beinhalten. In den Koordinierungstreffen werden die gemeinsamen Jahresthemen festgelegt und deren Ausgestaltung diskutiert.

Das Instrument der Zielvereinbarungen wird erst in jüngster Zeit eingesetzt. Die erste Zielvereinbarung, die zwischen dem Ministerium und den Kontaktstellen getroffen worden ist, beinhaltet die Steigerung der Zahl der persönlich zu beratenden Wiedereinsteigerinnen um 10% sowie verstärkte Bemühungen um die Eingliederung von Wiedereinsteigerinnen im MINT-Bereich.

Die Qualitätssicherung der Kontaktstellenarbeit erfolgt auf Grundlage eines von den Kontaktstellen-Leiterinnen gemeinsam entwickelten QS-Systems. Der Anstoß dazu erfolgte seitens des Ministeriums. Zentraler Bestandteil des QS-Systems sind regelmäßige Wirkungsanalysen der erfolgten Beratungen von Frauen. Die Wirkungsanalysen werden seitens des Ministeriums mit zusätzlichen Mitteln finanziert. In den Wirkungsanalysen werden Strukturdaten der beratenen Frauen erfasst und mittels einer Befragung evaluiert, inwieweit sich die Beratung auf ihre Stellensuche und Arbeitsaufnahme, auf ihre Weiterbildung sowie auf eine Existenzgründung ausgewirkt hat. Bestandteil der Evaluation ist ferner die Beurteilung der Qualität der Beratung. Die Ergebnisse der Wirkungsanalysen werden in einem gemeinsamen Bericht der Kontaktstellen dokumentiert.

Insgesamt ermöglichen die vorhandenen Instrumente eine geringe Steuerungstiefe. Eine Schwachstelle besteht aus der Sicht der Evaluation hinsichtlich der Dokumentation von Aktivitäten und Wirkungen der Kooperation mit der Wirtschaft und der Kontakte zu Betrieben. Des Weiteren würde eine Kontaktstellen-scharfe Auswertung der Beratungsdaten ermöglichen, Vergleiche zwischen den Kontaktstellen zu unternehmen, aus denen Hinweise auf regionalspezifische Besonderheiten und Steuerungsnotwendigkeiten bezogen werden könnten.

Auf Optimierungsmöglichkeiten im Sinne eines konsistenten Controlling-Systems mit einem planmäßigen Ablauf wird in Kapitel 7 eingegangen.

5.4 Finanzierung

Die Überprüfung der Finanzierungsstruktur im Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ erfolgte unter zwei Aspekten: Zum einen wurde nach der Bedeutung der Landesfinanzierung für die Kontaktstellenarbeit gefragt. Zum anderen wurden Einschätzungen

und Bewertungen hinsichtlich einer Verschiebung der Trägeranteile, der Möglichkeiten zur Erwirtschaftung von Eigenmitteln durch die Kontaktstellen und der Ausweitung der Akquisition von Drittmitteln beleuchtet. Basis der folgenden Ausführungen sind die Fachgespräche mit den Trägervertretern/-innen und Kontaktstellen-Leitungen und die Ergänzungen und Gewichtungen im Zuge der gemeinsamen SWOT-Analyse.

Ganz generell wird die geteilte Verantwortung von Land und Trägern bei der Finanzierung der Kontaktstellen als positives Signal für das gemeinsame Interesse und damit Stärke des Landesprogramms insgesamt gewertet. Eine weitere Stärke wird in der veranstaltungsbezogenen Unterstützung gesehen, die durch Kooperationspartner/-innen erfolgt.

Als zentrale Schwäche wird die Knappheit der Ressourcen mit Blick auf die vielfältigen Aufgaben der Kontaktstellen herausgestellt. Zu den Schwächen zählen des Weiteren die Unsicherheiten auf Seiten der Mitarbeiterinnen in den Kontaktstellen bzw. die Risiken der Beschäftigungsträger, die der Jährlichkeit der Landesfinanzierung geschuldet sind.

Chancen zeigen sich insbesondere in einer Fokussierung der Ressourcen auf ausgewählte Tätigkeitsbereiche sowie der Erschließung weiterer Finanzierungsquellen.

Risiken der Finanzierung beziehen sich auf vielfältige Unsicherheiten (Landeshaushalt, Trägerveränderungen etc.) und die damit verbundene fehlende Planungssicherheit (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Ergebnisse SWOT-Analyse – Perspektive Finanzierung



Quelle: Prognos AG 2012

Das Land trägt zwei Drittel der jährlich anfallenden förderfähigen Personalkosten, wobei die Höchstbeträge zu beachten sind. Von den Trägervertretern/-innen wird geltend gemacht, dass die realen Kosten in dem derzeitigen Förderansatz nicht voll abgebildet werden. Viele der Kostenpositionen der eingesetzten Infrastruktur gelten nach Auskunft der Trägervertreter/-innen nicht als förderfähige Kosten. Auf Basis einer Vollkostenrechnung würde dagegen deutlich werden, dass die Träger einen höheren Beitrag leisten als er sich in der zwei Drittel/ein Drittel Finanzierung darstellt. In diesem Zusammenhang sowie durch zunehmenden Kostendruck bei den Trägern selbst werden für Kostenerhöhungen auf Trägerseite keinerlei Spielräume gesehen.

Die Kontaktstellen können ihrerseits Gebühren für angebotene Beratungsleistungen, für Seminare und Workshops und die Teilnahme an weiteren Veranstaltungen von den Beratern bzw. Teilnehmenden erheben. Des Weiteren können die Kontaktstellen zusätzliche Mittel durch die Beteiligung an Ausschreibungen akquirieren, um mit diesen Mitteln Projekte und Veranstaltungen entsprechend der jeweiligen Ausschreibung durchzuführen.

Im Jahr 2005 hat das Wirtschaftsministerium Grundsätze für Gebühren erarbeitet, wonach die meisten Leistungen gebührenfrei bleiben. Die Einschätzungen der Trägervertreter/-innen und der Kontaktstellenleitungen zu einer Beratungsgebühr sind einheitlich:

sie sehen die niedrigschwellige Beratung gefährdet, wenn hierfür Gebühren erhoben werden. Anders kann es sich dagegen im Falle eines intensiven Coaching verhalten, allerdings ist hier zu beachten, dass die Kontaktstellen auf dem Hintergrund ihrer hohen öffentlichen Finanzierung nur solche Leistungen gegen Gebühren anbieten dürfen, die nicht durch private Anbieter (Berater/-innen, Weiterbildungsträger) angeboten werden.

Es ist bereits gängige Praxis, dass bei Veranstaltungen Teilnahmegebühren erhoben werden. Allerdings erreichen die daraus entstehenden Einnahmen lediglich eine Höhe, die zur Deckung der Veranstaltungskosten eingesetzt werden kann. Die Möglichkeit, über Gebühren und Teilnahmebeiträge Personalkapazitäten aufzustocken, sehen weder die Trägervertreter/-innen noch die Kontaktstellenleitungen als realistisch an. Auch eine Beteiligung der Wirtschaft an den Kosten der Beratungsstellen und eine über die derzeitige Beteiligung hinausgehende Bezuschussung von Veranstaltungen sehen Trägervertreter/-innen und Kontaktstellenleitungen als nicht umsetzbare Finanzierungsalternative. Bereits jetzt werden wenn möglich Sponsoring-Beiträge der Wirtschaft eingeworben, entweder in Geldmitteln oder in Form von Unterstützungsleistungen wie dem unentgeltlichen zur Verfügung stellen von Räumlichkeiten. In keinem der Fachgespräche mit Trägern und Kontaktstellen wird hier ein weiteres Finanzierungs-Potenzial gesehen.

Die Kontaktstellen haben die Möglichkeit über die Akquisition von Projekten in einschlägigen Themenfeldern zusätzliche finanzielle Mittel zu akquirieren. Von dieser Möglichkeit ist in der Vergangenheit bereits erfolgreich Gebrauch gemacht worden. Projekte bieten die Möglichkeit, auf aktuelle Themen zu reagieren sowie Kooperationspartner/-innen und neue Methoden zu erschließen. Aus Projekten können Synergien für die vorhandenen Arbeitsfelder gewonnen werden, beispielsweise was die Kooperation mit der Wirtschaft und mit konkreten Betrieben betrifft. Zusätzliche Projekte dienen in dieser Hinsicht der Innovation, der Vertiefung und thematischen Ausweitung der bisherigen Kontaktstellenarbeit.

Wie die Fachgespräche mit den Trägervertretern/-innen und den Kontaktstellen-Leiterinnen deutlich gemacht haben, sind allerdings für das „Projektgeschäft“ zusätzliche Ressourcen in Anschlag zu bringen. Dies betrifft den Ressourceneinsatz für die Akquisition und die Koordinierung der Projektaktivitäten, der bei den Kontaktstellen auch dann verbleibt, wenn aus den Projekten heraus zusätzliche Personalmittel gewonnen werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um Verbundprojekte mehrerer Kontaktstellen handelt. Projektakquisition und -Koordinierung schlagen insbesondere dann zu Buche, wenn die Kontaktstellenmitarbeiterinnen nicht über die notwendigen Routinen dafür verfügen. In der Vergangenheit hat sich bei einzelnen Kontaktstellen zwar ein Know How für die Projektakquisition herausgebildet, dieses kann

jedoch nicht ohne Abstriche bei der Erfüllung der Aufgaben im Rahmen des Leistungsauftrags für alle Kontaktstellen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus ist die vielfach notwendige Ko-Finanzierung von Projekten (bspw. im ESF) für viele Kontaktstellen ein Hemmnis für die Bemühung um zusätzliche Projektmittel.

5.5 Fazit

Die Kontaktstellen verfügen in der Bewertung der Trägervertreter/-innen und der Kontaktstellen-Leiterinnen über eine umfassende Expertise in der erwerbsbezogenen Beratung von Frauen, die den gesamten Lebenszusammenhängen dieser Zielgruppe gerecht wird. Eine weitere Stärke ist die genaue Kenntnis der regionalen Arbeitsmärkte und der jeweils vorhandenen bzw. notwendigen Angebote zur beruflichen Förderung und Unterstützung. Unterschiedlich ausgeprägt sind dagegen die Erfahrungen und Kompetenzen in der strukturorientierten Arbeit, konkret der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und einzelnen Betrieben. Hier wirken sich verstärkend Unterschiede in der Wahrnehmung des Leistungsauftrags aus, die mit der jeweiligen Trägerschaft der Kontaktstelle zusammenhängen.

Die Bewertungen der internen Kooperation durch die Kontaktstellen-Leiterinnen machen deutlich, dass hier Optimierungspotenziale bestehen. Dies betrifft die Effizienz von Abstimmungsprozessen und eine stärkere Bündelung der Kräfte für eine gemeinsame Aufgabenwahrnehmung sowie eine einheitliche Darstellung der Kontaktstellenarbeit nach außen. Die Bindung der einzelnen Kontaktstelle an die jeweilige thematische Ausrichtung des Trägers erschwert die Festlegung von gemeinsamen Schwerpunktsetzungen der Arbeit, der Zielgruppenbezüge etc.

Auch hinsichtlich der Kooperation zwischen Kontaktstellen und Ministeriums bestehen Optimierungspotenziale. Seitens des Ministeriums wird die Effizienz der Kooperation und der Umsetzung von abgestimmten Aufgaben bemängelt. Seitens der Kontaktstellenleitungen wird auf die Notwendigkeit einer verstärkten Lobbyarbeit für die Ansatzpunkte und die Arbeit der Kontaktstellen verwiesen.

Die derzeitige Praxis der Zielsteuerung zeigt aus Sicht der Evaluation eine geringe Steuerungstiefe. Ausgehend vom Zielsystem des Landesprogramms werden Bereiche des Leistungsauftrags der Kontaktstellen gänzlich aus dem Controlling ausgespart. Die vorhandenen Kennzahlen richten sich auf die Beratung, nicht aber auf die Kooperation mit der Wirtschaft und den Kontakt mit Betrieben. Aus der Sicht der Evaluation besteht des Weiteren ein Optimierungsbedarf hinsichtlich einer Kontaktstellen-scharfen Betrachtung und der Stringenz der Steuerung.

Hinsichtlich der Finanzierung werden von Seiten der Trägervertreter/-innen und der Kontaktstellenleitungen keine Spielräume gesehen. Dies betrifft den Trägeranteil an der Gesamtfinanzierung und die Möglichkeiten, über Gebühren und Teilnahme-Beiträge Mittel zu erwirtschaften, die zur Finanzierung der Personalkosten beitragen. Im Falle der Gebühren wird die spezifische Niedrigschwelligkeit des Beratungsangebots in Gefahr gesehen, im Falle der Teilnahmebeiträge kann nach Auskunft der Trägervertreter/-innen und der Kontaktstellenleitungen höchsten von Deckungsbeiträgen für Raummieten, Referentenhonorare etc. ausgegangen werden. Die Akquisition von zusätzlichen Projekten wird seitens der Kontaktstellen positiv beurteilt, weil sich darüber neue Kooperationspartner/-innen gewinnen und neue thematische Felder erschließen lassen und insgesamt eine Ausweitung der Kompetenzen erfolgt. Optimierungsnotwendigkeiten bestehen hinsichtlich der Projektakquisition und der Projektkoordination, diese Tätigkeiten erfordern ein Know how, das nicht an allen Standorten vorhanden ist, und den Einsatz von Ressourcen, die dann für andere Aufgabenbereiche nicht mehr zur Verfügung stehen.

6 Ansatzpunkte und Optionen zur weiteren Gestaltung im Landesprogramm

In den folgenden Abschnitten werden zunächst Landesprogramme aus vier Bundesländern vorgestellt, die in ihrer grundsätzlichen Intention auf dieselben Ziele gerichtet sind wie das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“. Die Informationen zu den Programmen wurden auf Basis von Dokumentenanalysen und in Fachgesprächen mit den jeweiligen Programmverantwortlichen in den Bundesländern gewonnen. Der Blick auf die Förderpraxis in ausgewählten anderen Bundesländern sollte Impulse insbesondere für die abschließende Strategiefortentwicklung für das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ bringen. In den Mittelpunkt der Fachgespräche wurden entsprechend die Aspekte: Konzeptioneller Ansatz, Finanzierungsmodell, Trägerstruktur, Koordinierung und Steuerung gestellt.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse der Evaluation und der multiperspektivisch thematisierten Ansatzpunkte zur Strategiefortentwicklung des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf werden anschließend in den Kapiteln 6.2 bis 6.5 die Ergebnisse in Bezug auf die zentralen Fragestellungen der Evaluation zur Struktur, Ausrichtung, Finanzierung und Organisation zusammengeführt.

Daran anschließend werden unterschiedliche analytische Optionen der zukünftigen Entwicklung dargestellt und in ihren Chancen und Risiken diskutiert. Die Optionen in den einzelnen Themenbereichen zeigen unterschiedliche Entwicklungswege auf, welche auf Basis der Befunde der Analysen denkbar sind. Diese bilden dabei zunächst analytische Kategorien, welche in ihrer Umsetzung nicht allein in der beschriebenen „Reinform“, sondern auch als „Mischformen“ möglich sind. Entsprechend stellt die Darstellung der Optionen einen deskriptiven Zwischenschritt der Analyse dar. Ausgehend von diesen Aspekten werden in einem weiteren Schritt (vgl. Kapitel 7) konkrete Empfehlungen für Strategien zur Fortentwicklung des Landesprogramms abgeleitet.

6.1 Exkurs: Förderansätze in anderen Bundesländern

Wie aus der nachstehenden Auswertung der Informationen deutlich wird, bestehen bei in den Eckpunkten vergleichbarem politischem Hintergrund und vergleichbaren Zielsetzungen in konzeptioneller Hinsicht deutliche Unterschiede zum Landesprogramm in Baden-Württemberg. Diese Unterschiede beziehen sich sowohl auf die Fördervoraussetzungen, den definierten Leistungsauftrag

und die Steuerung in den Programmen. Dies gilt insbesondere für die Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen und die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft in Niedersachsen. So ist in beiden Bundesländern die enge Kooperation mit der Wirtschaft bereits in den Fördervoraussetzungen festgelegt. Die Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen unterscheiden sich sowohl von den Programmen in den drei ausgewählten Bundesländern als auch vom Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ in Baden-Württemberg durch die mit dem Programm etablierte externe fachliche Unterstützung und Steuerung. Allen vier Programmen gemeinsam ist – auf dem Hintergrund unterschiedlicher Finanzierungsmodelle – ein Trägeranteil, der weit unterhalb des Trägeranteils im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg liegt.

6.1.1 Förderansätze in anderen Bundesländern

Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen

Der Fachkräftebedarf und die Notwendigkeit zur Ausweitung des Teilzeitumfangs bei der Beschäftigung von Frauen sowie der Informationsbedarf insbesondere der KMU zu diesen Fragestellungen und Handlungsbedarfen bilden den politischen Hintergrund für die Auflage des Programms „Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen“.

Die Kompetenzzentren sollen neue Zugänge für Frauen am Arbeitsmarkt schaffen, den Wiedereinstieg nach einer Familienphase unterstützen und sich für eine bessere Berufsorientierung für Mädchen einsetzen. Die einzelfallbezogene Beratung von Frauen gehört explizit nicht zum Leistungsauftrag der Kompetenzzentren. Eine flächendeckende Ausstattung mit Beratungsstellen wäre nach Angaben der Programmverantwortlichen finanziell nicht möglich gewesen, daher wurde eine strukturbezogene Arbeit unter Effizienzgesichtspunkten bevorzugt. Die regionale Verteilung der Kompetenzzentren orientiert sich an den Zuschnitten der Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen.

Das Programm wurde in 2011 aufgelegt, mit einem strukturierten Ausschreibungsverfahren für interessierte Standorte. Verbindlicher Bestandteil der Bewerbungen waren sog. Letters of Intent von den relevanten arbeitsmarkt-/beschäftigungspolitischen Akteuren am Standort zum Aufbau eines Kompetenzzentrums. Erste Bewilligungen erfolgten zum 01.01.2012, das Stellenbesetzungsverfahren läuft seit Frühjahr 2012. In jeder der 16 Arbeitsmarktregionen in NRW wird derzeit ein Kompetenzzentrum Frau und Beruf aufgebaut. Sowohl die gesamte Aufbauphase wie auch perspektivisch die weitere Arbeit der Kompetenzzentren werden von einer externen Stelle koordiniert (Koordinierungsstelle).

Die Kompetenzzentren und die Koordinierungsstelle werden über einen Zeitraum von fünf Jahren aus EFRE-Mitteln (mit komplementären Landesmitteln) gefördert. Der Eigenanteil der Träger beträgt 10%. Ein höherer Trägeranteil hätte nach Einschätzung des federführenden Ministeriums potenzielle Träger von einer Bewerbung abgehalten.

Hinsichtlich der Trägersauswahl spielte die Vielfalt einerseits und Wirtschaftszugänge andererseits eine zentrale Rolle. Träger der Kompetenzzentren sind: Wirtschaftsförderungen, Bildungsträger, Träger der Regionalagenturen (die in NRW die Strukturpolitik umsetzen) sowie Gleichstellungsbeauftragte.

Die Kompetenzzentren werden von einer Koordinierungsstelle begleitet. Diese unterstützt die Zusammenarbeit der Zentren, sorgt für den Informationstransfer zwischen den Einrichtungen und ist ihre Schnittstelle zum Land. Sie steht für Kooperation und transparente Steuerung. Die Koordinierungsstelle führt themenbezogene Workshops für und mit den Kompetenzzentren durch und unterstützt diese insbesondere beim Zugang zur Wirtschaft und einzelnen Unternehmen.

Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft in Niedersachsen

Den politischen Hintergrund des Programms bilden die Notwendigkeit, die Frauenerwerbstätigkeit zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel werden diese Zusammenhänge als entscheidende Wirtschaftsfaktoren gesehen.

Die Koordinierungsstellen verstehen sich als Dienstleister für Unternehmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen und zur Organisation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zu den Leistungen zählen die Beratung von Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern und Beschäftigten in Elternzeit beim beruflichen Wiedereinstieg, die Initiierung von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch eine gezielte Vermittlung zwischen Frauen, Betrieben, örtlicher Arbeitsverwaltung und Weiterbildungsträgern sowie die Beratung bei der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen zur Berücksichtigung der spezifischen Lebenssituation von Frauen mit Kindern. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Aufbau bzw. der Pflege eines Verbundes vorrangig aus kleinen und mittleren Unternehmen und der Geschäftsstellenarbeit für diesen Verbund. Konzeptionell war von Beginn der Förderung gesetzt, dass die Wirtschaft einbezogen sein muss. Die Gewährleistung der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ist Fördervoraussetzung und muss bereits in der Antragstellung auf Förderung nachgewiesen werden.

In Niedersachsen werden derzeit 21 Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft gefördert (fast flächendeckend). Die Finanzierung erfolgt mit EFRE-Mitteln (mit komplementären Landesmitteln), der Eigenanteil der Träger beträgt 25%.

Träger der Koordinierungsstellen sind kommunale Träger, Wirtschaftsförderungen und Vereine.

Es ist keine übergeordnete Koordinierungsstelle vorhanden und nach Auskunft des federführenden Ministeriums seitens der einzelnen Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft auch nicht gewünscht. Untereinander besteht ein intensiver Austausch. Austausch und Steuerung erfolgt über halbjährliche Arbeitstreffen mit dem Ministerium. Es besteht ein enger Dialog zwischen den Stellen und dem Ministerium. Das Ministerium gibt den Bedarf der Wirtschaft an die Koordinierungsstellen weiter und sichert eine enge Verknüpfung mit anderen Programmen des Landes.

Beratungsstellen in Bayern

Den politischen Hintergrund der Beratungsstellen bilden die Arbeitsmarkterfordernisse (Fachkräftemangel, Notwendigkeit zur Steigerung des Vollzeitanteils bei Frauen), eine hohe und weiter steigende Nachfrage nach erwerbsbezogener Beratung, die nach wie vor bestehende Vereinbarkeitsproblematik und die Notwendigkeit zur Herstellung von Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt.

Bei den Beratungsstellen handelt es sich nicht um ein spezifisches Landesprogramm, sondern um einen Verbund von ESF-Projekten, die mit Landesmitteln unterstützt werden. Das Ministerium gibt keine übergreifenden Ziele für die Arbeit der Beratungsstellen vor. Die Beratungsstellen existieren in dieser Konstellation bereits seit rund 20 Jahren.

Die Zielsetzung der einzelnen Beratungsstelle definiert sich entsprechend des Konzeptes des jeweiligen Projektnehmers. Voraussetzung für die Landesförderung ist, dass dieses Konzept den aktuellen Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes aufgreift. Es erfolgt dazu eine Begutachtung des Konzeptes durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung der Projekte erfolgt entsprechend unterschiedlich. Zentrale Aufgabenstellung ist in allen Stellen die Bereitstellung eines niederschweligen Beratungsangebot für Frauen. Zum Leistungsspektrum der Beratungsstellen gehören aber auch die Lobbyarbeit für die oben genannten Themen. Teilweise werden Qualifizierungsangebote, Bewerbungstrainings etc. durchgeführt. Bedarf wird in diesem Kontext insbesondere im ländlichen Raum bzw. für Frauen mit langen Pausen zur letzten Erwerbstätigkeit gesehen, um den aktuellen „Stand“ und Marktwert der Qualifikation zu kennen bzw. aufzufrischen.

Derzeit arbeiten acht Beratungsstellen (in jeder der sieben Regierungsbezirke in Bayern; in Schwaben zwei); eine weitere Beratungsstelle (Schweinfurt) ist in Vorbereitung.

Die Finanzierung erfolgt zu 45% aus ESF-Mitteln und 20-25% Landesmitteln. Die restliche Finanzierung erbringt die Trägerinstitution. Es werden Beiträge der Teilnehmerinnen von Veranstaltungen (insbesondere Qualifikationsangebote) erhoben, die allerdings in einem Rahmen bleiben, der nicht zur Deckung der Kosten ausreicht.

Es gilt absolute Trägeroffenheit. Derzeit sind beteiligt: Kommunen, Landkreise, VHS, freie Bildungsträger.

Die Beratungsstellen arbeiten autonom entsprechend ihrem Konzept. Eine übergreifende Koordinierung der Einzelprojekte erfolgt nicht. Ein bis zwei Mal pro Jahr kommen die Beratungsstellen zu gemeinsamen Treffen zusammen. Das Land ist dazu eingeladen, gibt und erhält Inputs zu Bedarfen der Wirtschaft, weiteren Fördermöglichkeiten und Programmen und Bedarfen auf Seiten der Frauen etc.

Beratungsstellen Frau & Beruf in Schleswig-Holstein

Die Beratungsstellen sind im Zuge der gleichstellungspolitischen Ansätze Ende der 1980er-Jahre entstanden. Einheitliches Ziel aller Beratungsstellen ist die Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit in Schleswig-Holstein (Bündelung von ESF/EFRE-Förderungen): Chancen für Benachteiligte am Arbeitsmarkt erhöhen (Qualifizierung, Begleitung und Vermittlung benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Beratungsangebote für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen und Berufsrückkehrerinnen). Neben der arbeitsmarktorientierten Zielsetzung fokussiert das Programm auch Chancengleichheit entsprechend des Operationellen Programms für den ESF.

Zum Leistungsauftrag gehören die individuelle Beratung für Frauen zur beruflichen Orientierung, Entscheidungsfindung und Planung konkreter Handlungsschritte (Fokus auf „stille Reserve“ (Wiedereinsteigerinnen)), die Beratung und Unterstützung von Betrieben, Weiterbildungsträgern und Netzwerken zur Entwicklung und Umsetzung frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen sowie regional vielfältige Kooperationen und eine enge Zusammenarbeit mit BCAs der Arbeitsagenturen

Derzeit arbeiten elf Beratungsstellen in Schleswig-Holstein (flächendeckend). Diese bieten zudem ein breites Angebot an mobilen Beratungen (50 Standorte).

Die Finanzierung erfolgt zu 57% aus ESF-Mitteln, zu 38% aus Landesmitteln und zu 5% aus Mitteln der Träger.

Träger der Beratungsstellen sind Wirtschaftsförderungen, Gewerkschaften, Weiterbildungsträger und Kommunen.

Die Vernetzung und Zusammenarbeit erfolgt über die Landesarbeitsgemeinschaft FRAU & BERUF (LAG). Diese unterhält sechs bis acht Sitzungen pro Jahr sowie weitere thematische Arbeitsgemeinschaften. Aus der Landesarbeitsgemeinschaft heraus werden Sprecherinnen (Hauptsprecherin und thematische Zuordnungen) gewählt, die als zentrale Kontaktpersonen auch für das Ministerium fungieren. Aktuell wird eine einheitliche Öffentlichkeitsarbeit aufgebaut, mit der sich die Beratungsstellen gemeinsam nach außen präsentieren.

Gesteuert wird anhand von Outputindikatoren: Anzahl der beratenen Frauen, Anzahl der beratenen Betriebe sowie Übergangsquoten nach 6 Monaten (in Arbeit, Weiterbildung, Existenzgründung etc.). Diese Zielzahlen beziehen sich auf die Beratungsstellen insgesamt.

6.1.2 Fazit

Alle einbezogenen Programme bzw. Förderungen agieren vor demselben politischen Hintergrund. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Der Nachweis der Kooperation ist in Nordrhein-Westfalen und in Niedersachsen Voraussetzung für eine Förderung durch das Land. Übertragen auf die Fortentwicklung des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ hieße dies, die Fördergrundsätze entsprechend zu ändern und entsprechende Nachweise für vorhandene Kooperationen als Voraussetzung für eine Förderung einzufordern.

Unabhängig von dieser Ausrichtung sind alle Programme von einer Trägeroffenheit gekennzeichnet. Dies ist insofern interessant als die konzeptionell und per Fördervoraussetzung eingeforderte Wirtschaftsnähe nicht unbedingt mit einer spezifischen – wirtschaftsnahen – Trägerschaft verknüpft ist und nach den in den Programmen vorhandenen Erfahrungen auch nicht verknüpft werden muss. In Niedersachsen gelingt es den Koordinierungsstellen in unterschiedlichster Trägerschaft praktische und auf Dauerhaftigkeit angelegte Verbünde mit Betrieben aufzubauen.

Ein weiteres Merkmal ist der niedrige Trägeranteil an der Gesamtfinanzierung. In den Fachgesprächen wurde deutlich gemacht, dass eine Erhöhung des Trägeranteils für die einzelnen Träger nicht realisierbar wäre und Träger ggfls. aussteigen müssten bzw. keine Bewerbungen mehr einreichen würden. Mit Blick auf die Finanzierungsmodalitäten im Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ in Baden-Württemberg unterstreichen diese Ein-

schätzungen aus anderen Bundesländern, dass es einer förderpolitischen Abwägung bedarf zwischen der Sicherung des Bestands der Kontaktstellen auf der einen Seite und der Entlastung des Landeshaushalts durch eine Erhöhung des Trägeranteils auf der anderen Seite.

6.2 Handlungsoptionen für die Struktur des Landesprogramms

In Bezug auf die Struktur des Landesprogramms zeigen die Analysen, dass mit den derzeit eingesetzten Kontaktstellen eine solide Grundstruktur für die berufliche Förderung von Frauen mit Schwerpunkt auf individueller (Orientierungs-)Beratung in den Regionen etabliert ist. Über die teilweise langjährige Arbeit an den einzelnen Standorten sind die Kontaktstellen in die bestehenden regionalen Strukturen eingebettet und vielfältige vertrauensvolle Kooperationsbeziehungen geschaffen. Die Thematik Frau und Beruf und die Zielsetzungen des Landesprogramms haben in den vergangenen Jahren dabei zunehmend an Bedeutung gewonnen. Mit den Herausforderungen des demografischen Wandels ist davon auszugehen, dass sich der Bedarf und die Nachfrage nach weiterführender (politischer) Förderung und Unterstützung noch verstärken wird.

Insgesamt liegt durch die Struktur des Landesprogramms eine breite und vielfältige Expertise vor. Die Aufstellung der einzelnen Kontaktstellen ist dabei nicht einheitlich, sondern gestaltet sich heterogen. An den jeweiligen Standorten zeigen sich in diesem Zusammenhang einerseits unterschiedliche regionale Gegebenheiten und Bedarfe, auf die unterschiedlich zu reagieren ist, andererseits ist die Kontaktstellenarbeit durch unterschiedliche institutionelle und personenbezogene Voraussetzungen, Ausrichtungen und Interessen der Träger und des eingesetzten Personals beeinflusst. Über den Landesarbeitskreis ist ein Austausch zwischen den einzelnen Kontaktstellen institutionalisiert, welcher in seiner operativen Umsetzung und den Möglichkeiten der zielführenden Nutzung aller relevanten Kompetenzen jedoch noch Optimierungspotenzial bietet (vgl. Organisation).

Mit der dezentralen Verankerung besteht grundsätzlich ein wertvoller struktureller Bezugspunkt für die berufsbezogene Förderung von Frauen in Baden-Württemberg. Für das Ministerium bietet die Struktur zudem eine unmittelbare Verbindung in die Regionen und damit verbunden den Zugriff auf Informationen zur aktuellen Situation, zu Bedarfen und zentralen Entwicklungen.

Mit den aktuell zehn eingesetzten Kontaktstellen in der derzeitigen Ausstattung ist kein flächendeckendes Angebot der Beratung und Unterstützung von Frauen – entsprechend der Zielsetzungen – für ganz Baden-Württemberg möglich. Die Kontaktstellen stehen

jeweils einem vergleichsweise großen Einzugsgebiet zur Verfügung und bieten mit (Beratungs-)Angeboten in Außenstellen auch über die Standorte hinaus Unterstützung. Regionale Einzugsgebiete sind in Bezug auf die reale Nutzung mithin nicht absolut abgrenzbar sowie auf alle potenziellen Nutzerinnen der Gesamtfläche zu beziehen. Vor dem Hintergrund der Nachfrage sowie der (regionalen) Zusammensetzung der tatsächlichen Nutzerinnen werden weite Teile des Landes erreicht. Es bestehen jedoch auch „weiße Flecken“ in Bezug auf die Infrastruktur der Kontaktstellen Frau und Beruf bzw. einige Regionen werden nur eingeschränkt abgedeckt.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Struktur sind als grundlegende Optionen denkbar (vgl. Abbildung 44):

- Die (strukturell unveränderte) Weiterführung der bestehenden Kontaktstellen,
- der Ausbau der Struktur um weitere Kontaktstellen (bzw. ggf. um zusätzliche Kapazitäten in den bestehenden Standorten),
- der Umbau der derzeitigen Konzeption in eine andere Förderstruktur sowie
- die Beendigung der Förderung.

Abbildung 44: Optionen – Struktur

Analyseergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Breit vorhandene Expertise und eingeführte Struktur ▪ Regionale Vernetzung der Kontaktstellen; Wissen um niederschwellige Zielgruppenzugänge ▪ Spezifisches Angebot, das sonst in den Regionen nicht existiert ▪ Hohe positive Bewertung durch Nutzerinnen sowie regionale Kooperationspartner und überregionale Stakeholder ▪ Bislang noch keine flächendeckende (Beratungs-)Struktur, Nachfrage übersteigt Angebot (z.B. nicht-berücksichtigte Regionen / Einzugsgebiete, Wartezeiten) ▪ Regional unterschiedliche Bedarfe und Umsetzungen ▪ Heterogene Trägerstruktur mit vielfältigen Interessen ▪ Hohe wirtschaftspolitische Bedeutung der Thematik sowie der spezifischen Zielsetzungen des Landesprogramms ▪ Zunehmende Anforderungen und Bedarfe durch demografischen Wandel und steigenden Fachkräftebedarf 			
Optionen	Weiterführung	Ausbau	Umbau	Beendigung
Umsetzungsbedingungen; Chancen / Risiken	<p>Weiterführung des Förderansatzes mit unveränderter Rahmenstruktur</p>	<p>Ausweitung der Anzahl von Kontaktstellen (Abdeckung aller Regionen); Ausweitung der personellen Kapazitäten der Kontaktstellen</p>	<p>Veränderung der Struktur des Landesprogramms: Profilveränderung / Struktur Anpassungen; Fusion mit anderen Initiativen; kompletter Umbau</p>	<p>Einstellung des Landesprogramms</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherung des Status Quo (Finanzierung, Träger etc.) ▪ Commitment von Ministerium und Trägern ▪ Nutzung der aufgebauten Expertise und eingeführten Struktur ▪ Aktionsradius einer Weiterentwicklung bleibt auf die derzeitigen Grundstrukturen begrenzt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeiten der Bereitstellung / Generierung von zusätzlichen Mitteln ▪ Gewinnung von weiteren geeigneten Trägerinstitutionen ▪ Breitere Umsetzung der Zielsetzungen in der Fläche bzw. in Bezug auf den quantitativen Umfang der Tätigkeiten ▪ Bessere Begegnung der Nachfrage ▪ Ausbau des Tätigkeitsspektrums bzw. breitere Wahrnehmung des Leistungsauftrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung von Mitteln zum Umbau der Struktur (z.B. Entwicklungskosten, Change Management) ▪ Neufokussierung der Ausrichtung ▪ Mitteleinsatz im Themenfeld Frau und Beruf mit anderen Ansatzpunkten ▪ Offene Frage der Akzeptanz und Wirkung(-sweise) der Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entstehung einer Lücke in der Beratungsstruktur und Arbeitsmarktförderung ▪ Wegfall einer themenspezifischen Verbindung des Ministeriums in die Regionen ▪ Ressourcen können anderweitig eingesetzt werden

Quelle: Prognos AG 2012

Eine unveränderte **Weiterführung** der Kontaktstellenstruktur impliziert die Sicherung des Status quo und somit der derzeitigen Finanzierung, Trägerzusammensetzung, Ausrichtung und Reichweite der Förderung etc. Entsprechend bedarf es für die Umsetzung einer Bestätigung des Commitments der Partner (Ministerium, Träger) für die zukünftige Arbeit. Durch die weitere Nutzung der aufgebauten Expertise und der eingeführten Struktur kann der Förderbereich unmittelbar weiter bedient werden. Der Aktionsradius bleibt dabei im Kern auf die derzeitigen Einzugsbereiche beschränkt.

Mit dem **Ausbau** der Kontaktstellenstruktur ist die Notwendigkeit einer Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln für die Umsetzung verbunden. Zielrichtung einer Ausweitung der Anzahl an Kontaktstellen ist die Bedarfsabdeckung in den bislang nicht bzw. nur eingeschränkt berücksichtigten Regionen. Für die Einrichtung neuer Kontaktstellen müssen zusätzliche geeignete und interessierte Trägerinstitutionen gewonnen werden. Der Ausbau kann sich des Weiteren auf einen Kapazitätsausbau innerhalb der Kontaktstellen richten. Zielrichtung einer Aufstockung der personellen Kapazitäten innerhalb der Kontaktstellen ist die Ausweitung der Aufgabenwahrnehmung. Wie im Falle der Ausweitung der Anzahl der Kontaktstellen sind auch für den Ausbau der personellen Kapazitäten innerhalb der Kontaktstellen zusätzliche Mittel vorzusehen.

Als Chancen eines Ausbaus können die breitere Umsetzung der Zielsetzungen des Landesprogramms in die Fläche bzw. das Erreichen einer größeren Zielgruppe und somit eine bessere Begegnung der Nachfrage nach (Beratungs-)Angeboten gesehen werden.

Die Option **Umbau** der Struktur des Landesprogramms ist in unterschiedlichem Ausmaß vorstellbar. Hierbei können beispielsweise Profilveränderungen der Arbeit strukturellen Niederschlag finden oder auch in Form einer Neufokussierung weitgehende bis komplette Strukturveränderungen vorgenommen werden (z.B. die Fusion mit anderen Initiativen, die Zentralisierung der Struktur etc.). Unabhängig von der Breite des Umbaus bedarf es bei dieser Option der Bereitstellung von Mitteln zur Strukturveränderung (Entwicklungskosten, ggf. Change Management etc.). Ein Umbau bietet die Chancen den Mitteleinsatz im Themenfeld Frau und Beruf neu auszurichten und je nach Umbaukonzept auf bestehende Teilstrukturen aufzubauen. Bei einer Veränderung der Struktur bleibt als Risiko die offene Frage der Akzeptanz und Wirkung(-weise) der Neugestaltung und somit einer Verbesserung gegenüber den bestehenden Strukturen.

Folgt man der Option **Beendigung** und erfolgt somit eine Einstellung der Förderung über das Landesprogramm, entsteht in der kurz- bzw. mittelfristigen Perspektive eine klare Lücke in der regio-

nenen Beratungsstruktur und Gestaltung der Arbeitsmarkt- und damit Wirtschaftsförderung. Als Risiko ist dabei insbesondere auch der Wegfall der direkten und strukturell verankerten themenbezogenen Verbindung des Ministeriums in die Regionen zu sehen. Chancen liegen in der Nutzbarmachung der bislang eingesetzten Mittel für andere Projekte und Strukturen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung. Gleichzeitig ist mit der Aufgabe der bislang im Rahmen des Landesprogramms etablierten und eingeführten Struktur und der aufgebauten Kompetenzen auch ein Verlust an vielfältigen finanziell nur teilweise abbildbaren Werten verbunden.

6.3 Handlungsoptionen für die Ausrichtung des Landesprogramms

Die Zielstellungen des Landesprogramms werden an sämtlichen Kontaktstellenstandorten verfolgt. Die Ausrichtung entspricht dabei den strategischen sowie nachgeordneten Zielen des Landesprogramms. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Breite der operativen Ziele bzw. des Leistungsauftrags im Rahmen der derzeitigen (ressourcentechnischen) Aufstellung nicht komplett umgesetzt werden kann. Die Unterschiede in der Aufgabenwahrnehmung durch die einzelnen Kontaktstellen haben dabei unterschiedliche Hintergründe. Zum Einen sind sie durch die regional vorhandenen Strukturen, Akteure und Bedarfe beeinflusst. D.h. dass Kontaktstellen im Sinne der Umsetzungsziele beispielsweise einzelne Zielgruppen vor dem Hintergrund bereits vorhandener Unterstützungsangebote nicht spezifisch in den Fokus nehmen oder sich um regional besonders bedeutsame Bereiche (z.B. einzelne Branchen etc.) verstärkt kümmern. Zum Anderen ist die Ausrichtung und Aufgabenwahrnehmung deutlich durch die Trägerinteressen und -struktur der jeweiligen Kontaktstelle beeinflusst. Steht bei einigen insbesondere der Bezug zur Wirtschaft und der Einbezug von Unternehmen als wichtige Aufgabe im Fokus, setzen andere Träger insbesondere auf Beratungsarbeit und die Berücksichtigung von spezifischen Zielgruppen (beispielsweise Migrantinnen). Mit der Stellung und dem „Image“ der Trägerinstitution in der Region sind gleichzeitig unterschiedliche Zugänge bzw. Hürden in einzelnen Umsetzungsbereichen verbunden. So erfährt die Trägerinstitution Kammer beispielsweise eine andere (öffentliche) Wahrnehmung als die Kommune oder ein Bildungsträger (z.B. Zugang zur Wirtschaft, Zielgruppenakzeptanz etc.). In Bezug auf die insgesamt engen Ressourcen konzentrieren sich die Kontaktstellen daher in Abgleich mit den regionalen Bedarfen v.a. auf die Stärken und Interessen der Trägerinstitution bei der Umsetzung.

Vor dem Hintergrund der jeweils unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen bei Teilbereichen der Kontaktstellenarbeit an den einzelnen Standorten ist mit Blick auf die Ausrichtung des Landesprogramms insgesamt ein nur gering ausgeprägtes gemeinsames Profil zu konstatieren. Sämtlichen Kontaktstellen gemein ist die

grundsätzliche Offenheit der Kontaktstellenarbeit für alle Frauen – insbesondere im Sinne einer trägerübergreifenden Orientierungsberatung ohne weiterführende Maßnahmenzwänge. Beratungsarbeit spielt für die Kontaktstellen insgesamt eine wichtige Rolle. Sämtliche Kontaktstellen betonen zudem die Bedeutung der Beratungsarbeit für alle anderen (strukturellen) Initiativen, da nur über den direkten Kontakt zur Zielgruppe die aktuell virulenten Fragen und Handlungserfordernisse von Frauen zu beruflichen Themen zielführend aufgegriffen werden können. Die Gewichtung zwischen Beratungs- und Strukturarbeit zeigt sich bei den einzelnen Kontaktstellen jedoch unterschiedlich.

Optionen in Bezug auf die Ausrichtung des Landesprogramm bilden (vgl. Abbildung 44):

- Die Definition von Pflichthandlungsfeldern und optionalen Aufgaben,
- eine verstärkte Fokussierung auf Teilzielgruppen,
- eine verstärkte Fokussierung auf Wirtschaft sowie
- eine spezifische Gewichtung von Beratungs- und Strukturarbeit.

Abbildung 45: Optionen – Ausrichtung

Analyseergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlegende Offenheit für alle Frauen ▪ Breite des Leistungsauftrags kann im Rahmen der vorhandenen Ressourcen nicht voll umfassend umgesetzt werden; Konzentration auf regionale Gegebenheiten und Stärken des Trägers ▪ Beratungsarbeit sichert eine enge Verbindung zu den aktuell virulenten Themen von Frauen und zeigt Handlungserfordernisse auf ▪ Trägerabhängigkeit des Zielgruppenausschnitts und -zugangs (insb. Wirtschaft) bzw. der Zielgruppenakzeptanz ▪ Zugang zu Betrieben bzw. relevanten (politischen) Akteuren oftmals nur über Projekte und Einzelveranstaltungen ▪ Gering ausgeprägtes gemeinsames Profil 			
Optionen	Pflichthandlungsfelder und Optionale Aufgaben	Fokussierung auf Teilzielgruppen (Frauen)	Fokussierung auf Wirtschaft	Gewichtung Beratungs- und Strukturarbeit
	Kennzahlenbezogene Fixierung eines Grundaufgabenkatalogs für jede Kontaktstelle ergänzt um regional variable optionale Aufgabenfelder (regionaler Bedarf, Stärken des jeweiligen Trägers...)	Spezifische Ausrichtung (z.B. Wiedereinsteigerinnen, Hochqualifizierte, Existenzgründerinnen etc.)	Stärkung der Zusammenarbeit mit und Beratung von Betrieben	Veränderung der Arbeitsanteile in Bezug auf den Leistungsauftrag
Umsetzungsbedingungen; Chancen / Risiken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gemeinsames Verständnis von zentralen Handlungsfeldern (Ministerium, Kontaktstellen / Träger) ▪ Schärfung des gemeinsamen Profils und der Zielausrichtung des Landesprogramms ▪ Bessere Steuerungsmöglichkeiten ▪ Realisierbarkeit der Umsetzung (Interessen, Struktur etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung von spezifischer Expertise für die Teilzielgruppen ▪ Spezifischere Unterstützungsmöglichkeiten ▪ Konzentration von Ressourcen ▪ Mittelfristige Relevanz / Bedarf der Unterstützung ▪ Frage der Akzeptanz des Ausschlusses bislang berücksichtigter Zielgruppen ▪ Entstehung einer Lücke in der Beratungsstruktur und Arbeitsmarktförderung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konsequente Ausrichtung auf die Belange der (regionalen) Wirtschaft ▪ Möglichkeit der engeren Verzahnung von Aktivitäten zur Fachkräftesicherung ▪ Unzureichende Berücksichtigung von Aspekten der individuellen (Weiter-)Entwicklung von Frauen ▪ Fehlendes Interesse auf Seiten der Wirtschaft ▪ Umsetzungsmöglichkeiten / unterschiedliche Unterstützungsbedarfe bei einzelnen Kontaktstellen (Zugang etc.); ggf. notwendige Strukturveränderungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regionale Passung der Schwerpunktsetzung (Rahmenbedingungen, Interessen etc.) ▪ Verschiebung der Wirkungsmöglichkeiten ▪ Schaffung eines Orientierungsrahmens in Bezug auf die erwarteten Wirkungen

Quelle: Prognos AG 2012

Mit einer **Definition von Pflichthandlungsfeldern und optionalen Aufgaben** ist eine einheitlichere Gewichtung bzw. Priorisierung der bisherigen Aufgabenwahrnehmung seitens der einzelnen Kontaktstellen verbunden. Hierfür bedarf es einer engeren Steuerung in Bezug auf einen Grundaufgabenkatalog, welcher die Zielsetzungen anhand von handhabbaren Kennzahlen operationalisiert (z.B. Arbeitsanteil im Bereich spezifischer Aufgaben/ Handlungsfelder wie Beratung von Frauen, Unterstützung von Unternehmen, Anteil einzelner Zielgruppen etc.). In diesem Kontext ist ein gemeinsames Verständnis der Beteiligten (Ministerium, Kontaktstellen/Träger) in Bezug auf die zentralen Handlungsfelder wichtig. Im Bereich der optionalen Aufgaben gilt es wiederum zu definieren, welche Bereiche von den Kontaktstellen über den Grundaufgabenkatalog hinaus wahrgenommen werden können. Hierbei gilt es den regionalen Spezifika und trägerspezifischen Stärken Rechnung zu tragen. Chancen einer entsprechenden Gewichtung der Ausrichtung liegen in der Umsetzung der zentralen Zielsetzungen des Landesprogramms sowie in der Schärfung des gemeinsamen Profils. Als Umsetzungsrisiko ist insbesondere die Frage nach der Vereinbarkeit definierter Pflichthandlungsfelder mit den Interessen, Strukturen und Möglichkeiten der beteiligten Institutionen zu nennen.

Die verstärkte **Fokussierung auf Teilzielgruppen** bei der Beratung und Unterstützung von Frauen würde eine Veränderung der bisherigen grundsätzlichen Offenheit für alle Frauen bedeuten. Spezifische Teilgruppen von Frauen (z.B. Wiedereinsteigerinnen, Hochqualifizierte, Existenzgründerinnen etc.) würden stärker in den Mittelpunkt der Arbeit gestellt. Durch eine Konzentration auf Teilzielgruppen liegen Chancen in (noch) spezifischeren Unterstützungsmöglichkeiten und dem gezielteren Auf- bzw. Ausbau von Expertise sowie eines spezifischen Ressourceneinsatzes für diese Gruppen. Risiken bestehen bei dieser Option in der Entstehung von Lücken in der Beratungsstruktur und Arbeitsmarktförderung in den Regionen, in Bezug auf die Akzeptanz von nunmehr nicht bzw. nicht mehr berücksichtigten Gruppen sowie in Bezug auf die mittelfristige Relevanz und den Bedarf einer Unterstützung bei den gewählten Teilgruppen.

Eine verstärkte **Fokussierung auf Wirtschaft** sieht die Stärkung der Zusammenarbeit mit bzw. der Beratung von Betrieben vor. In diesem Zusammenhang stünde eine konsequente Ausrichtung auf die Belange der (regionalen) Wirtschaft und die engere Verzahnung mit Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Fokus. Umsetzungsbedingungen sind dabei die Erschließung von Zugängen bzw. der Auf- bzw. Ausbau von Kompetenzen zur stärkeren Unterstützung von Betrieben im Themenbereich. Chancen liegen hierbei in der gezielten Arbeitsmarktorientierung und einer Verstärkung der betriebsbezogenen Strukturarbeit als Grundlage für die Förderung der Zielgruppe Frauen, in der Entwicklung von neuen Konzepten für KMU und einem Ausbau der Zusammenarbeit mit

Betrieben in Projekten wie sie bereits in dem Projekt „FIT-PRO-FAM – Fit für familienbewusste Maßnahmen in KMU“ oder "Wir machen Azubinen STARK" – eine Initiative für weibliche Auszubildende“ erfolgt ist. Risiken liegen in einem möglicherweise (bislang) geringeren Interesse seitens der Wirtschaft sowie bei einer Verschiebung der Arbeitsschwerpunkte in Bezug auf Lücken bei der Beratung. Auch stellt sich die Frage nach der Berücksichtigung von unternehmensunabhängigen Aspekten der individuellen beruflichen (Weiter-)Entwicklung von Frauen.

Die **Gewichtung der Beratungs- und Strukturarbeit** zielt auf eine Festlegung bzw. Verschiebung der Arbeitsanteile der im Leistungsauftrag definierten Aufgaben. Chancen liegen insbesondere in der gemeinsamen Fokussierung von Zielbereichen und somit der Schaffung eines Orientierungsrahmens für die Umsetzung der Kontaktstellenarbeit. Grundlagen für eine zielführende Umsetzung sind hierbei insbesondere die regionale Passung einer übergreifenden Schwerpunktsetzung und die Sicherstellung der für die Schwerpunktbereiche notwendigen Kompetenzen und Ressourcen. Risiken liegen daran anschließend in der Akzeptanz, den Interessen und den Möglichkeiten bei den einzelnen Kontaktstellen und ihren Trägerinstitutionen.

6.4 Handlungsoptionen für die Finanzierung des Landesprogramms

Die Finanzierung des Landesprogramms erfolgt aus Mitteln des Landes (über das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft) und der jeweiligen Trägerinstitutionen. Gemäß Ministerratsbeschluss von 1994 zur Einrichtung der Kontaktstellen sieht der Förderansatz dabei eine Verteilung von zwei Dritteln Landesförderung und einem Drittel Trägeranteil (für Personalkosten) vor und weicht damit von der üblichen Förderpraxis einer 50:50-Finanzierung bei Landesprogrammen ab. Diese Abweichung wurde im Rahmen der Evaluation aufgegriffen und in den Analysen beleuchtet. In diesem Zusammenhang wird seitens der Beteiligten insbesondere auf die Genese der politischen Implementation der Kontaktstellen und die Zielsetzung des trägerneutralen Ansatzes des Landesprogramms verwiesen. Vor diesem Hintergrund wurde die Finanzierungsverteilung als notwendige Gestaltungsbasis wiederholt politisch bestätigt.

Seitens der derzeit eingesetzten Träger werden insbesondere die Overheadkosten und das auf dem Hintergrund der jährlich neu zu beantragenden Fördermittel von den Trägern zu tragende Risiko der Stellensicherung des Kontaktstellenpersonals als zentrale Schwierigkeiten benannt. Da die Förderung nicht auf Basis der Vollkosten berechnet wird, verweisen viele Akteure der Kontaktstellen darauf, dass ihr tatsächlicher Finanzierungsanteil höher liegt als ein Drittel der Fördersumme. In diesem Zusammenhang

sowie durch auch innerinstitutionell zunehmenden Kostendruck bei den Trägern werden für Kostenerhöhungen auf Trägerseite keinerlei Spielräume gesehen.

Bei der Umsetzung der Angebote der Kontaktstellen vor Ort werden in geringem Umfang für einige Veranstaltungen, Folgeberatungen bzw. spezifische Fortbildungsangebote etc. auch Teilnehmerbeiträge erhoben. Möglichkeiten zu weiterführenden Einnahmen durch Teilnehmergebühren etc. werden von sämtlichen Akteuren nur im Bereich der Mitfinanzierung spezifischer Angebote (z.B. Veranstaltungen, Referenten/-innen etc.) angeführt. Höheren Beitragszahlungen seitens der Zielgruppe stehen insbesondere die Intentionen des Förderansatzes, eine dadurch entstehende Konkurrenz zu privatwirtschaftlichen Angeboten sowie die Frage der Akzeptanz entgegen.

Unternehmen und (Wirtschafts-)Institutionen sind aktuell ebenfalls punktuell über gemeinsame Projekte bzw. Veranstaltungen an der Finanzierung von Angeboten der Kontaktstellen beteiligt. Allerdings wird auch bei diesen kein weiterführendes Potenzial hinsichtlich einer Grundfinanzierung der Einrichtung der Kontaktstellen gesehen.

Optionen in Bezug auf die Finanzierung des Landesprogramm bilden (vgl. Abbildung 46):

- Die Reduktion des Gesamtfördervolumens,
- eine Erhöhung des Trägeranteils,
- eine Erhöhung der Landesmittel,
- die Akquisition von Projektmitteln sowie
- die Erwirtschaftung zusätzlicher Mittel.

Abbildung 46: Optionen – Finanzierung

Analyseergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzierung aus Mitteln des Landes und der Träger (2/3 – 1/3) ▪ Kritik des Landesrechnungshofs in Bezug auf übliche Praxis einer 50:50-Finanzierung ▪ Trägerverweis auf Vollkostenrechnung mit bereits jetzt über 50%-Anteil (Mieten und Infrastrukturkosten sowie Beteiligungen an den Kosten für Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit etc.); Risiko der Stellensicherung ▪ In Bezug auf eigenen Kostendruck werden seitens der Träger keinerlei Spielräume für eine Erhöhung des Trägeranteils gesehen ▪ Fehlende Planungs-/ Stellensicherheit aufgrund der Bindung an die Jährlichkeit des Haushalts ▪ Teilnahmebeiträge bzw. -gebühren: Möglichkeiten, Kostendeckungsbeiträge z.B. für Veranstaltungen, Broschüren etc. zu erzielen werden gesehen und genutzt; zur Sicherung der Niedrigschwelligkeit ist eine kostenlose Beratung für Frauen notwendig; Kosten-Nutzen-Relation (Verwaltungskosten) ▪ Möglichkeiten zu Einnahmen, die der Mitfinanzierung von Personalkosten dienen werden – ohne eine grundlegende Veränderung der Aufgaben der Kontaktstellen – nicht gesehen (vgl. Vorträge / Schulungen durch Kontaktstellenmitarbeiterinnen etc.) ▪ Finanzielle Beteiligung der Wirtschaft wird lediglich in Bezug auf einzelne Aktionen / Projekte gesehen; v.a. im Sachmittelbereich (z.B. Bereitstellung von Räumlichkeiten bei gemeinsamen Veranstaltungen, Übernahme von Druckkosten für Flyer etc.) 		
Optionen	Reduktion des Gesamtfördervolumens	Erhöhung des Trägeranteils	Erhöhung der Landesmittel
	Verringerung der Finanzierung durch Land und/oder Träger	Erhöhung der Finanzierung durch zusätzlichen Mitteleinsatz der Träger	Erhöhung der Finanzierung durch zusätzliche Mittel des Landes
Umsetzungsbedingungen; Chancen / Risiken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduktion des Angebots ▪ Reduktion der Leistungen ▪ Wegbrechen von Kontaktstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veränderung der Bedingungen und Einflussmöglichkeiten für die Träger ▪ Ausstieg der Träger ▪ Zunahme der trägerspezifischen Ausrichtung bei der regionalen Programmumsetzung (Konzeption, Zielgruppen) ▪ Einschränkung der Steuerungsmöglichkeiten für das Land; Neudefinition der Einflüsse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veränderung der Bedingungen und Einflussmöglichkeiten für das Land ▪ Schaffung von Anreizen für Innovation (Angebote und Projekte; Ausbau bestimmter Themen) ▪ Möglichkeiten der Strukturentwicklung (z.B. Finanzierung einer Koordinierungsstelle, Professionalisierung zur Wahrnehmung besonderer Aufgaben durch einzelne Kontaktstellen, Honorarmittel für externe Unterstützung z.B. Marketing etc.)
Optionen	Akquisition von Projektmitteln		Erwirtschaftung zusätzlicher Mittel
	Erschließung von Projektmitteln als zusätzliche Finanzierungsquelle		Erwirtschaftung von Eigenmitteln aus Gebühren und Teilnahmebeiträgen; Einwerbung von Beiträgen aus der Wirtschaft
Umsetzungsbedingungen; Chancen / Risiken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit der Veränderung der Finanzierungsstruktur zugunsten der Träger bzw. des Landes oder als zusätzliche Mittel ▪ Unterstützung bei der Projektakquise (Expertise, Ressourcen) ▪ Finanzierung innovativer Ansätze ▪ Finanzierung des Ausbaus bestimmter Handlungsfelder ▪ Akquisition und Verwaltung von Projekten bindet Kapazitäten in den Kontaktstellen ▪ Erweiterung, Vertiefung und Erprobung spezifischer Aufgabenbereiche 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erschließung weiterer zusätzlicher Finanzierungsquellen ▪ Möglichkeiten, Kostendeckungsbeiträge zu erzielen ▪ Kostenpflichtige Angebote für Unternehmen stehen in Konkurrenz zu privatwirtschaftlichen Anbietern ▪ Kostenbeiträge für Beratung gefährden die Niedrigschwelligkeit des Zugangs ▪ Verwaltungsaufwand, Kosten-Nutzen-Relation der Mittelerswirtschaftung

Quelle: Prognos AG 2012

Eine **Reduktion des Gesamtfördervolumens** und somit eine Verringerung der Finanzierung durch das Land und/oder die Trägerinstitutionen zieht als Option bei der derzeitigen Ausrichtung der Kontaktstellen und ihrem Leistungsauftrag eine Reduktion des Angebots bzw. der Leistungen der Kontaktstellen nach sich. Als Risiken sind die Entstehung von Lücken im regionalen Angebot sowie das Wegbrechen von Kontaktstellen zu nennen. Analog zur Option Beendigung des Programms (vgl. 6.2) könnten die Mittel wiederum anderweitig eingesetzt werden.

Ausgehend von der derzeitigen Finanzierung sind Veränderungen auch in der Zusammensetzung der Finanzierungsanteile von Trägerinstitutionen und Land denkbar. Die Option **Erhöhung des Trägeranteils** würde eine Erhöhung des Einflusses der Trägerinstitutionen bedeuten. Daran schließt sich in der Entwicklungsperspektive eine noch zunehmende Schwerpunktsetzung der Aufga-

benwahrnehmung im Bereich der trägerspezifischen Interessen und Ausrichtung (Konzeption, Zielgruppen etc.) bzw. eine Einschränkung der Steuerungsmöglichkeiten für das Land an. Auf Basis der Evaluationsergebnisse würde von der Mehrheit der Trägerinstitutionen eine Erhöhung des Trägeranteils nicht mitgetragen. Dies würde einen Ausstieg aus der Kontaktstellenarbeit nach sich ziehen.

Eine **Erhöhung der Landesmittel** bietet eine Stärkung und Erweiterung der Einflussmöglichkeiten seitens des Landes. Mit dem Einsatz zusätzlicher Mittel wären die Chancen eines Ausbaus der Standorte und der Kapazitäten an den Standorten verbunden. Eine Erhöhung der Landesmittel kann für die Professionalisierung innerhalb der Kontaktstellen für die Wahrnehmung von kontaktstellenübergreifenden Aufgaben eingesetzt werden und/oder für die Entwicklung neuer Angebote und die Erschließung neuer Themen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Haushaltslage ist eine Ausweitung der Landesfinanzierung nach den Evaluationsergebnissen allerdings kurzfristig kaum möglich.

Die Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen bietet weitere Optionen für die Finanzierung des Landesprogramms. In diesem Kontext ist insbesondere die **Akquisition von Projektmitteln** ein denkbarer Ansatz. Über die Akquisition von Projektmitteln und die damit verbundene Möglichkeit einer Ergänzung der Finanzierung können Kapazitäten in den Kontaktstellen erweitert und/oder dort zusätzliche Expertise aufgebaut werden. Projekte bieten die Möglichkeit innovative Ansätze im Themenbereich der Kontaktstellen zu fördern bzw. Handlungsfelder konkret auszubauen. Somit liegen Chancen v.a. in der Erweiterung, Vertiefung und Erprobung spezifischer Aufgabenbereiche. Umsetzungsbedingung ist hierbei die Sicherung der Befähigung zur Projektakquise (Ressourcen, Expertise) bei den Akteuren. Die Generierung zusätzlicher Projekte beinhaltet unterschiedliche Organisations- und Verwaltungsaufwände, welche wiederum zur Bindung von Kapazitäten führt.

Ein weiterer Weg zur Erhöhung der finanziellen Basis der Kontaktstellen ist die **Erwirtschaftung zusätzlicher Mittel**. Hierbei sind unterschiedliche Ansatzpunkte vorstellbar. Dazu zählen die weiterführende Erhebung von Gebühren und Teilnahmebeiträgen für die Angebote der Kontaktstellen oder auch die Einwerbung von Beiträgen aus der Wirtschaft. Bei der Mittlererwirtschaftung durch Teilnehmerbeiträge zeigen die Ergebnisse der Evaluation klare Grenzen auf. Als Finanzierungsbeitrag für die Grundkosten der Kontaktstellen (Personal, allgemeine Sachkosten) sind diese für die Akteure nicht denkbar und bleiben in ihren Umsetzungsmöglichkeiten vielmehr auf (Deckungs-)Beiträge zu den Kosten einer Veranstaltung o.ä. beschränkt. Risiken liegen in diesem Zusammenhang gleichzeitig in einer Gefährdung der Niederschwelligkeit des Zugangs und somit der Ausrichtung der (Beratungs-)Angebote sowie der Kosten-Nutzen-Relation bei der Mittlererwirtschaftung

und dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand. Die Einwerbung von Mitteln aus der Wirtschaft bedarf eines entsprechend attraktiven, bedarfsgerechten Angebots sowie einer weiteren Orientierung auf die Belange von Unternehmen bzw. von Wirtschaftsverbänden beispielsweise über das Angebot der Konzeptentwicklung in dem Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Die Chancen einer weiterführenden Beteiligung werden hierbei eher mittelfristig – analog zur wachsenden Bedeutung der Fachkräftesicherung und -erschließung – thematisiert.

6.5 Handlungsoptionen für die Organisation des Landesprogramms

In Bezug auf die Organisation des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf steht einerseits die Zusammenarbeit der Kontaktstellen untereinander sowie die Verbindung zum Ministerium im Fokus. Die übergreifende Zusammenarbeit erfolgt regelmäßig über die Landesarbeitsgemeinschaft und daran anschließende institutionalisierte Treffen, wie die Beraterinnenwerkstatt. Über die Austauschstrukturen und die übergreifende Zusammenarbeit bieten sich sowohl für das Ministerium als auch die einzelnen Kontaktstellen Möglichkeiten des Zugriffs auf vielfältiges Expertenwissen und regionale Bedarfe und Strategien. Die gleichberechtigte Teilhabe der Kontaktstellen bei unterschiedlichen Trägern mit wiederum unterschiedlichen Interessen und Schwerpunktsetzungen und das Hinwirken auf möglichst konsensuale Lösungen führt in diesem Zusammenhang jedoch gleichzeitig zu einer Zähflüssigkeit von Abstimmungs- und Umsetzungsprozessen. Durch eine wechselnde Zuständigkeit der Gesamtvertretung und Sprecherinfunktion nach außen bzw. gegenüber dem Ministerium zeigen sich die Kontaktstellen in ihrem Gesamtauftritt wenig konsistent und transparent.

Ein weiterer Optimierungsbedarf wird aus den Einschätzungen der Kooperationspartner, Stakeholdern sowie weiterer beteiligter Akteure deutlich. Es geht hier um die Notwendigkeit einer Professionalisierung der Außendarstellung der Kontaktstellen und einer besseren „Sichtbarkeit“ ihres Beitrages zur Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen.

In den genannten Zusammenhängen werden Optimierungspotenziale und der Bedarf an weiterführenden professionalisierten Strategien insbesondere in Bezug auf gemeinsame übergreifende Querschnittsaufgaben wie Marketing, Qualitätsmanagement, Stellungnahmen gegenüber dem Ministerium etc. deutlich.

Optionen in Bezug auf die Organisation des Landesprogramm bilden (vgl. Abbildung 47):

- Die Einrichtung einer Koordinierungsstelle,

- eine fixe Zuordnung von speziellen Aufgaben,
- eine aufgabenbezogene externe Unterstützung sowie
- eine Aufstockung im Ministerium.

Abbildung 47: Optionen – Organisation

Analyseergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenarbeit im Landesprogramm (zwischen den Kontaktstellen / mit dem Ministerium) bietet Zugriff auf und Austausch von vielfältigem Expertenwissen ▪ Gleichberechtigte Teilhabe der Kontaktstellen bei unterschiedlichen (Träger-)Interessen und Hinwirken auf konsensuale Lösungen führt zur „Zähflüssigkeit“ von Abstimmungsprozessen ▪ Gesamtvertretung nach außen bzw. Neugliederung von Verantwortlichkeiten im Hinblick auf Unterschiedlichkeit der Interessen und regionalen Ausrichtung schwierig in Bezug auf Akzeptanz ▪ Bessere „Sichtbarkeit“ des Beitrages der Kontaktstellen <ul style="list-style-type: none"> – zur Lösung der regionalen Handlungserfordernisse an der Schnittstelle zwischen den berufsbezogenen Anliegen der Frauen und den Bedarfen der Wirtschaft, – der Angebote der Kontaktstellen für Stakeholder, Unternehmen, spezifische Zielgruppen etc., – der Erfolge der Arbeit. ▪ Notwendigkeit der Professionalisierung in der Außendarstellung ▪ Notwendigkeit der Professionalisierung in den übergreifenden Querschnittsaufgaben wie Marketing, Qualitätsmanagement, Stellungnahmen gegenüber dem Ministerium etc. ▪ Wissenspool zu den konkreten Belangen von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg, Umstieg und Aufstieg für die Landespolitik – die Kontaktstellen arbeiten nahe am direkten Bedarf 			
Optionen	Einrichtung einer Koordinierungsstelle	Fixe Zuordnung von speziellen Aufgaben	Aufgabenbezogene externe Unterstützung	Aufstockung im Ministerium
	Mit weit gefassten Zuständigkeitsbereichen (Beispiel NRW) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung der fachlichen Weiterentwicklung, Anstoß von Innovationen ▪ Organisation des internen Wissenstransfers und des Wissenstransfers zum Ministerium ▪ Koordination gemeinschaftlicher Projekten ▪ Qualitätsentwicklung, Organisation Wirkungsanalysen und Datenbeschaffung ▪ Organisation von Abstimmungsprozessen ▪ Unterstützung der Steuerung 	Fixe Zuordnung von Zuständigkeiten zu einzelnen Kontaktstellen, z.B. als Bestandteil von Zielvereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fakultative externe Unterstützung (Honorarmittel) ▪ Optimierung des Marketing ▪ Projektakquisition ▪ Moderation von Abstimmungsprozessen ▪ ... 	Einrichtung einer Stelle (höherer Dienst)
Umsetzungsbedingungen; Chancen / Risiken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionalisierung ▪ Schnelligkeit/Flexibilität in der Umsetzung ▪ Sicherung eines einheitlichen Auftretens im Landesprogramm ▪ Entlastung der Kontaktstellen hinsichtlich der Erfüllung ihres Leistungsauftrags ▪ Einschränkung der Autonomie der Kontaktstellen ▪ Zusätzlicher Finanzierungsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionalisierung ▪ Auf- bzw. Ausbau spezifischer Expertise ▪ Zusätzliche Belastung der einzelnen Kontaktstellen hinsichtlich der Erfüllung ihres Leistungsauftrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionalisierung ▪ Schnelligkeit in der Umsetzung ▪ Entlastung der Kontaktstellen hinsichtlich der Erfüllung ihres Leistungsauftrags ▪ Zusätzlicher Finanzierungsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weitergabe/Nutzung der Wissensbestände für das Ministerium und die Politikformulierung ▪ Unterstützung Einbindung der Potenziale der Kontaktstellen in Aktivitäten der Landespolitik und anderer Programme ▪ Zusätzlicher Finanzierungsbedarf

Quelle: Prognos AG 2012

Mit der **Einrichtung einer Koordinierungsstelle** würde eine weitere Strukturebene in das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf eingezogen, welche die Kontaktstellen insgesamt und übergreifend koordiniert, übergreifende Aufgaben wahrnimmt und als Sprachrohr gegenüber dem Ministerium auftritt (vgl. Koordinierungsstelle im Landesprogramm Kompetenzzentren Frau und Beruf NRW). In der Ausgestaltung sind wiederum unterschiedlich breite Zuständigkeitsbereiche bzw. Verantwortlichkeiten denkbar. Von einer rein unterstützenden Servicefunktion auf organisatorischer Ebene bis hin zu inhaltlich-fachlicher Entwicklungsverantwortung und weiterer Steuerungsfunktion. Die Chancen einer kontaktstellenübergreifenden Koordinierungseinheit liegen in einer

Professionalisierung von Abläufen und – unter Voraussetzung der Übertragung entsprechender Handlungsbefugnisse – einer schnelleren und flexibleren Umsetzung von übergreifenden Prozessen. Über eine gezielte Koordinierung von Initiativen und Außendarstellung wäre zudem ein einheitlicherer Auftritt im Landesprogramm zu erwarten. Durch die Verlagerung von übergreifenden Aufgaben bzw. organisatorischen Prozessen an eine Koordinierungsstelle könnten die einzelnen Kontaktstellen entlastet werden. Gleichzeitig bedeutet die Abgabe von Aufgabenbereichen eine Einschränkung der Autonomie der Einzelkontaktstellen. Risiken liegen daran anschließend in der Akzeptanz einer übergreifenden Strukturebene – insbesondere mit Entscheidungsverantwortung für übergreifende Aufgabenbereiche. Für eine zielführende Umsetzung wäre es notwendig, die Aufgabenbereiche einer Koordinierungsstelle klar einzugrenzen und den Kontaktstellen die Entlastungsfunktion einer Koordinierungsstelle und die Chancen für die Professionalisierung der eigenen Arbeit zu verdeutlichen.

Die Einrichtung einer Koordinierungsstelle ist mit Kosten verbunden. Diese können durch eine Ressourcenverschiebung zu Lasten der Kontaktstellen aufgebracht werden oder über eine zusätzliche Finanzierung. Nur in der Variante der zusätzlichen Finanzierung werden allerdings neue Spielräume bei den Kontaktstellen für die Kerntätigkeiten und eine weitere Professionalisierung geschaffen werden, während die Ressourcenverschiebung mit dem Risiko der Einschränkung des Angebots und der thematischen Weiterentwicklungsmöglichkeiten verbunden ist.

Die **fixe Zuordnung von übergreifenden Aufgaben** beschreibt eine längerfristig geregelte Arbeitsteilung bei den übergreifenden Aufgaben im Landesprogramm bzw. Tätigkeiten, welche bei sämtlichen Kontaktstellen anfallen, dabei aber nicht regional spezifisch sind. Durch eine feste Zuordnung von Zuständigkeiten für einzelne Aufgaben, wie beispielsweise Entwicklung / Design Marketinginstrumente, Antragserstellung für Projekte, Betreuung Jahresthema etc. könnten weiterführend als bisher spezifische Expertise auf- bzw. ausgebaut werden und über die arbeitsteilige Zusammenarbeit ressourcenschonend Abläufe professionalisiert werden. Im Hinblick auf die bisher gelebte gleichberechtigte Abstimmung und weitgehend Autonomie der Einzelkontaktstellen ist auch in diesem Zusammenhang das Risiko einer fehlenden Akzeptanz von Aufgabenverteilungen anzunehmen. Eine fixe Zuordnung von übergreifenden Aufgaben wäre kostenneutral möglich.

Eine **aufgabenbezogene externe Unterstützung** meint den (einmaligen) Einbezug von Experten/-innen für einzelne Aufgabenbereiche, welche die Kontaktstellen beraten und für die zielführende Aufgabenwahrnehmung unterstützen sollen. Gezielte Weiterbildungs- und/oder Unterstützungsangebote bieten ebenfalls die Chance einer Professionalisierung und ggf. effizienteren sowie

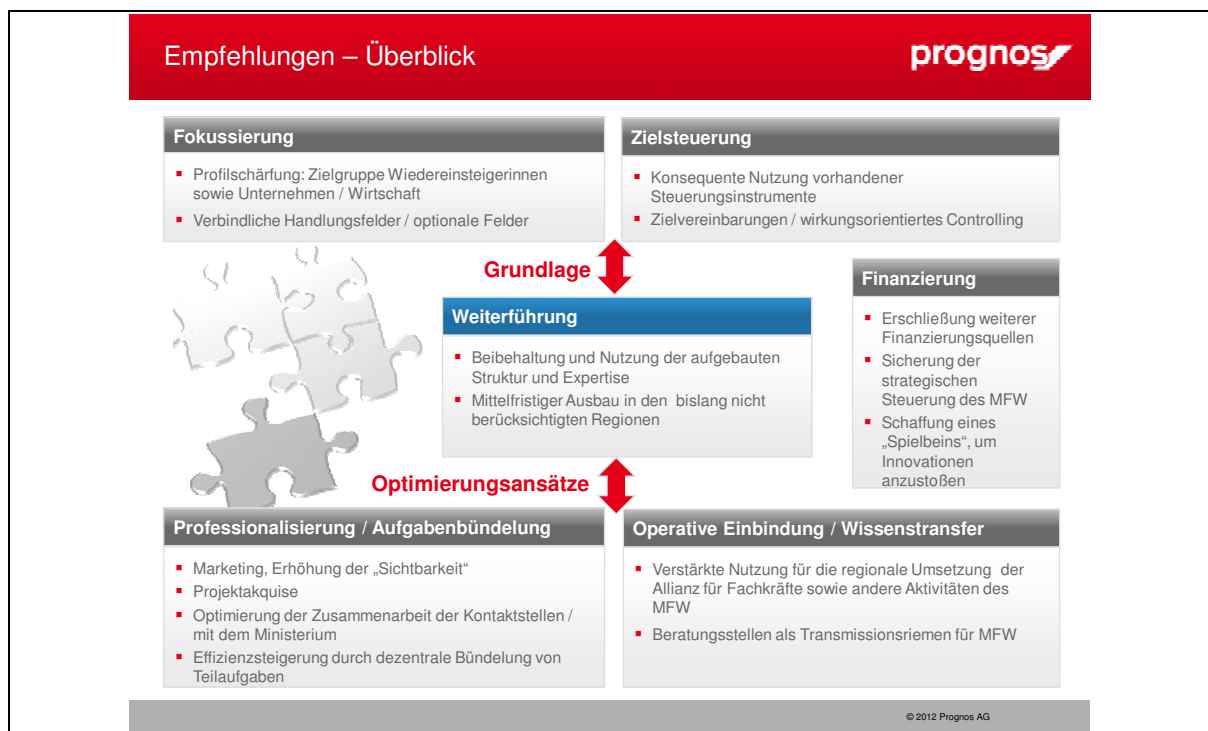
effektiveren Umsetzung bei gleichzeitiger Entlastung der Kontaktstellen. Der Einsatz externer Unterstützung ist mit zusätzlichen Kosten verbunden.

Neben der Veränderung durch veränderte Strukturen bei den Kontaktstellen bzw. der Schaffung einer Zwischenebene zur Koordination besteht die Option der Veränderung der Organisation durch **Aufstockung im Ministerium**. Vorteile liegen in diesem Kontext in einer noch engeren Nutzungsmöglichkeit von Wissensbeständen für die weitere politische Arbeit sowie der Einbindung in andere landespolitische Aktivitäten. Mit der Einstellung einer entsprechenden Kraft wäre eine stärkere konzeptionelle Begleitung und Unterstützung der Kontaktstellen möglich. Dieses Anforderungsprofil, das über eine nur verwaltungstechnische Betreuung hinausgeht setzt eine Stelle im höheren Dienst voraus. Risiken liegen allerdings – vergleichbar mit der Einrichtung einer Koordinierungsstelle – in möglichen Reibungsverlusten in der operativen Zusammenarbeit. Entsprechend müsste insbesondere bei einer zusätzlichen Einheit im Ministerium die Arbeitsteilung und Aufgabengliederung klar definiert werden.

7 Empfehlungen zur Fortentwicklung des Landesprogramms

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 6 dargelegten Optionen zur Weiterentwicklung werden im Folgenden konkrete Empfehlungen für die Strategiefortentwicklung und Ausgestaltung im Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf gegeben. Diese rekurrieren auf die Zusammenführung sämtlicher Ergebnisse und Analysen der Untersuchung. Ein Überblick über die Empfehlungen bietet Abbildung 48.

Abbildung 48: Empfehlungen Überblick



Quelle: Prognos AG 2012

Der Aufbau der folgenden Empfehlungen gestaltet sich jeweils in einem Dreischritt. Als erstes wird der Hintergrund der Empfehlung durch die zusammengeführte Beschreibung der zugrundeliegenden Analyseergebnisse dargestellt. Daran anschließend erfolgt die daraus folgende Empfehlung der Evaluatoren/-innen zur Fortentwicklung. Diese wird konkretisiert im abschließenden Gliederungspunkt „Umsetzung“. Dieser gibt spezifische Hinweise zur operativen Nutzung der Empfehlungen und verweist auf die jeweiligen Ansatzpunkte und Prozesse zur Ausgestaltung.

7.1 Weiterführung und mittelfristiger Ausbau

Analyseergebnis

Die Förderung und Unterstützung der beruflichen Teilhabe und Entwicklung von Frauen ist in vielfältiger Hinsicht ein wichtiges Handlungsfeld der Wirtschaftspolitik. Zwar sind Frauen immer besser qualifiziert und in der zeitlichen Entwicklung auch immer breiter am Erwerbsleben beteiligt, vielfach bleiben Potenziale jedoch weiterhin ungenutzt bzw. bestehen Hürden und Schwierigkeiten der gleichberechtigten Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs zeigt sich die hohe Aktualität der Thematik sowie der spezifischen Zielsetzungen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf.

Mit den Kontaktstellen Frau und Beruf besteht eine etablierte und regional gut vernetzte Struktur zur unabhängigen (Orientierungs-)Beratung von Frauen und strukturellen Arbeit zur Thematik Frau und Beruf. Das Landesprogramm verfügt in seiner Gesamtheit über eine breit vorhandene Expertise zu regionalen Strukturen und wirtschaftspolitisch relevanten Ansatzpunkten sowie über geeignete niederschwellige Zielgruppenzugänge. Die Kontaktstellen Frau und Beruf bieten in den Regionen ein spezifisches Angebot, welches bei anderen (förderbezogenen) Institutionen und Anbietern sonst nicht gegeben ist. Die Arbeit der Kontaktstellen wird sowohl von den direkten Nutzerinnen als auch regionalen Kooperationspartnern und überregionalen Stakeholdern sehr positiv bewertet und als wichtiger Beitrag für die zielführende Unterstützung und Ermöglichung der Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen und ihrer breiten und gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben gesehen. Für das Ministerium stellen die Kontaktstellen des Weiteren einen „direkten Draht“ in die Regionen dar. Sie bieten wirtschaftsbezogene, arbeitsmarkt- und zielgruppenspezifische Informationen und Situationsanalysen aus erster Hand bzw. können als Struktur umgekehrt für weitere Aktivitäten in die Regionen genutzt werden.

Mit den derzeit zehn eingesetzten Kontaktstellen an elf Standorten ist bislang noch keine flächendeckende (Beratungs-)Struktur gegeben. Auch übersteigt die Nachfrage vielfach das Angebot, was sich z.B. in längeren Wartezeiten für Beratungstermine bzw. nur teilweise zu realisierende Außenstellenangeboten der Kontaktstellen zeigt.

Empfehlung

Vor dem Hintergrund der insgesamt positiven Ergebnisse der Evaluation sollte das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und

Beruf beibehalten und die aufgebaute Struktur und Expertise weiter genutzt werden.

Gleichzeitig verweisen die Ergebnisse auf Optimierungsbedarfe im Hinblick auf eine gemeinsame Profilschärfung, die fokussierte Umsetzung des Leistungsauftrags, eine stringente Zielsteuerung, eine Professionalisierung der Kontaktstellenarbeit nach innen und ihrer „Sichtbarkeit“ nach außen sowie des stärkeren operativen Einbezugs der Kontaktstellen in weitere Initiativen und thematisch relevante Aktivitäten (z.B. regionale Fachkräfteallianz).

Vor dem Hintergrund der bislang noch nicht flächendeckend vorhandenen Struktur sollte des Weiteren ein Ausbau der Kontaktstellenstandorte in den bislang noch nicht berücksichtigten Regionen erfolgen.

Umsetzung

Die Empfehlung der Weiterführung des Landesprogramms ist im Sinne einer zukunftsfesten Aufstellung der Förderung verbunden mit weiteren Umsetzungsempfehlungen zur Strategiefortentwicklung und Professionalisierung zu sehen. Diese Ansatzpunkte und Bedarfe der Strategiefortentwicklung werden in den folgenden Empfehlungen differenziert dargestellt.

Ein Ausbau der Kontaktstellenstruktur sollte sich idealerweise dieser Entwicklung anschließen und in Verbindung mit einem geschärften gemeinsamen Profils erfolgen. Die tatsächliche Umsetzbarkeit einer Erweiterung der Struktur ist entsprechend der im Rahmen der Evaluation thematisierten Einschätzungen zur Haushaltslage mittelfristig denkbar. Umverteilungen und Kürzungen bei den bestehenden Stellen bieten in Bezug auf die Wahrnehmung des Leistungsauftrags keine zielführende Alternative.

7.2 Fokussierung und Profilschärfung

Analyseergebnis

Die Kontaktstellen arbeiten mit sehr positiver Resonanz im Sinne der Zielsetzungen und dem Leistungsauftrag des Landesprogramms. Gleichzeitig kann die Breite des Leistungsauftrags im Rahmen der vorhandenen Ressourcen nicht voll umfassend umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund erfolgen heterogene Umsetzungen und Schwerpunktsetzungen der Arbeit in den Regionen. Die Unterschiedlichkeit bei (Haupt-)Ziel- bzw. Nutzerinnengruppen, Veranstaltungsformaten, der Zusammenarbeit mit Betrieben oder Ansätzen zur Strukturarbeit resultiert dabei einerseits aus den Gegebenheiten der jeweiligen regionalen Akteurs- und Arbeitsmarktstrukturen, andererseits zeigt sich eine deutliche Abhängigkeit von der Trägerinstitution. Entsprechend der Positio-

nierung und den Interessen des jeweiligen Trägers stehen unterschiedliche (Teil-)Aspekte der im Leistungsauftrag und den Zielen benannten Aufgaben bei der Umsetzung vor Ort im Fokus.

Verbunden mit der Trägerabhängigkeit der Schwerpunktsetzung sind gleichzeitig die Möglichkeiten der Umsetzung. Je nach institutionellem Hintergrund kann sich beispielsweise der Zugang zu Wirtschaftsinstitutionen (z.B. Unternehmen, Unternehmensverbänden, Kammern etc.) einfacher oder schwieriger gestalten. Ebenso gestaltet sich die Außenwahrnehmung und Zielgruppenakzeptanz unterschiedlich. So bestehen für einen Teil der Zielgruppe (beispielsweise in Bezug auf den beruflichen und/oder Bildungshintergrund) unterschiedliche Schwellen im Zugang zu Angeboten, je nachdem ob diese bei einer Wirtschaftsförderung oder Kammer bzw. bei einer kommunalen Institution oder einem Bildungsträger angesiedelt sind.

Durch die Konzentration auf die Stärken des jeweiligen Trägers werden Teilziele des Landesprogramm jeweils sehr gut und effizient erfüllt. Andere trägerfernere Bereiche des Leistungsauftrags zeigen sich jedoch in der Umsetzung nur teilweise berücksichtigt. Beispielsweise erfolgt ein Zugang zu Betrieben bzw. relevanten (politischen) Akteuren beim Großteil der Kontaktstellen punktuell über Projekte und Einzelveranstaltungen. Ein systematisches Erschließen von Unternehmenskontakten bzw. eine weitere längerfristige Zusammenarbeit mit Unternehmen und Wirtschaftsinstitutionen findet i.d.R. nicht statt.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Umsetzungsschwerpunkte zeigt sich im Landesprogramm nur ein gering ausgeprägtes gemeinsames Profil. Die Sichtbarkeit als (einheitliches) Landesprogramm ist als eher gering zu bewerten.

Empfehlung

Im Hinblick auf eine stärkere Profilierung und strategische Fokussierung des Landesprogramms empfehlen wir eine Festlegung von verbindlichen Kernhandlungsfeldern für alle Kontaktstellen. Hierbei sollte insbesondere der Einbezug der Wirtschaft und der Kontakt zu Unternehmen sowie der bereits in den ersten Zielvereinbarungen festgelegte Zielgruppenfokus auf Wiedereinsteigerinnen Berücksichtigung finden. Über diese zentralen Aufgaben hinaus sollten optionale Handlungsfelder definiert werden, die von den Kontaktstellen passend zu den je spezifischen regionalen Gegebenheiten sowie den trägerspezifischen Interessen und Stärken ausgestaltet werden können.

Umsetzung

Bei der Definition verbindlicher und optionaler Handlungsfelder für alle Kontaktstellen gilt es, die zentralen strategischen Zielsetzun-

gen des Landesprogramms in ihrer Ausgestaltung in den operativen Zielen zu gewichten bzw. zu priorisieren. Für eine zielführende Umsetzung des so skizzierten Modells ist insbesondere die gemeinsame Definition von zeitlichen bzw. personellen Ressourcen für einzelne Aufgabenbereiche vorzusehen (beispielsweise 80 Prozent der Ressourcen werden für die Bearbeitung der Kernhandlungsfelder aufgewendet, 20 Prozent für optionale Handlungsfelder). Wird beispielsweise insbesondere die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen als Hauptfokus gesehen, sind für die Beratungen, Veranstaltungen und weiteren Angebote für diese Zielgruppe entsprechende Kapazitäten vorzusehen. Dies kann zudem über Zielzahlen (z.B. Anteil an allen Beratenen, Anteil an Teilnehmerinnen insgesamt etc.) unterstützt werden. Wird dem Bereich des Kontakts zu Unternehmen und der Strukturarbeit ein stärkeres Gewicht beigemessen sind auch hierfür entsprechende Kapazitätsplanungen vorzusehen und Erwartungen an die Ergebnisse (z.B. Erstkontaktaufnahmen mit Betrieben, Zahl der beratenen Betriebe, Teilnahme an Netzwerken etc.) zu definieren. Dem gegenüber wird mit der Definition von optionalen Handlungsfeldern ein regional wählbarer Arbeitsanteil geschaffen, welcher von den jeweiligen Kontaktstellen mit weiteren Planungen hinterlegt werden sollte.

Wie die benannten Aspekte zu Kapazitätsplanungen und Zielzahlen verdeutlichen, ist eine entsprechende strategische Fokussierung sinnvollerweise nur über die Verbindung mit differenzierten Umsetzungsinformationen möglich. Nur wenn Informationen zu den jeweiligen Tätigkeiten einbezogen werden, ist eine gesteuerte Profilschärfung möglich. Dabei sind nur in sehr geringem Maße zusätzliche Kennzahlen und Tätigkeitsnachweise notwendig. In breitem Maße liegen diese bereits bei den einzelnen Kontaktstellen vor und werden regelmäßig erhoben (Statistik), stehen jedoch übergreifend im Landesprogramm nicht bzw. nur aggregiert zur Verfügung. Für die Ausgestaltung einer unterstützenden Zielsteuerung vgl. 7.3).

Als weitere Notwendigkeit der Umsetzung ist bei der Gewichtung der Handlungsfelder die Handlungsfähigkeit der einzelnen Kontaktstellen in Bezug auf die Schwerpunktsetzungen zu gewährleisten. So gilt es für die zentralen Aufgaben die notwendigen Kompetenzen und Zugangswege für die Mitarbeiter/-innen sicherzustellen. In diesem Kontext sind beispielsweise Weiterbildungen, institutionelle Kooperationen bzw. Nachbesetzungen nach entsprechenden Profilen etc. denkbar.

7.3 Zielsteuerung

Analyseergebnis

Die Steuerung im Landesprogramm erfolgt derzeit über Verwendungsnachweise zu den Tätigkeiten der Kontaktstellen, Sachberichte der Kontaktstellen, Koordinierungstreffen, dem Einbringen von Vorschlägen und Aufträgen seitens des Ministeriums und – in jüngerer Zeit – Zielvereinbarungen. Weitere Informationen kommen über die Wirkungsanalysen, die von den Kontaktstellen durchgeführt werden. Außerdem werden jährlich Kennzahlen für den produktorientierten Haushalt und das Gender-Budgeting erhoben. Die gewählten Instrumente haben bisher eine geringe Steuerungstiefe, Aktivitäten im Leistungsbereich „Kooperation mit Wirtschaft“ und „Kontakte mit Betrieben“ sind bisher nicht systematisch erfasst. Die Möglichkeiten der zielgerichteten Steuerung und Spezifikation in Bezug auf den Leistungsauftrag sind insbesondere für das Ministerium unter dieser Prämisse nur eingeschränkt möglich.

Empfehlung

Empfohlen wird der Aufbau eines systematischen wirkungsorientierten Controlling, das auch eine Kontaktstellen-scharfe Betrachtung der Erreichung von Zielgruppen, der Beratungstätigkeit und Kooperationen mit der Wirtschaft und Unternehmen ermöglicht. Im Kontext der regionalspezifischen Besonderheiten (Arbeitsmarktlage, Angebotsstrukturen etc.) können diese Informationen für eine gezielte Fokussierung und Profilschärfung herangezogen werden.

Die Landeshaushaltsordnung (LHO) sieht die Zielbenennung bei der Vergabe von Zuwendungen ausdrücklich vor. Zur Messung der Zielerreichung sind nach Möglichkeit Messgrößen in Form von Erfolgskriterien und Kennzahlen festzulegen (vgl. Anlage 5 der Verwaltungsvorschriften zu § 44 LHO). Der dazu vorliegende Leitfaden zur Evaluation von Förderprogrammen hat zum Ziel, die zielgerichtete und effiziente Verteilung der Fördermittel durch die Ressorts sowie die ressortübergreifende Abstimmung von Förderprogrammen zu unterstützen. Ziel der Evaluationen ist die Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung der Förderprogramme hinsichtlich der angestrebten Wirkungen, aber auch mit Blick auf die organisatorische Abwicklung. Die Einzelergebnisse der Programmevaluationen sollten Grundlage für die zukünftige Bewertung von Förderbereichen und die Priorisierung von Förderprogrammen werden. Die Anwendung des Leitfadens kann die Informationsgrundlage für politische und verwaltungsinterne Entscheidungen verbessern.

Basis des folgenden Vorschlags zur Zielsteuerung sind

- der Leitfaden zur Evaluation von Förderprogrammen, Version: 1.0 / Stand: 29.01.2009,
- die Statistik-Datenblätter der Kontaktstellen Frau und Beruf,
- der Fragebogen Wirkungsanalyse der Kontaktstellen Frau und Beruf,
- die Statistik vergleichbarer Einrichtungen in anderen Bundesländern sowie das
- ein Fachgespräch mit der Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen im MFW.

Umsetzung

(1) Elemente eines wirkungsorientierten Controlling

Zur Unterstützung der Steuerung im Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ schlagen wir einen regelmäßigen Zyklus mit den Elementen vor:

- Controlling: Mit dem Controlling werden die eingesetzten Ressourcen, die erbrachten Leistungen, die erzielten Ergebnisse und Wirkungen der Kontaktstellen erfasst. Bezugspunkt ist das Zielsystem des Landesprogramms.
- Strategiecheck: Im Strategiecheck findet eine hausinterne Überprüfung der Programmziele statt. Es geht hier um die Überprüfung, ob die gesetzten Ziele weiterhin Gültigkeit haben oder auf dem Hintergrund aktueller Erfordernisse der Modifizierung bedürfen.
- Wirkungsdialog: Im Wirkungsdialog werden die Ergebnisse des Controlling gemeinsam von Kontaktstellen und federführendem Referat unter Einbezug der Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen im MFW vertieft und (qualitativ) ergänzt und im Kontext der aktuellen arbeitsmarktpolitischen und gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen bzw. Handlungsnotwendigkeiten erörtert. In den Leistungsbereichen, in denen sich im Vorjahr anvisierte Zielvorgaben nicht realisieren ließen wird gemeinsam nach Hintergründen und ggfls. alternativen Handlungsstrategien gesucht.

Die Controlling-Ergebnisse sowie Informationen seitens des Referats zu neueren Entwicklungen der Förderlandschaft, landespolitischen Zielen etc. sind Ausgangsbasis für die Festlegung / Priorisierung der operativen und Umsetzungsziele im

darauffolgenden Zyklus. Die Ergebnisse werden in einer Aufgabenplanung zusammengefasst

In Abhängigkeit von Fragestellungen, die eine vertiefte Kenntnis erfordern, können sog. Jahresfragen vereinbart werden, die an das Controlling „angehängt“ werden.

Insgesamt dient der Wirkungsdiallog der gemeinsamen Reflektion der Entwicklungen bei den Kontextbedingungen und Handlungserfordernissen, der Leistungsbilanz der Arbeit der Kontaktstellen, der Zielerreichung und Wirksamkeit der Arbeit der Kontaktstellen, der Notwendigkeiten zur Gewichtung und Priorisierung der Arbeit sowie der dafür ggfls. notwendigen (externen) Unterstützung

- Information der Hausspitze zu den Ergebnissen des Controlling und des Wirkungsdialogs
- In einer jährlichen Aufgabenplanung legen die Kontaktstellen auf der Basis der regionalen arbeitsmarktpolitischen/ beschäftigungspolitischen/ gleichstellungspolitischen Lage und der Ergebnisse aus dem Wirkungsdiallog eine Aufgabenplanung vor, die Aussagen zu den prioritären Zielgruppen, Gewichtungen der Leistungsbereiche etc. enthält. Die Aufgabenplanung enthält definierte Zielwerte (Ist- und Sollwerte), z.B. zur Steigerung der Beratung bei bestimmten Zielgruppen.
- Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen Trägern und Abteilungsleitung. Neben den kontaktstellenübergreifenden Zielvereinbarungen können auch kontaktstellenscharfe Zielvereinbarungen geschlossen werden

(2) Kennzahlen: Kontext, Input, Output, Outcome, Impact

Das Controlling basiert auf Kennzahlen zum Kontext, Input, Output, Outcome, Impact. Bezugspunkt ist das Zielsystem des Landesprogramms mit den Bestandteilen: Strategische und operative Ziele, Leistungsauftrag und Umsetzungsziele.

Die Kontextkennzahlen liefern quantifizierte Angaben zur Ausgangssituation und Problemstellung, auf die eingewirkt werden soll (hier: Fachkräftebedarf, Erwerbsbeteiligung von Frauen etc.):

- Erwerbstätigenquote von Frauen
- Arbeitszeitvolumen bei Frauen
- Anzahl von Frauen in Führungspositionen
- Anzahl arbeitsplatzsuchender Frauen mit qualifizierten Bildungsabschlüssen
- Etc.

Dabei erfolgt neben einer Darstellung der Globaldaten auch – orientiert an den Zielgruppen des Programms – eine Differenzierung nach Alter, mit/ohne Kinder, Qualifikationsniveau etc. Die Auswahl wird entsprechend den Kategorien des regionalen Arbeitsmarkt-Monitoring und weiterer relevanter Daten präzisiert. Bei der Festlegung wird darauf geachtet, dass es sich um öffentlich verfügbare und problemlos zu beschaffende Daten handelt. Die Datenbeschaffung der so definierten Rahmendaten sollte – wie bereits mehrfach so umgesetzt – im Kontext der Zusammenarbeit mit den jeweiligen Agenturen für Arbeit erfolgen. Im Sinne einer zielführenden Zusammenarbeit zwischen den Kontaktstellen und Agenturen bieten die Analysen gleichzeitig den Ausgangspunkt für Abstimmungen (vgl. 0).

Die Programmkennzahlen beziehen sich auf die in einem Förderprogramm eingebrachten Ressourcen und die innerhalb eines Förderprogramms erbrachten Leistungen sowie die erzielten Wirkungen. Sie werden auf der Basis der definierten strategischen und operativen Programmziele, des definierten Leistungsauftrags und der Umsetzungsziele gebildet.

Kennzahlenbereich	Kennzahlen
Input	Personal: Anzahl, Stundenumfang, Qualifikationen, Zusatzqualifikationen
	Finanzierung: Höhe, Finanzierungsbeteiligte
	Erwirtschaftete Mittel: Einnahmen aus Teilnahmebeiträgen, Kursgebühren

Kennzahlenbereich	Kennzahlen
Output	Zielgruppenerreichung – Beratung (Basis: Zielgruppen lt. operativen Zielen und in der Aufgabenplanung definierte Zielgruppen, Matrix): <ul style="list-style-type: none"> ○ Wiedereinsteigerinnen ○ Frauen in Führungspositionen ○ Qualifizierte, hochqualifizierte Frauen ○ Gering oder gar nicht qualifizierte Frauen
	Beratungen von Frauen / Anzahl <ul style="list-style-type: none"> ○ Informationen (tel.) ○ Orientierungsberatungen ○ Beratungen zu Stellenwechsel/-suche ○ Coaching ○ Sonstiges
	Regionaler Einzugsbereich der beratenen Frauen <ul style="list-style-type: none"> ○ Anzahl beratener Frauen außerhalb des regionalen Zuständigkeitsbereichs
	Gruppenangebote / Anzahl <ul style="list-style-type: none"> ○ Art / Zielgruppe, Anzahl, Anzahl TN,
	Veranstaltungen / Anzahl <ul style="list-style-type: none"> ○ Art / Zielgruppe, in Kooperation mit wem (Vorgabe), Anzahl TN / Matrix
	Projekte <ul style="list-style-type: none"> ○ Art / Zielgruppe, in Kooperation mit wem (Vorgabe), Anzahl TN / Matrix
	Netzwerkarbeit <ul style="list-style-type: none"> ○ Mitarbeit in Netzwerken (Anzahl, Netzwerkpartner (Vorgabe) / Matrix) ○ Geschäftsführung von Netzwerken (Anzahl, Netzwerkpartner (Vorgabe) / Matrix)
	Kontakte mit Betrieben außerhalb von aktuell laufenden Projekten und Kooperationen im Rahmen von Veranstaltungen und Netzwerkarbeit <ul style="list-style-type: none"> ○ Erstkontaktaufnahmen mit Betrieben: Anlässe / Anzahl ○ Beratungen für Betriebe: Anlässe / Anzahl ○ Angebote in Betrieben: Anlässe / Anzahl
	Einbindung in Landesaufgaben <ul style="list-style-type: none"> ○ Durchführung/Mitwirkung von/an Veranstaltungen im Landesauftrag: Anlässe/Anzahl

Kennzahlenbereich	Kennzahlen
Outcome	Anteil der Stellen suchenden Frauen, die nach der Beratung in der Kontaktstelle innerhalb von sechs Monaten <ul style="list-style-type: none"> ○ eine existenzsichernde Beschäftigung aufgenommen haben in % ○ eine ihrer Ausbildung adäquate Beschäftigung aufgenommen haben in % ○ eine nicht existenzsichernde Beschäftigung aufgenommen haben in % Anteil der beratenen Frauen, <ul style="list-style-type: none"> ○ die eine passgenaue Weiterbildung aufgenommen haben in % ○ die innerhalb eines halben Jahres nach der Beratung eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben in %

Die dargestellten Programm Kennzahlen decken sich in weiten Teilen mit den bereits von den einzelnen Kontaktstellen erhobenen Informationen im Rahmen der Beratungs- und Veranstaltungsarbeit. Entsprechend ist für die Beschaffung der Daten kaum zusätzlicher Aufwand notwendig. Über die übergreifende Bereitstellung einer technischen Erfassung der entsprechenden Daten wird gleichzeitig die Erstellung der Sachberichte vereinheitlicht und somit eine Zusammenführung vereinfacht. Entsprechend sollten die Kennzahlen fortlaufend von den Kontaktstellen erfasst werden und zu einem gemeinsamen Stichtag jährlich berichtet werden.

Neben den regelmäßig im Rahmen des Alltagsgeschäfts erfassten Daten zu Beratungen, Veranstaltungen etc. beziehen sich einige Programm Kennzahlen auf Informationen, die sich bislang teilweise aus den Wirkungsanalysen der Kontaktstellen ergeben (vgl. Outcome). Für diesen Kennzahlenbereich ist eine zweijährige Erhebung – analog zu den bislang eingesetzten Wirkungsanalysen – zu empfehlen. Hinsichtlich einer detaillierteren Rückmeldung sollte hierbei das bislang eingesetzte Fragebogeninstrument überarbeitet und weiter differenziert werden. Als Orientierung kann hierzu die im Rahmen der Evaluation eingesetzte Befragung der Nutzerinnen dienen.

Um eine entsprechende Nutzerinnenbefragung als Instrument der Qualitätssicherung weiter zu qualifizieren, sollte hierbei jeweils eine repräsentative Stichprobe der im jeweiligen Zeitraum betreuten Nutzerinnen der Kontaktstellen einbezogen werden. Um dies zu gewährleisten ist ein handhabbares Adressmanagement der Nutzerinnendaten unerlässlich, um Aufwände gering und Abläufe effizient zu gestalten.

Kennzahlenbereich	Kennzahlen
Impact (Wirkung)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Anstieg der Frauenerwerbsquote ○ Anstieg regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen ○ Abnahme der Anzahl von Minijobs ○ Anstieg des Arbeitszeitvolumens von Frauen ○ Anstieg der Anzahl von Frauen in Führungspositionen ○

Bei den Wirkungs-Kennzahlen ist zu beachten, dass die Wirksamkeit von wichtigen Kontextfaktoren abhängig ist, wie der konjunkturellen Entwicklung, den regionalen Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. Nach Rücksprache mit der Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen im MFW ist die technische Umsetzung der Controlling-Anforderungen realisierbar. Die angestrebten Informationen können in das bestehende Führungsinformationssystem eingefügt werden. Die Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen stellt ihre Unterstützung bei der Beschaffung von Kontextdaten in Absprache mit dem Fachreferat zur Verfügung.

Eine Erhebung von Kennzahlen ist nur dann von Nutzen, wenn die Daten für eine weiterführende Gestaltung des Landesprogramms und somit eine zielgerichtete Steuerung zum Einsatz kommen (können). Die Daten bilden entsprechend die Grundlage für eine strategische Aufstellung und zukunftsfeste Ausrichtung des Landesprogramms.

Vor diesem Hintergrund kommen dem oben beschriebenen Wirkungsdialo, der Aufgabenplanung und den damit verbundenen Zielvereinbarungen zentrale Bedeutung zu. Über die gemeinsame Analyse der Kennzahlen und ihrer Veränderungen können gezielt Ansatzpunkte für die weitere Arbeit festgelegt und mit Zielwerten hinterlegt werden. Gleichzeitig bieten sie die Möglichkeit regionale Besonderheiten deutlich zu machen und strategisch gesteuert anzugehen. Somit bieten die Informationen die Basis für eine Fokussierung und Profilschärfung wie in 7.2 beschrieben.

Die Umsetzung eines entsprechenden Wirkungsdialogs sollte über eine Kopplung an die bereits implementierten Koordinierungstreffen zwischen Ministerium und Kontaktstellen erfolgen. In diesem Rahmen ist eine übergreifende gemeinsame Besprechung der Kennzahlen und die Diskussion von spezifischen Besonderheiten und Entwicklungen sinnvoll. Im Anschluss an die grundlegende Besprechung der weiteren Ziele und Aufgaben sollte die konkrete Aufgabenplanung der einzelnen Kontaktstellen für den kommenden Zeitraum erfolgen. Diese sollte einem einheitlichen Aufbau

folgen und in einem überschaubaren Umfang die zentralen Eckpunkte als Grundlage für die Zielvereinbarungen festlegen.

Der Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen den jeweiligen Kontaktstellen und dem Ministerium erfolgt daran anschließend auf Basis der Aufgabenplanungen und der Kennzahlenanalysen des Wirkungsdialogs. Dieser Schritt stellt des Weiteren einen zielführenden Weg zum besseren Einbezug der Trägervertreter/-innen dar. So kann über die Einführung eines jährlichen Trägertreffens der Austausch und das gemeinsame Commitment für das Landesprogramm gestärkt und gleichzeitig die strategische Steuerung abgestimmt werden. Die Analyse der Zielerreichung sollte wiederum in den Wirkungsdialog und Zielvereinbarungen im folgenden Jahr einfließen.

Der Aufbau und die Verankerung eines wirkungsorientierten Controlling im Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ insgesamt obliegt dem Fachreferat in Kooperation mit der Stabsstelle Neue Steuerung und Umwandlung von Landeseinrichtungen im MFW.

7.4 Professionalisierung / Aufgabenbündelung

Analyseergebnis

Die Kontaktstellen Frau und Beruf werden in ihrer Arbeit von Nutzerinnen und regionalen wie überregionalen Kooperationspartnern geschätzt, gleichzeitig aber insbesondere von den überregionalen Kooperationspartnern als zu wenig sichtbar in ihrer Arbeit und ihrem Beitrag in den Regionen bzw. als Landesprogramm beschrieben. Die Außendarstellung der Kontaktstellen gestaltet sich regional unterschiedlich. Ein Marketing erfolgt – über eine gemeinsame Logo-Nutzung hinaus – kaum in einer einheitlichen und somit übergreifend wiedererkennbaren Form. Die Ergebnisse zeigen des Weiteren, dass beispielsweise auch Betriebe die Professionalität der Kontaktstellen nicht an allen Standorten ausreichend wahrnehmen.

Das heterogene Bild nach außen spiegelt sich wider in der internen Organisation der Kontaktstellen im Rahmen der Landesarbeitsgemeinschaft. Die gleichberechtigte Teilhabe der Kontaktstellen bei unterschiedlichen (Träger-)Interessen und das Hinwirken auf konsensuale Lösungen führt Schwierigkeiten bei der gemeinsamen Profilierung. Verstärkt wird dies durch fehlende Ressourcen bzw. spezifische Expertise für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben über alle Kontaktstellen hinweg. Entsprechend zeigt sich in der Analyse eine klare Notwendigkeit der Steigerung von Effizienz und Effektivität der Wahrnehmung von übergreifenden Aufgaben und Abstimmungswegen respektive einer weiteren Professionalisierung nach innen und außen.

Empfehlung

Vor dem Hintergrund der Analyseergebnisse empfehlen wir eine gezielte Stärkung des Marketings und der einheitlichen Außendarstellung. Dabei gilt es insbesondere das gemeinsame Profil, den Hauptfokus der Kontaktstellenarbeit (vgl. hierzu insbesondere 7.2) und den generellen und regionalspezifischen Wissenspool der Kontaktstellen zu verdeutlichen. Für die einheitliche Rahmengestaltung des Marketings sowie weitere übergreifende Querschnittsaufgaben sollte eine gleichgewichtige Verteilung in Form einer fixen Zuordnung von Zuständigkeiten auf die einzelnen Kontaktstellen erfolgen. Dazu zählen des Weiteren auch solche Aufgabenbereiche wie die Akquisition von zusätzlichen Projektmitteln und die Koordination von Verbund-Projekten.

Umsetzung

Eine fixe Zuordnung von Zuständigkeiten zu einzelnen Kontaktstellen sollte die bereits erkennbar bestehenden Kompetenzen und Stärken einzelner Kontaktstellen nutzen und diese ausbauen. Bei der Arbeitsplanung sind die entsprechenden Aufgaben mit zeitlichen Kapazitäten an den Gesamtaufgaben zu berücksichtigen. Die jeweilige Querschnittsaufgabe sollte hierbei in die Zielvereinbarungen zwischen dem Ministerium und der jeweiligen Kontaktstelle aufgenommen werden. Gleichzeitig sollten die Zielsetzungen sämtlicher Querschnittsaufgaben für alle Kontaktstellen kommuniziert werden und transparent sein, so dass auch in der internen Zusammenarbeit Erwartungssicherheit hergestellt werden kann.

Um eine zielführende und professionelle Umsetzung bei der Wahrnehmung der jeweiligen Querschnittsaufgaben sicherzustellen, ist für einzelne Aufgabenbereiche ggf. auf externe Unterstützung zum Auf- bzw. Ausbau spezifischer Expertise zurückzugreifen. Hierzu können einmalig oder punktuell begleitend Personen zugezogen werden.

Neben den bereits implementierten Instrumenten der Qualitätssicherung und -entwicklung (in Bezug auf Standards zur Beratungsarbeit, der Bewertung aus der Perspektive der Nutzerinnen im Rahmen von Befragungen etc.) sollten im Kontext der Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben gleichzeitig überprüfbare und dokumentierte Qualitätsstandards zu den Prozessen definiert werden.

Zur Umsetzung eines einheitlichen Marketings, das die einzelne Kontaktstelle klar erkenntlich als Teil einer landesweiten Struktur in den drei definierten Auftragsbereichen ausweist, bedarf es eines gemeinsamen Konzeptes. Dieses enthält die minimal notwendigen Instrumente – Homepage, Flyer – sowie Vorgaben zum gemeinsamen Logo, zur Platzierung des Logos und zu einem gemeinsamen Layout. Über die Vorgabe eines „Baukastens“ von Layout-

Vorlagen für spezifische Themen ist einerseits durchaus Varianz möglich, andererseits bleibt das „Corporate Design“ bzw. „Corporate Image“ und die Wiedererkennung gesichert. Gleiches sollte für die Jahresberichte gelten sofern sie zur Veröffentlichung vorgesehen sind. Die regional bezogenen Berichte bedürfen eines einheitlichen Formats, das sich u.a. in der Gestaltung von Grafiken etc. dokumentiert.

Nicht nur die Kontaktstellen selbst sollten sich als Teile einer Landesstruktur darstellen, dies gilt auch für ihre einzelnen Angebote und Veranstaltungen. In der Umsetzung heißt das, dass nicht der Träger der Kontaktstelle als Veranstalter im Vordergrund stehen sollte – beispielsweise durch ein trägerspezifisches Layout – sondern auch hier erkenntlich wird, dass es sich um eine Veranstaltung/ein Angebot im Rahmen der Kontaktstelle innerhalb des Landesprogramms handelt. Dies gilt beispielsweise auch dann, wenn es sich um ein themenspezifischen Format handelt, dass zeitlich von allen oder einigen Kontaktstellen durchgeführt/angeboten wird (z.B. Veranstaltungen im Rahmen eines Jahresthemas).

Bei der Entwicklung eines einheitlichen Marketings handelt es sich wiederum um eine Querschnittsaufgabe, bei der es allerdings eines Sachkostenzuschusses für externe professionelle Unterstützung bedarf. Mit einer solchen externen Unterstützung wäre ein Konzept zu erarbeiten, das sich an den klassischen Bereichen der Produktentwicklung, der Kommunikationsstrategie und der Erschließung von Zielgruppenzugängen aufspannt. Die in der Evaluation ermittelten Einschätzungen von regionalen und überregionalen Kooperationspartnern/-innen bzw. Stakeholdern und die Bewertungen der beratenen Frauen zu den Angeboten der Kontaktstellen, den Alleinstellungsmerkmalen der Kontaktstellen und der „Sichtbarkeit“ der Beiträge der Kontaktstellen zu den regionalen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Aufgabenstellungen liefern hier direkte Inputs.

In der nachfolgenden Übersicht sind einzelne Bezugspunkte noch einmal gebündelt aufgenommen.

Tabelle 4: Ansatzpunkte Marketing-Konzept

Marketing-Instrumente	
Produktentwicklung	<p>Aufbereitung von im Rahmen von Projekten erfolgten Konzeptentwicklungen und praktischen Maßnahmenbestandteile zu einem Angebotsformat bzw. Produkt, auf das alle Kontaktstellen in der Außendarstellung ihres Angebots-Portfolios für die Wirtschaft zurückgreifen können.</p> <p>Nach außen kommunizierbare Aufbereitung des Wissenspools, der über die Kontaktstellen vorhanden ist. Dabei sollten sich weniger die Kontaktstellen mit ihren regionalspezifischen Aktivitäten präsentieren, sondern die Kontaktstellen als eine Experten-Struktur sichtbar werden, zu deren Expertise die genaue Kenntnis der regionalen Bedarfe, etc. gehört.</p>
Kommunikation und Sichtbarmachung der Kontaktstellenarbeit als Landesstruktur	<p>Einheitliches Corporate Design sämtlicher eingesetzter Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit, das die einzelnen Kontaktstelle und ihre Aktivitäten als Bestandteil einer landesweiten Struktur ausweist.</p> <p>Professioneller Einsatz multimedialer Kommunikationsmittel (Internet-Seite, Multimedia-Inhalte, Rückkopplungsmöglichkeiten etc.) und eines gezielten Marketing-Mix. Hierbei sind die Erfahrungen zur Ansprache spezifischer Zielgruppen und somit Good Practices der Sichtbarmachung zusammenzuführen und für die Gesamtheit der Kontaktstellen effizient nutzbar zu machen.</p> <p>Über die Einbindung der Öffentlichkeitsarbeit in den Wirkungsdiallog im Rahmen der Programmsteuerung ist der Erfolg der eingesetzten Maßnahmen und Instrumente bzw. die Zusammenstellung des Marketing-Mix zu überprüfen.</p>
Erschließung von Zugängen zu Zielgruppen, zu Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen	<p>Besonderes Anliegen ist die Erschließung des Zugangs zu Unternehmen und Organisationen der Wirtschaft. Um über die bestehenden Kontakte in Projekten (z.B. Family-Net) und Einzelaktionen hinaus Unternehmen zu gewinnen, ist insbesondere die Nutzung von Multiplikatoren/-innen bzw. Wirtschaftsver-</p>

bänden und Institutionen mit direkten Betriebskontakten erfolgsversprechend. Für den Zugang können beispielsweise die Betriebsberater der Kammern, Clusterverantwortliche bzw. Akteure der Wirtschaftsförderung verstärkt als Kooperationspartner genutzt werden.

Über allgemeine Hinweise auf die Expertise der Kontaktstellen hinaus, können dafür auch themenspezifisch passende Aktionsfelder definiert werden zu welchen die Kontaktstellen auf ihre Arbeit bezogene Informationen aufbereiten (vgl. auch Produktentwicklung).

7.5 Operative Einbindung / Wissenstransfer

Analyseergebnis

Die Kontaktstellen verfügen vor dem Hintergrund ihrer Beratungstätigkeit über eine breite Expertise zu den erwerbsbezogenen Bedarfen von Frauen. Dies betrifft die beruflichen Orientierungen, die Aufstiegsorientierungen, den Informationsstand zu den beruflichen Möglichkeiten und den beruflichen Anforderungen nach der Familienphase wie auch die Bedarfe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf generell wie speziell bezogen auf die einzelnen Regionen des Landes. Über die Einbindung in die beschäftigungsrelevanten regionalen Netzwerke haben die Kontaktstellen zudem einen Überblick über die Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote für Frauen und die ggfls. vorhandenen Lücken im Angebot. Die Kontaktstellen verfügen zudem qua über eine weitreichende Expertise zum jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt sowie über ein realistisches Abbild der Bedarfe der Unternehmen in der Region.

Die Kontaktstellen können mithin als eine regional gut eingeführte Struktur angesehen werden, über die regionalspezifische Unterstützungsbedarfe bei der Erschließung des Erwerbs- bzw. Fachkräftepotenzials von Frauen an das Ministerium weitergegeben werden können. Die Kontaktstellen können als Expertenstelle für konkrete Matching-Probleme auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden. Dieses Wissen wird auch bereits derzeit in weitere wirtschaftspolitische Initiativen und Programme des Ministeriums eingebunden.

Empfehlung

Die Expertise der Kontaktstellen zu den erwerbsbezogenen und beruflichen Orientierungen von Frauen, zu den spezifischen Unterstützungsbedarfen und Matching-Problemen beim Wiedereinstieg, beim beruflichen Um- und Aufstieg sowie die vorhandenen Zugänge zu den Zielgruppen sollten verstärkt für die konzeptionelle Entwicklung und für die regionale Umsetzung von weiteren (landespolitischen) Initiativen des MFW genutzt werden. Empfohlen wird ein Ausbau des Wissenstransfers wie auch eine verstärkte Einbindung der vorhandenen Struktur der Kontaktstellen in weitere landespolitische Initiativen. Insbesondere im Zusammenhang mit den im Aufbau befindlichen regionalen Fachkräfteallianzen sollte das vorhandene Expertenwissen der Kontaktstellen intensiv eingebunden werden. Hier bietet sich zugleich die Chance, die Kontaktstellen als unverzichtbaren Bestandteil einer regionalen Akteursstruktur sichtbar zu machen..

Mit ihrem spezifischen Beratungsangebot stellen die Kontaktstellen aus der Sicht der Arbeitsagenturen eine sinnvolle Ergänzung zum eigenen Beratungsangebot dar. Zur weiteren Institutionalisierung

rung dieses Bezugs aufeinander wird die Vereinbarung jährlicher Abstimmungsgespräche zwischen den regionalen Arbeitsagenturen, bzw. den Beauftragten für Chancengleichheit auf der Ebene der Agenturen und den jeweiligen Kontaktstellen empfohlen. In diesen Abstimmungsgesprächen sollen die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und bei den Bedarfsgruppen ausgetauscht werden. Dabei können die Kontaktstellen auf dem Hintergrund der Expertise aus der spezifischen, die gesamte Lebenssituation der Frauen umfassenden Beratung Empfehlungen zur konkreten Ausgestaltung von Instrumenten der Arbeitsagenturen einbringen und damit zur Zielgenauigkeit der Angebote beitragen. Die Arbeitsagenturen geben ihrerseits Informationen aus der laufenden Arbeitsmarktbeobachtung an die Kontaktstellen weiter. Zielsetzung ist insgesamt ein systematischer Strategieabgleich zwischen Kontaktstellen und Arbeitsagenturen hinsichtlich der Erschließung des Erwerbspotenzials von Frauen unter den jeweils spezifischen regionalen Bedingungen des Arbeitsmarktes sowie der Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (Orientierungsangebote, Qualifizierungsangebote, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc.). Die Zusammenarbeit wird gestützt durch die bereits regelmäßig stattfindende Abstimmung zwischen der Stabsstelle Chancengleichheit der Regionaldirektion bzw. der Bundesagentur auf Ebene des Fachreferats.

Umsetzung

Die Nutzung des in den Kontaktstellen vorhandenen Expertenwissens setzt die frühzeitige Information zu wichtigen Initiativen seitens des MFW voraus. Diese Information erfolgt bereits heute proaktiv im Rahmen der gemeinsamen Koordinierungstreffen durch das Ministerium, bedarf nach Einschätzung der Kontaktstellen aber einer Intensivierung insbesondere hinsichtlich der Möglichkeiten zu einer Beteiligung an Initiativen. Im Rahmen der Zielsteuerung können diese Möglichkeiten der Beteiligung aufgegriffen werden und eine gemeinsame Festlegung zu einer zielführenden operative Einbindung in der Konzeptphase und der Umsetzungsphase von Initiativen erfolgen.

Vor diesem Hintergrund ist zudem die Entwicklung eines systematischen Zugangs zu Wirtschaft über Nutzung der Kammern, Wirtschaftsförderungen, regionalen Wirtschaftsorganisationen bedeutsam. Dieser systematische Zugang kann über verschiedene Aktivitäten gewonnen werden. Hier ist zunächst die Analyse der zentralen Branchen in der Region, der dortigen Beschäftigungsprofile und des spezifischen Fachkräfte-Bedarfs zu benennen. Mit diesem Wissen ausgestattet, können gezielt Kooperationen mit Unternehmen/Betrieben gesucht werden, die einen deutlichen Fachkräftebedarf oder beispielsweise eine enorm hohe Fluktuation im Personalbestand haben. Dabei kann an bereits vorhandene Kooperationsansätze angeknüpft werden wie z.B. an die Zusammenarbeit mit KMU in den Projekten "Wir machen Azubinen

STARK – eine Initiative für weibliche Auszubildende“ oder „FIT-PRO-FAM – Fit für familienbewusste Maßnahmen in KMU“. Letzteres Projekt hat die Qualifizierung von Personalverantwortlichen zur Einführung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in KMU zum Ziel und greift damit explizit eine Thematik auf, die auf dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Fokus steht. Für den Ausbau der Kooperation mit der Wirtschaft und konkreten Unternehmen können die im Rahmen dieser Projekte erfolgten Konzeptentwicklungen und praktischen Maßnahmenbestandteile wie z.B. Qualifizierungsinstrumente zu einem Angebotsformat bzw. Produkt aufbereitet werden, auf das alle Kontaktstellen in der Außendarstellung ihres Angebots-Portfolios für die Wirtschaft zurückgreifen können.

Für den Zugang zu konkreten Unternehmen/Betrieben können beispielsweise die Betriebsberater der Kammern genutzt werden. Diese können als Multiplikatoren bei spezifischen Themen auf die Expertise der Kontaktstellen hinweisen und ggfls. für detaillierte Informationen Flyer zum entsprechenden Angebot der Kontaktstellen einspeisen. Voraussetzung dafür ist, die möglichen Beiträge der Kontaktstellen in diesem Aufgabenbereich zu schärfen. (vgl. dazu die Ausführungen zur Fokussierung und Profilschärfung).

Die Institutionalisierung der Kooperation mit den Arbeitsagenturen erfolgt über den Abschluss von entsprechenden Kooperationsvereinbarungen. Der Abschluss dieser Kooperationsvereinbarungen konkretisiert damit die bisherige insgesamt als positiv bewertete Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsagenturen und den Kontaktstellen und schafft eine verbindliche, personenunabhängige Regelung für den Wissenstransfer und Strategieabgleich.

7.6 Finanzierung

Analyseergebnis

Die derzeitige Finanzierung des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ erfolgt zu zwei Dritteln aus Landesmitteln und zu einem Drittel aus Mitteln der Träger. Seitens der Trägervertreter/-innen werden angesichts des intern zunehmenden Kostendrucks und dem zusätzlichen Hinweis auf Kostenpositionen der eingesetzten Infrastruktur, die nicht auf Vollkosten-Basis angerechnet werden, keinerlei Spielräume für eine erweiterte finanzielle Beteiligung gesehen.

Die Erhebung von Teilnahmebeiträgen bei Veranstaltungen kann bestenfalls zur Deckung der Sach- und Honorarkosten beitragen. Sofern die Niedrigschwelligkeit des Beratungsangebots für Frauen als operatives und Umsetzungsziel des Landesprogramms bestä-

tigt wird, muss die Erhebung von Beratungsgebühren als kontraproduktiv angesehen werden.

Die Einwerbung zusätzlicher Projektmittel schafft auf der einen Seite die Chance, neue Herausforderungen und Aufgabenstellungen aufzugreifen, weitere Kooperationspartner/-innen zu gewinnen und Kompetenzen in den Kontaktstellen zu erweitern, auf der anderen Seite bedeutet die Akquisition und Koordination zusätzlicher Projekte auch Ressourceneinsatz, zumal wenn dies auf einem z.T. niedrigen Professionalisierungsniveau für diese Tätigkeiten erfolgen muss.

Die Haushaltsbeschränkungen des Landes setzen einen engen Finanzierungsrahmen in Bezug auf den Ausbau des Leistungsauftrags, die Professionalisierung und die Wirkung in die (Gesamt-)Fläche.

Empfehlung

Die Empfehlungen zur Finanzierung zielen auf Stabilisierung, auf den Ausbau und die Sicherung von Professionalisierung und Innovationsfähigkeit und den mittelfristigen Ausbau in die Fläche.

Unter der generellen Empfehlung zur Weiterführung und zum mittelfristigen Ausbau des Landesprogramms sollte die derzeitige Förderhöhe und der Verteilungsschlüssel zwischen Land und Trägern beibehalten werden. Der derzeitige Verteilungsschlüssel ist in einem Landesprogramm mit gewünschter Trägervielfalt geeignet, die Steuerungsfähigkeit des Landes sicherzustellen.

Durch eine Priorisierung bei der Aufgabenwahrnehmung – z.B. Fokussierung auf einzelne Zielgruppen, Vorgabe eines definierten Anteils der Beratung an den Gesamttätigkeiten – können Freiräume gewonnen werden, die für eine Professionalisierung genutzt werden können (vgl. 7.3). Bestandteil der Professionalisierungsstrategie sollte unter dem Aspekt der Einwerbung zusätzlicher finanzieller Mittel die Bündelung und der Ausbau von Kompetenzen in der Projektaquisition in einer Kontaktstelle sein. Ein Effekt der Professionalisierung für diese Aufgabenstellung kann dann die verstärkte Akquisition und Durchführung von mit zusätzlichen Ressourcen ausgestatteten Projekten zur Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel, zumindest aber mittelfristig wird die Aufstockung der Programmmittel um einen Finanzierungspool für innovative Praxisansätze empfohlen. Aus diesem Pool können zusätzliche personelle Ressourcen für die Konzeptentwicklung und die Erprobung innovativer Praxisansätze finanziert werden, die zur Anpassung des Tätigkeitsprofils der Kontaktstellen an aktuelle Erfordernisse beitragen.

Ausgehend von der Empfehlung zu einem mittelfristigen Ausbau des Kontaktstellenangebots in der Fläche ist die entsprechende Anhebung der Landesmittel notwendig.

Umsetzung

Die Fortschreibung des Förderansatzes sichert Stabilität und Steuerungsfähigkeit innerhalb des Landesprogramms.

Zur Steigerung der Effizienz des Mitteleinsatzes sollte eine Fokussierung innerhalb des Leistungsauftrags erfolgen. Hier wird ein weiterer Dialog mit den Trägervertretern/-innen und den Kontaktstellenleitungen zur Ausrichtung auf Zielgruppen und Bestandteile der Leistungserbringung notwendig sein.

Eine Effizienzsteigerung kann hinsichtlich der als notwendig identifizierten Querschnittsaufgaben erreicht werden. So sollte die Einwerbung zusätzlicher Projektmittel als Querschnittsaufgabe einer dafür zuständigen Kontaktstelle zugewiesen werden (vgl. Professionalisierung).

Mittelfristig muss das Bemühen auch der Akquisition von Projektmitteln bei der Wirtschaft gelten. Voraussetzung dazu ist, den Beitrag der Kontaktstellen zur Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen deutlicher sichtbar zu machen (vgl. Professionalisierung). In diesem Zusammenhang erscheint insbesondere die Bereitstellung von spezifischen Konzepten, die einen erkennbaren Mehrwert für die Akteure bieten, beispielsweise zu konkreten Anreizstrukturen für weibliche Fachkräfte, Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Karrierewege mit Bezug zum Wiedereinstieg etc., als geeigneter Ansatzpunkt.

Die Einbindung der Kontaktstellen in die regionalen Fachkräfteallianzen und die Sichtbarmachung des Beitrages, den das Landesprogramm und die Kontaktstellen vor Ort hier leisten können, schafft eine zusätzliche Grundlage für die Entscheidung über einen Ausbau der Kontaktstellen in der Fläche. Als gemeinsame Akteure sind hier das federführende Fachreferat und die Landesarbeitsgemeinschaft der Kontaktstellen gefragt.

8 Anhang

Leitfaden Fachgespräche mit Trägern der Kontaktstellen und Kontaktstellen-Leiterinnen

Fragebogen Nutzerinnenbefragung

Fragebogen für die Befragung der regionalen Kooperationspartner

Leitfaden für die Fachgespräche mit Programmverantwortlichen in anderen Bundesländern