

**Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.**



RKW
Kompetenz-
zentrum

Margarete Schreurs · Brigitte Millenat

Beschäftigungspotenziale erschließen durch familienfreundliche Personalpolitik

Der RKW-Report

**Ergebnisse der
Online-Befragung „Check-up Personalpotenzial“
in mittelständischen Unternehmen**

Projekt „Beschäftigungspotenziale erschließen durch familienfreundliche Personalkonzepte“ (Team-29)



Beschäftigungspotenziale erschließen durch familienfreundliche Personalpolitik – Der RKW-Report

Ergebnisse der Online-Befragung „Check-up Personalpotenzial“ in mittelständischen Unternehmen (TEAM - 29)

Herausgegeben vom

RKW Kompetenzzentrum

Eschborn, April 2008

Bearbeitet von

Margarete Schreurs

Brigitte Millenat

Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V.

RKW Kompetenzzentrum · Themenfeld Handel und Dienstleistungen · Düsseldorf Straße 40 · 65760 Eschborn / Deutschland

Tel. +49(0)6196-495-3522 · Fax +49(0)6196-495-4501 · eMail millenat@rkw.de

Das Projekt

„Beschäftigungspotenziale erschließen durch familienfreundliche Personalkonzepte (TEAM - 29)“

wurde gemeinsam vom RKW Kompetenzzentrum und BWTW Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

bearbeitet und gefördert durch



Inhalt

1. Einleitung

Informationen zur Unternehmensbefragung, Erhebungsmethode und Auswertung

2. **Wie gezielt setzt der Mittelstand eine familienfreundliche Personalpolitik zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung ein? – So urteilen Führungskräfte aus mittelständischen Unternehmen**

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

3. **Strukturdaten der Befragungszielgruppe**

Wichtige Kenngrößen der Betriebs- und Personalstruktur im Überblick

1. Einleitung

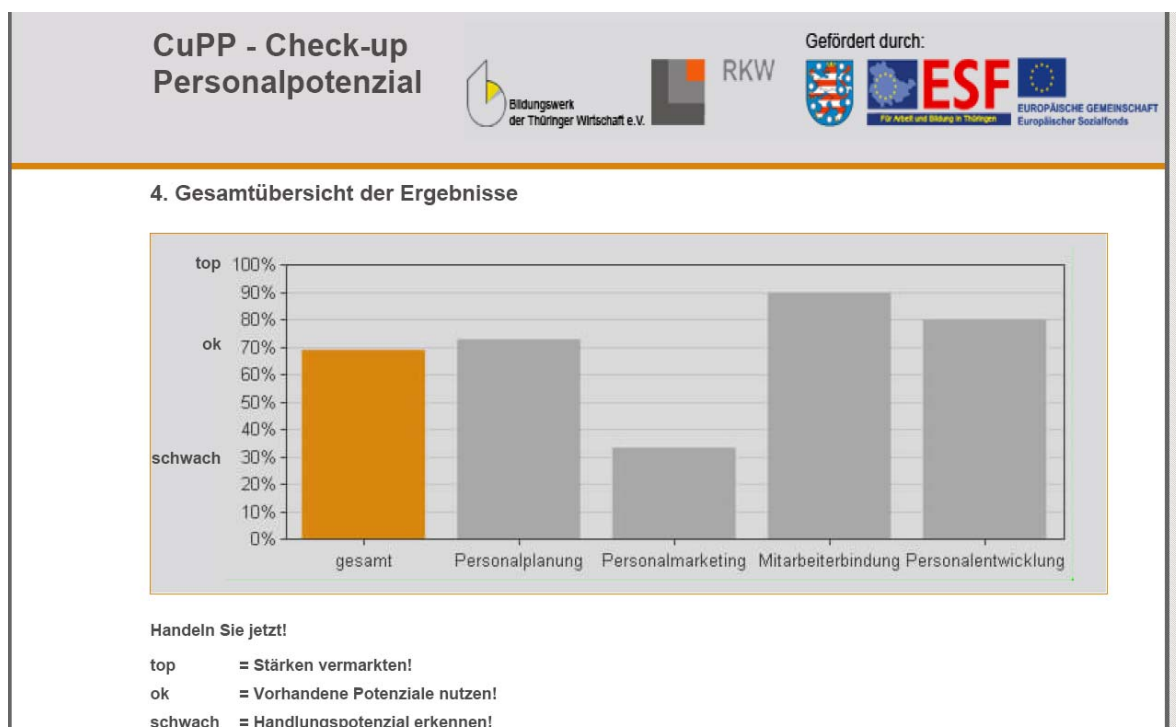
Der vorliegende Ergebnisbericht präsentiert die Zentralbefunde einer Unternehmensbefragung in kleinen und mittleren Unternehmen, die mittels des **RKW-Online-Check-up „Personalpotenzial“** im Rahmen des TEAM-Projektes (gefördert mit Landes- und ESF-Mitteln durch das Thüringer Minister für Wirtschaft, Technologie und Arbeit) durchgeführt wurde. Die Kernaussagen dieses Berichts beruhen auf Auswertungen von insgesamt 64 Unternehmensprofilen als Ergebnisse des Online-Check-up mit detaillierten Einschätzungen und Bewertungen der befragten Unternehmen zu

- dem aktuellen Stand der betrieblichen Personalressourcen,
- der zukünftigen Entwicklung des Personal- und Fachkräftebedarfs,
- der Bedeutung familienfreundlicher Personalpolitik im Unternehmen und deren Umsetzung im Betrieb,
- dem Handlungs- und Gestaltungsbedarf auf betrieblicher Ebene für einen gezielten Einsatz familienfreundlicher Personalpolitik zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung im Unternehmen.

Art der Befragung: Das Erhebungsinstrument **RKW-Online-Check-up „Personalpotenzial“**

Mit der Nutzung des „Check-up Personalpotenzial“ werden insbesondere Daten zu den Handlungsfeldern Personalplanung, Personalmarketing, Mitarbeiterbindung sowie Personalentwicklung erhoben. Jedes Handlungsfeld umfasst ca. 10 vertiefende Fragestellungen bezüglich Zielsetzungen und Umsetzungsmaßnahmen, die anhand einer Bewertungsskala eingeschätzt und bewertet werden. Die bewerteten Fragestellungen werden in Form eines Unternehmensprofils dargestellt, das den teilnehmenden Unternehmen unmittelbar nach Abschluss der Online-Befragung zugesandt wird. Das Unternehmensprofil gibt dem Unternehmen ein schnelles Feedback über vorhandene Stärken und Schwächen und den betriebsspezifischen Handlungsbedarf. Ferner bietet es die Möglichkeit zu prüfen, an welcher Stelle tiefer gehende Analysen im Betrieb anzusetzen sind oder wo notwendige Verbesserungen eingeleitet werden müssen.

Darstellung eines anonymisierten Unternehmensprofils



Befragungszielgruppe – Befragte Unternehmen

Im Mittelpunkt der Erhebung stehen kleine und mittlere Unternehmen mit den Größenkategorien

- Kleinstunternehmen (1 bis 10 Mitarbeitern)
- Kleinunternehmen (11 bis 50 Mitarbeitern)
- Mittlere Unternehmen (51 bis 250 Mitarbeitern)

Die Zahl der Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von mehr als 251 Mitarbeitern wurden in die Befragung aufgenommen. In der Auswertung dient diese Größenkategorie jedoch hauptsächlich als Vergleichsgruppe zur Gruppe der Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen.

Im Projektzeitraum wurden 140 Unternehmen als Nutzer des Online-Check-up registriert. 64 Unternehmen haben die Befragung vollständig bearbeitet. Ihre detaillierten Unternehmensprofile bildeten die Grundlage der Gesamtauswertung und führten zu den nachfolgend dargestellten Kernaussagen.

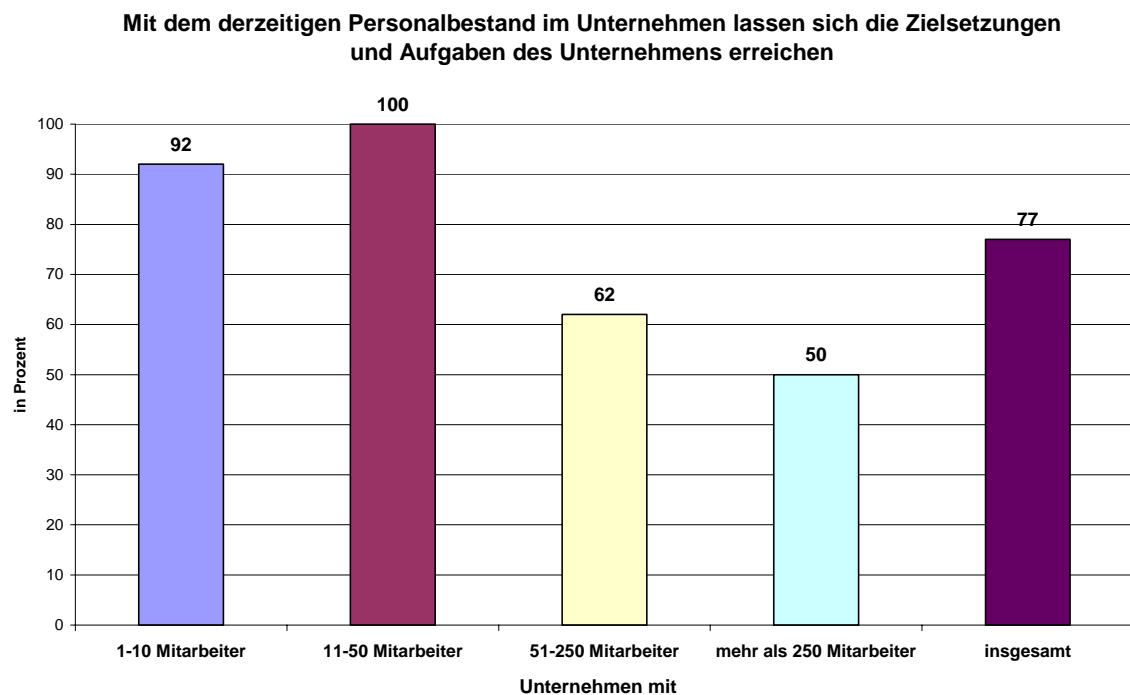
2. Wie gezielt setzt der Mittelstand eine familienfreundliche Personalpolitik zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung ein? – So urteilen Führungskräfte aus kleinen und mittleren Unternehmen

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

Aktueller Personalbestand und zukünftiger Personalbedarf

- Die Mehrheit der befragten mittelständischen Unternehmen reklamiert für sich keinen akuten Personalbedarf. Im Gegenteil: Die Zufriedenheit mit dem derzeitigen Personalbestand ist hoch.

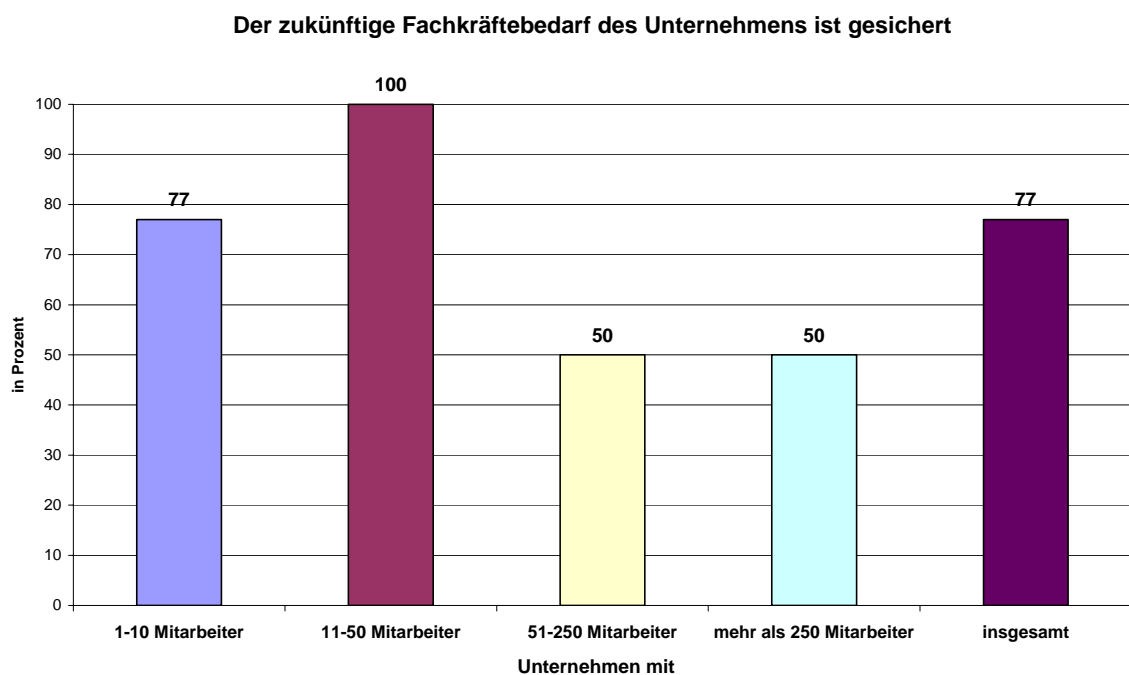
Von den untersuchten Unternehmensfallstudien gibt die überwiegende Mehrheit an, dass mit dem aktuellen Personalbestand die Zielsetzungen und Aufgaben des Unternehmens erreicht werden. Ein akuter Personalbedarf, der die Unternehmen zum Handeln zwingt, besteht in der Mehrheit der befragten Unternehmen somit nicht.



Es scheint somit gegenwärtig noch kein großer Handlungsdruck hinsichtlich der Neueinstellung von Personal zu bestehen. Die positive konjunkturelle Entwicklung hat in den befragten Unternehmen noch keine spürbare Nachfrage nach Personal ausgelöst. Die Mehrheit verhält sich in Bezug auf Neueinstellungen noch vorsichtig und eher zurückhaltend.

- **Kleinst- und Kleinunternehmen fühlen sich weniger vom Fachkräftemangel betroffen als mittlere Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 51 bis 250 Mitarbeitern/-innen.**

Die befragten Unternehmen weisen in der Mehrheit einen hohen Fachkräfteanteil von weit über 50 % der Gesamtbelegschaft aus. Trotz des nahezu gleich hohen Fachkräfteanteils bewerten sie die Frage, ob ihr zukünftiger Fachkräftebedarf gesichert ist, unterschiedlich. Während Kleinst- und Kleinunternehmen ihren zukünftigen Fachkräftebedarf mehrheitlich als gesichert betrachten, wird von den Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 51 und 250 Mitarbeitern der Fachkräftebedarf überwiegend als nicht gesichert eingeschätzt. Die Fallstudienresultate zeigen außerdem, dass mit steigender Unternehmensgröße und zunehmendem Fachkräfteanteil der Fachkräftebedarf zunehmend als nicht gesichert eingeschätzt wird.



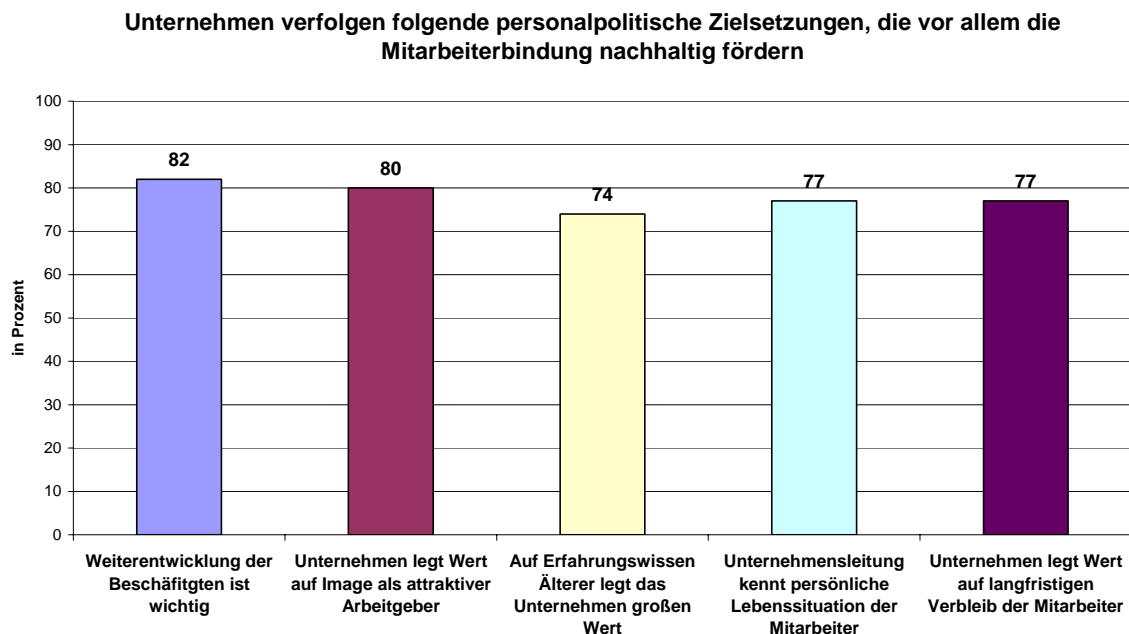
- **Die Altersstruktur der Belegschaft ist für die Einschätzung, ob der zukünftige Fachkräftebedarf im Unternehmen gesichert ist, kaum von Relevanz.**

Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen haben einen Altersdurchschnitt von 40 Jahren. Angesichts einer weiterhin sinkenden Zahl von jungen Nachwuchskräften ist davon auszugehen, dass der Anteil der älteren Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft in diesen Unternehmen in den nächsten Jahren stetig steigen wird. In 10 Jahren wird der Altersdurchschnitt der Belegschaft bei konstantem Personalbestand in den meisten Unternehmen deutlich über 45 Jahre, und zwar in der Altersgruppe 46 bis 55 Jahre, liegen. Diese Entwicklungen werden bei der Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs – wie die Fallstudien mehrheitlich zeigen – kaum in Erwägung gezogen und spielen eher keine Rolle für die Bewertung der Frage, ob der zukünftige Fachkräftebedarf im Unternehmen gesichert ist. Die Annahme, dass Unternehmen mit einem hohen Altersdurchschnitt (über 45 Jahre) auch einen höheren Fachkräftebedarf für sich reklamieren könnten, wird durch die Ergebnisse der Fallstudien nicht bestätigt.

Personalpolitische Strategien und Zielsetzungen mittelständischer Unternehmen zur Fachkräftesicherung

- **Mittelständische Unternehmen, die ihren Fachkräftebedarf als gesichert ansehen, verfolgen personalpolitische Zielsetzungen, die vor allem die Mitarbeiterbindung nachhaltig fördern.**

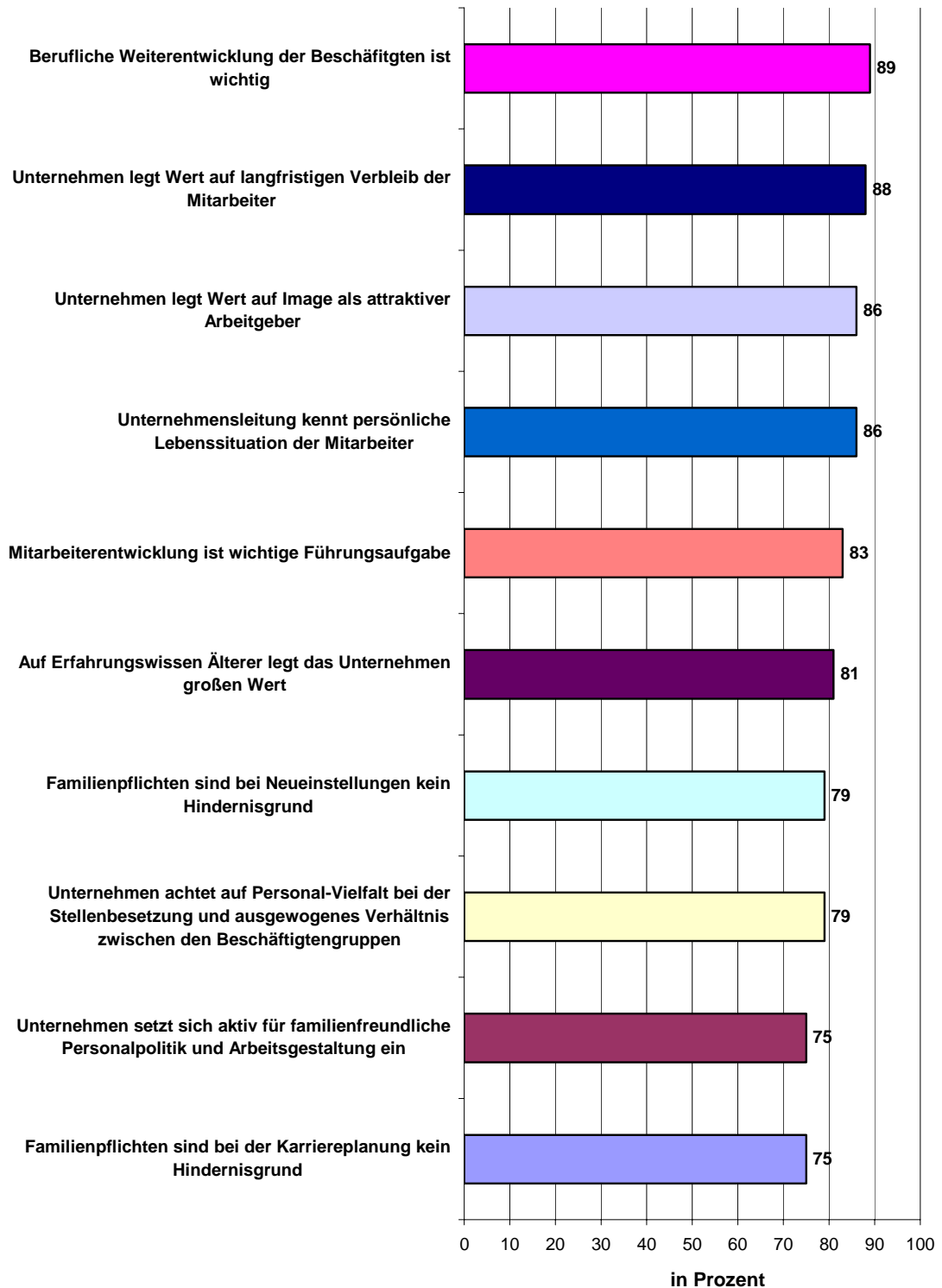
Geht man vom Ergebnis aller befragten Unternehmen aus, so zeigt sich, dass sie bei den Zielsetzungen der Personalplanung und -entwicklung in erster Linie Wert legen auf die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten, die sie als eine zentrale Führungsaufgabe begreifen. Des Weiteren ist ihnen wichtig, als attraktiver Arbeitgeber am Standort aufzutreten und das positive Image für die Personal- und Kundenbindung zu nutzen. Sie legen ferner besonderen Wert auf das Erfahrungswissen Älterer und darauf, dass die Unternehmensleitung die Lebenssituation der Beschäftigten kennt. Außerdem sind sie sehr an einem langfristigen Verbleib der Mitarbeiter/-innen im Betrieb interessiert, d. h. die Mitarbeiterbindung genießt hohe Priorität.



- **Familienfreundliche Zielsetzungen und Leitlinien sind in der Unternehmens- und Personalpolitik der befragten KMU mehrheitlich verankert, sie haben jedoch nicht immer höchste Priorität.**

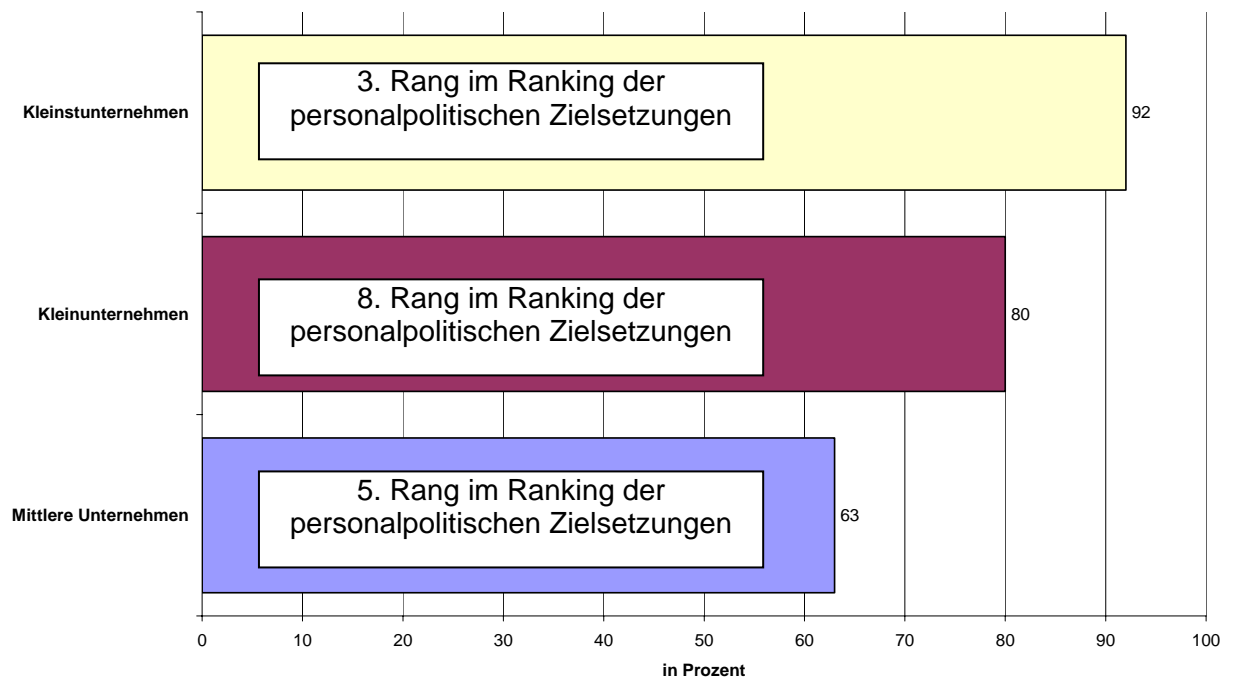
In der Gesamtauswertung aller Fallstudien erhalten familienfreundliche Zielsetzungen im Ranking der personalpolitischen Zielsetzungen eine geringere Priorität, sie sind jedoch mehrheitlich in der Unternehmens- und Personalpolitik der befragten Unternehmen vertreten.

Ranking der personalpolitischen Zielsetzungen und Leitlinien bei allen Unternehmen:



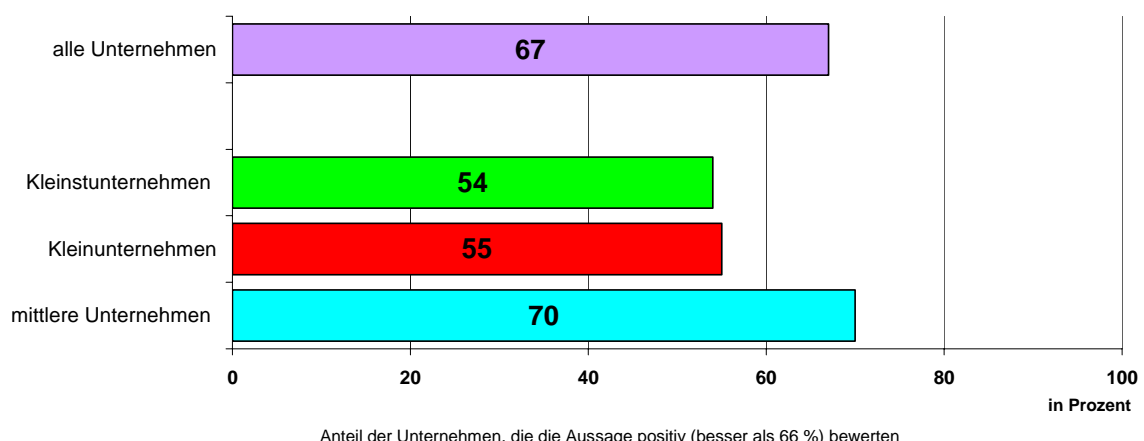
Beim Ranking der personalpolitischen Zielsetzungen nach Unternehmensgrößenklassen zeigt sich ein differenziertes Bild zwischen Kleinstunternehmen (bis zu 10 Beschäftigten) sowie kleinen und mittleren Unternehmen (< 10 bis 250 Beschäftigte). Insbesondere Kleinstunternehmen räumen den familienfreundlichen Zielsetzungen im Rahmen ihrer Personalpolitik höhere Priorität ein (Platz 3 im Ranking der personalpolitischen Zielsetzungen), während diese eine geringere Bewertung in kleinen und mittleren Unternehmen erhalten (jeweils Platz 8 bei Unternehmen mit 11-50 Mitarbeitern bzw. Platz 9 bei allen Unternehmen im Ranking).

Unternehmen setzt sich aktiv für familienfreundliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung ein

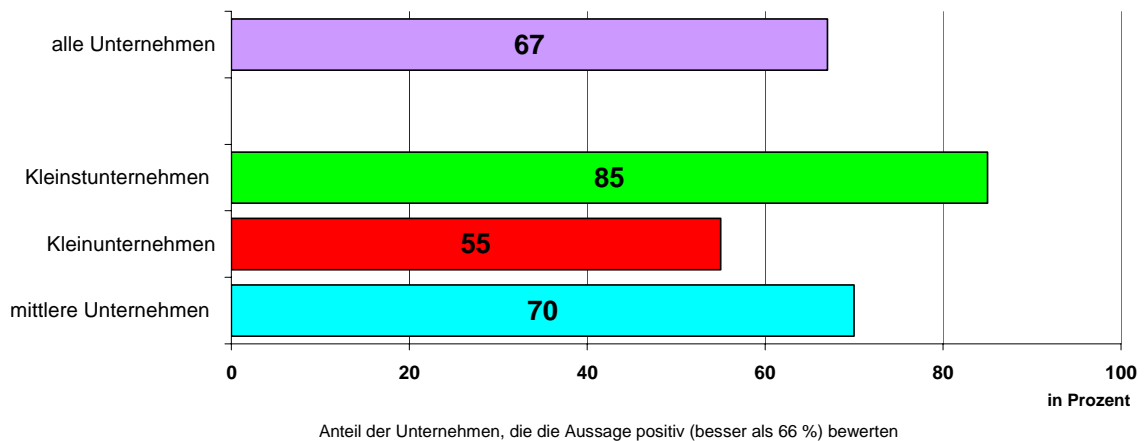


- Bei der Personalplanung und der Personalbeschaffung setzt die Mehrheit der befragten Unternehmen vor allem auf die Ausbildung junger Menschen und das Erfahrungswissen und Arbeitspotenzial Älterer. Gezielte Aktivitäten zum Ausbau des betrieblichen Ausbildungsangebotes sowie zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung Älterer und Nutzung ihres Erfahrungswissens werden als wichtige personalpolitische Instrumente zur Fachkräfte- und Nachwuchskräfte-sicherung angesehen.

Aussage "Das Unternehmen behält ehemalige Auszubildende wann immer möglich im Betrieb und bietet Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung"



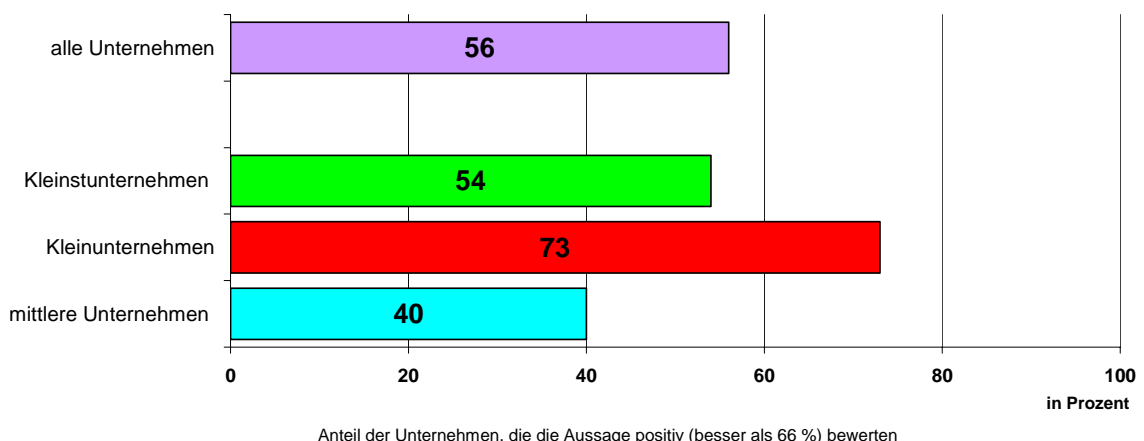
Aussage "Auf das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer legt das Unternehmen großen Wert"



Die befragten Unternehmen betrachten mehrheitlich die Ausbildung Jugendlicher als ein sehr wichtiges Instrument zur Nachwuchskräfte-sicherung. Der Übernahme von Auszubildenden in den Betrieb nach Abschluss der Ausbildung wird dabei hohe Priorität eingeräumt. Neben der Zielgruppe der Auszubildenden bewerten die befragten Unternehmen die Entwicklung und Nutzung des Arbeitspotenzials älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als eine wichtige Maßnahme zur Fachkräftesicherung. Die an der Befragung beteiligten kleinen und mittleren Unternehmen mit ihren familiären Strukturen legen besonderen Wert auf einen längeren Verbleib der Beschäftigten im Betrieb und sind anders als Großunternehmen stärker auf das Arbeitspotenzial und Erfahrungswissen der Älteren angewiesen. Eine bessere Nutzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Wissens- und Arbeitspotenzials Älterer durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen wird deshalb als besonders wichtig erachtet.

- **Personalpolitische Strategien und Konzepte, die auf Personalvielfalt ausgerichtet sind und das Erwerbspotenzial aller Beschäftigtengruppen, vor allem von Frauen, Migrantinnen und Migranten, Älteren u. a. verstärkt für die Personalgewinnung und Fachkräftesicherung nutzen, sind in den befragten Unternehmen kaum bekannt und spielen in der betrieblichen Personalarbeit so gut wie keine Rolle.**

Aussage "Im Rahmen der Personalpolitik wird auf Personalvielfalt bei der Besetzung neuer Stellen und auf ein ausgewogenes Verhältnis von Beschäftigtengruppen in allen Positionen geachtet"

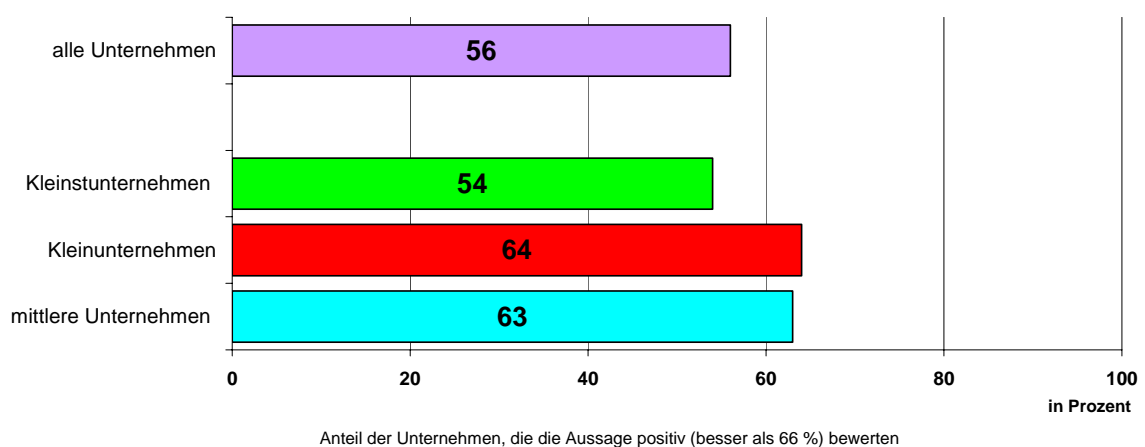


Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zeigen deutlich, dass Kleinst- und mittlere Unternehmen Personalrekrutierungsstrategien und Personalkonzepten, die die Vielfalt des Arbeitskräfteangebotes gezielt für die Rekrutierung und Fachkräftesicherung nutzen und ausschöpfen, weniger Bedeutung beimessen. Diversity als Personalkonzept ist der Mehrheit der befragten Unternehmen so gut wie nicht bekannt und hat bisher kaum Eingang in die betriebliche Personalpolitik gefunden. So finden personalpolitische Ansätze einer gezielten Anwerbung und Rekrutierung von potenziellen Erwerbstätigengruppen wie beispielsweise Frauen, Migranten oder Ältere weitgehend nicht statt. Auch die Förderung der beruflichen Integration sowie die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit (z. B. durch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit, Unterstützung bei der Kinder- und Altenbetreuung, spezifische Weiterbildungsangebote für Ältere oder Teilzeitbeschäftigte) finden wenig Eingang in das personalpolitische Handeln. Die Befragung weist hier auf einen erheblichen Informations- und Entwicklungsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen hin.

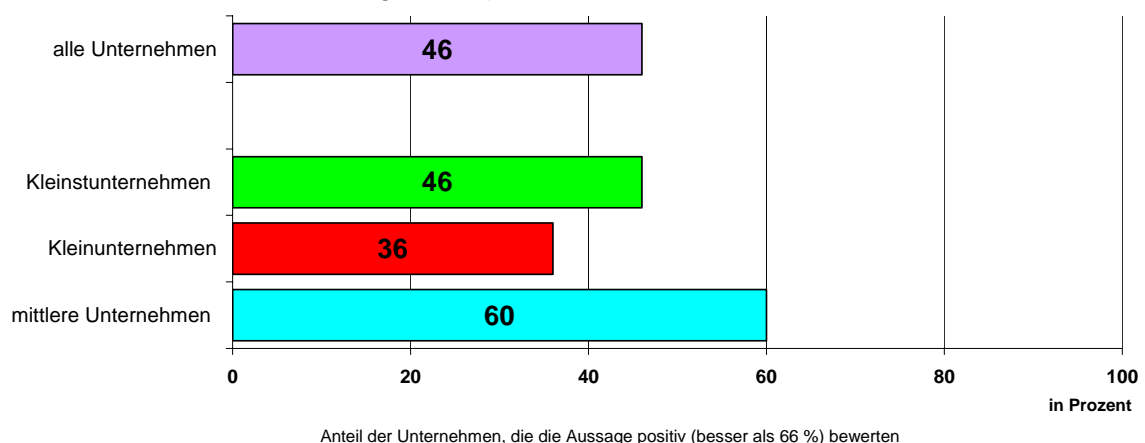
Personalpolitische Aktivitäten und Maßnahmen mittelständischer Unternehmen zur Deckung des Personalbedarfs

- Die befragten Unternehmen decken ihren Personalbedarf in erster Linie durch die Personalgewinnung vom externen Arbeitsmarkt. Mehr als die Hälfte der Unternehmen setzen zur Rekrutierung qualifizierten Personals vorwiegend auf die Personalgewinnung von außen. Die Nutzung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes zur Personalbedarfsdeckung durch eine gezielte Personalentwicklung wird dagegen weniger angewandt. Nur knapp die Hälfte der befragten Unternehmen geben an, auch über interne Personalentwicklungsmaßnahmen den Personalbedarf zu decken.

Aussage "Das Unternehmen sichert sein Fachkräftepotenzial durch die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von außen"



Aussage "Das Unternehmen sichert sein Fachkräftepotenzial vorwiegend über interne Personalentwicklungskonzepte"

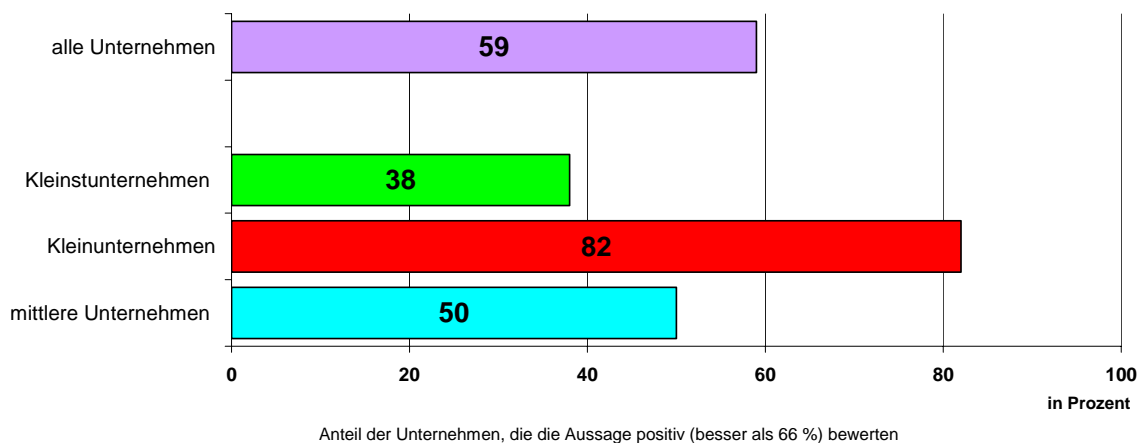


Die externe Personalgewinnung scheint gemäß den Fallstudienresultaten die bevorzugte Maßnahme zur Personalbedarfsdeckung in mittelständischen Unternehmen zu sein. Dagegen wird die innerbetriebliche Personalentwicklung als wirkungsvolles Instrument der internen Personalrekrutierung noch nicht ausreichend genutzt. Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale bestehen vor allem im Auf- und Ausbau zielgruppenspezifischer und arbeitsplatznaher Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und Aufstiegsplanung. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Elternzeit noch sehr wenig angeboten werden.

Ebenso ist das Weiterbildungsangebot für Teilzeitbeschäftigte, die in der Mehrheit Frauen sind, noch ausbaufähig. Nur knapp die Hälfte der befragten Unternehmen führen Bildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe durch. Kleine und mittlere Unternehmen könnten durch eine gezielte Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung, die auf die Belange spezifischer Beschäftigtengruppen wie z. B. Frauen ausgerichtet sind, ihre Potenziale zur Fachkräftesicherung noch besser nutzen und im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte punkten.

- **Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen betreiben ein gezieltes Personalmarketing, um die Personallücken rechtzeitig zu schließen. In Bezug auf die spezifische Anwerbung und Ansprache von Frauen zeigt die Befragung, dass in Personalmarketingmaßnahmen die Vorteile und Stärken einer Beschäftigung im mittelständischen Unternehmen deutlicher herausgestellt und stärker für ein frauen- und familienfreundliches Arbeitgeberimage genutzt werden könnten.**

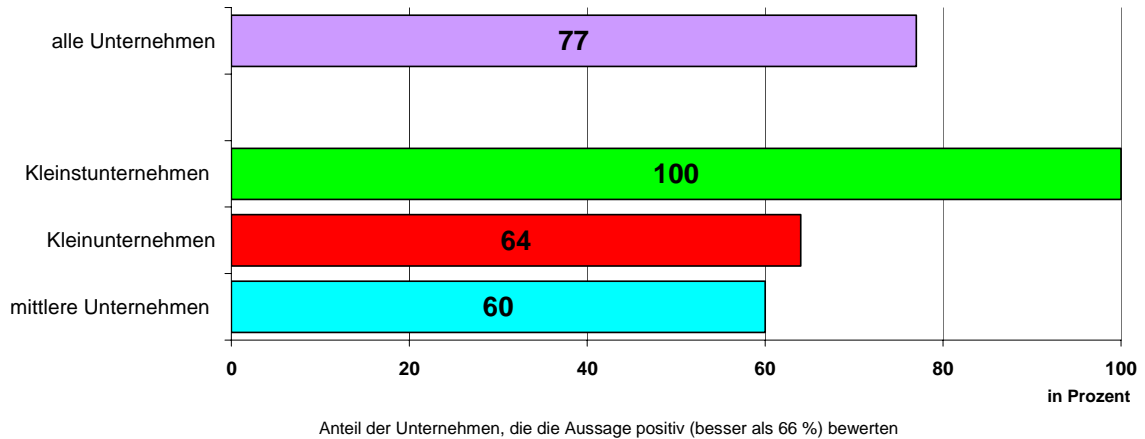
Aussage "Das Unternehmen betreibt ein gezieltes Personalmarketing, um Personallücken rechtzeitig zu schließen"



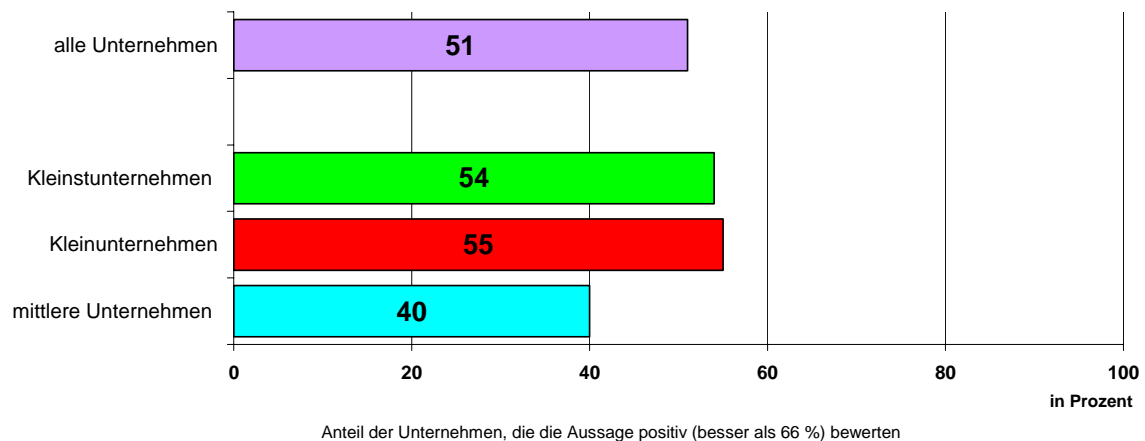
Für die rechtzeitige Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte ist die verstärkte Erschließung des Beschäftigungspotenzials von Frauen, Älteren, Migranten und anderen Erwerbstätigengruppen dringend erforderlich. Mittelständische Unternehmen bieten mit ihrer starken Verankerung in der Region, ihren überschaubaren und familiären Strukturen sowie ihrer größeren Wohnortnähe erhebliche Vorteile vor allem für die Beschäftigung von Frauen. Die Fallstudien zeigen deutlich, dass diese Vorteile im Rahmen der Personalbeschaffung und des Personalmarketing noch besser ausgeschöpft werden können. Vor allem Rekrutierungs- und Marketingmaßnahmen sollten gezielter auf die KMU-spezifischen Vorteile eingehen und diese hervorheben. Gleichzeitig könnte damit das Image des attraktiven Arbeitgebers nach außen untermauert und gestärkt werden.

- **Trotz der familiären Strukturen von kleinen und mittleren Unternehmen und ihrem besonderen Interesse an einem längerfristigen Verbleib des Personals im Unternehmen nutzen sie bei personellen Neubesetzungen Personalreserven wie beispielsweise Wiedereinsteiger/-innen oder Beschäftigte in Elternzeit noch zu wenig.**

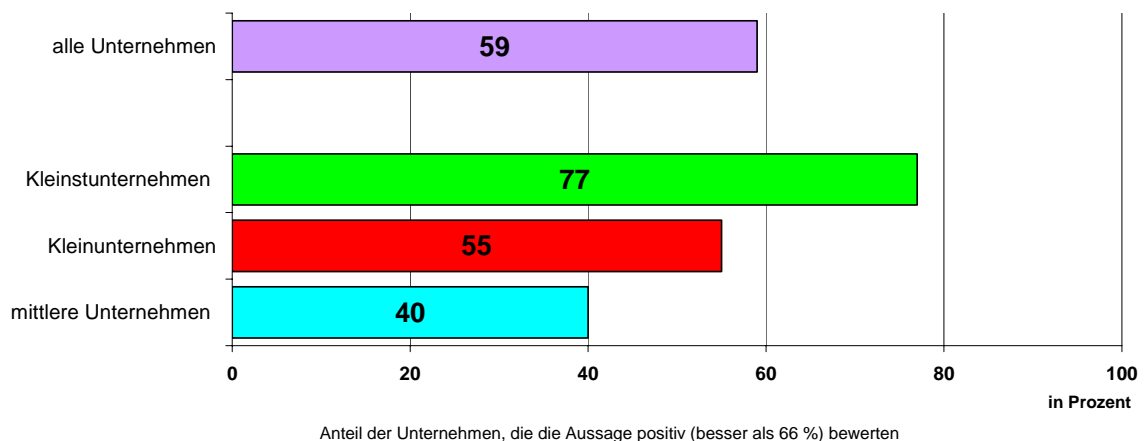
Aussage "Das Unternehmen legt Wert auf einen langfristigen Verbleib des Personals"



Aussage "Bei Neubesetzungen haben Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger den Vorrang"



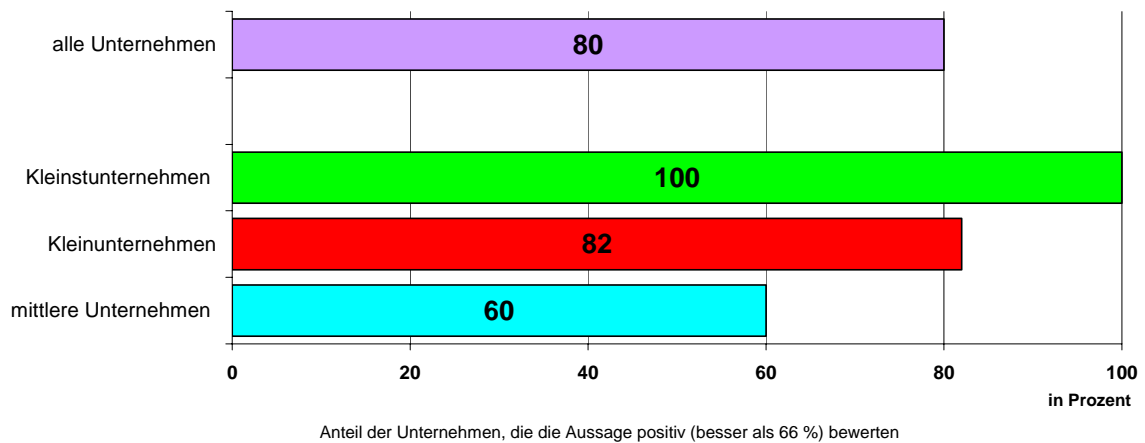
Aussage "Das Unternehmen hält den Kontakt zu Frauen / Männern, die aufgrund von Elternzeit und / oder anderer familiärer Verpflichtungen (Alten- / Krankenpflege) ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen"



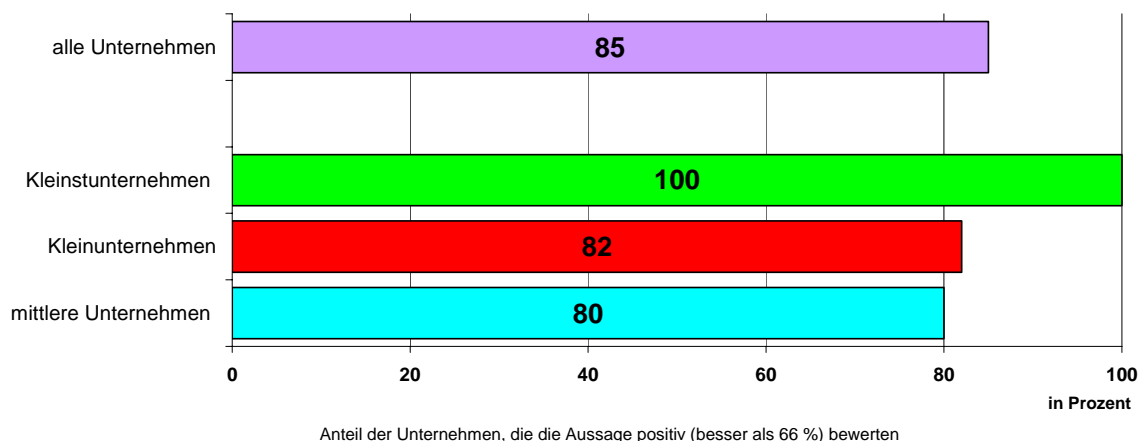
Drei Viertel der befragten Unternehmen geben an, dass sie dem langfristigen Verbleib des Personals im Betrieb hohe Priorität einräumen. Diese Zielsetzung wird jedoch in der praktischen Personalarbeit noch unzureichend umgesetzt. Nur knapp die Hälfte der befragten Unternehmen nutzt bei Neubesetzungen das Potenzial von Wiedereinsteigern /-innen oder greift auf Beschäftigte in Elternzeit zurück. Entsprechend wenig verbreitet scheinen insgesamt Maßnahmen zu sein, die dazu beitragen, den Kontakt zu Beschäftigten während der Elternzeit zu halten und einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen, wobei sich Kleinstunternehmen hier offenbar etwas stärker engagieren.

➤ **Die Mitarbeiterbindung erfolgt in der Mehrheit der befragten Unternehmen durch Maßnahmen der Mitarbeitermotivation und der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit.**

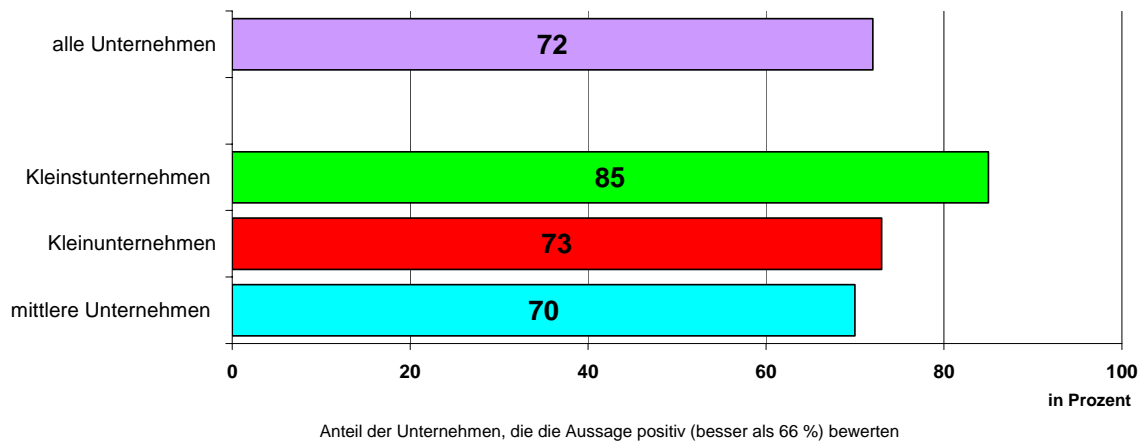
Aussage "Beschäftigte werden ermuntert, sich an Problemlösungen / Entscheidungen im Unternehmen zu beteiligen"



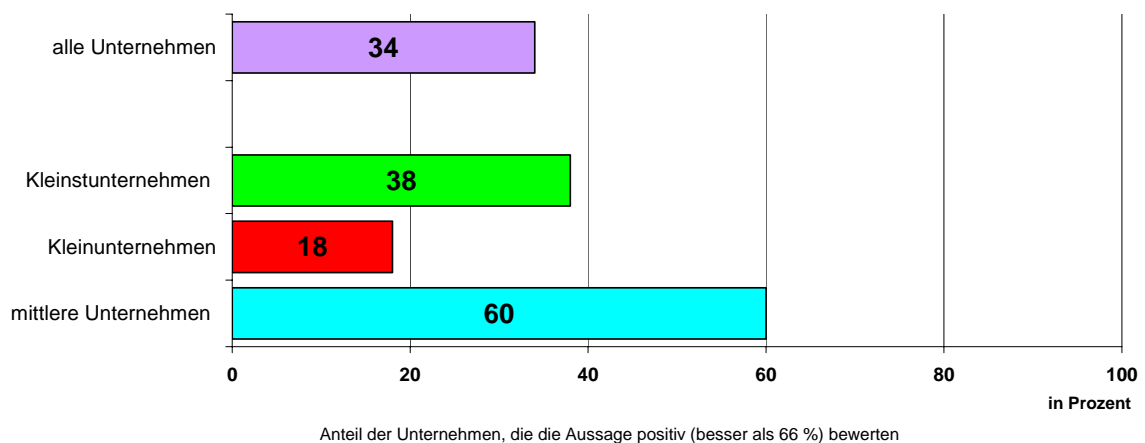
Aussage "Das Unternehmen sucht im Falle sich ändernder Lebenssituationen in Zusammenarbeit mit Beschäftigten nach betrieblichen Lösungen"



Aussage "Für Beschäftigte mit Familienpflichten bietet das Unternehmen flexible Arbeitszeiten"



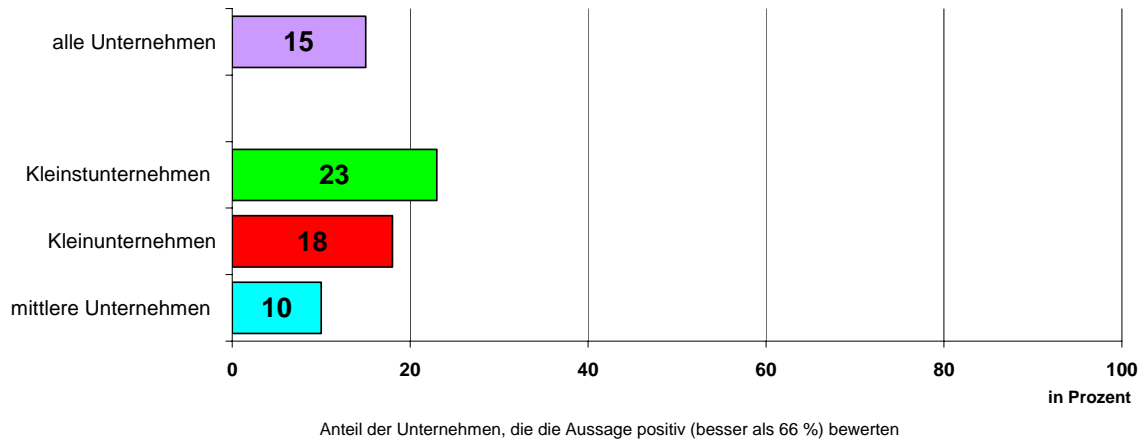
Aussage "Für Beschäftigte mit Familienpflichten bietet das Unternehmen Tele-(Heim-)arbeitsplätze"



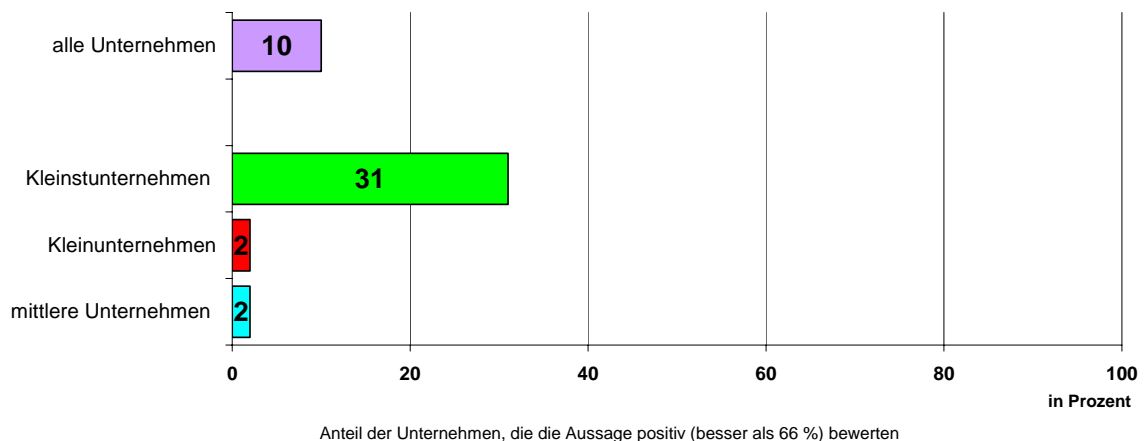
Mitarbeiterbindung wird in den befragten Unternehmen als eine sehr wichtige Aufgabe der betrieblichen Personalarbeit angesehen. Drei Viertel der Unternehmen geben an, spezifische Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitermotivation durchzuführen, wie beispielsweise die Einbindung der Beschäftigten in Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse oder die materielle bzw. immaterielle Anerkennung von besonderen Leistungen. Für die meisten der befragten Unternehmen ist es wichtig, die persönliche Situation der Beschäftigten zu kennen und im Falle sich ändernder Lebenssituationen (z. B. bei Schwangerschaft, Elternzeit, Kinderbetreuung, Krankheitsfall, Pflegefall in der Familie) mit den betroffenen Beschäftigten angepasste betriebliche Lösungen zu entwickeln. Dabei bieten die Unternehmen hauptsächlich Lösungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung an. Dies gilt jedoch überwiegend für Arbeitszeitmodelle mit flexiblen Anwesenheitszeiten vor Ort im Betrieb. Teleheimarbeitsplätze werden dagegen nur von einem Drittel der befragten Unternehmen angeboten. Die Befragung zeigt dabei deutlich, dass vor allem in Kleinst- und Kleinunternehmen die Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen kaum praktiziert wird. Hinderungsgründe hierfür sind, dass Unternehmen mit kleineren Belegschaften umfangreichere Abwesenheitszeiten kaum kompensieren können und der organisatorische und finanzielle Aufwand für die Einrichtung von Teleheimarbeit als zu hoch bewertet wird.

- **Das betriebliche Maßnahmenangebot zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränkt sich in der Mehrheit der befragten Unternehmen hauptsächlich auf das Angebot flexibler Arbeitszeiten. Andere Möglichkeiten wie beispielsweise Unterstützungsmaßnahmen für die Beschäftigten bei der Kinder- und Altenbetreuung oder Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit werden kaum angeboten. Hier bestehen erhebliche Verbesserungspotenziale in kleinen und mittleren Unternehmen.**

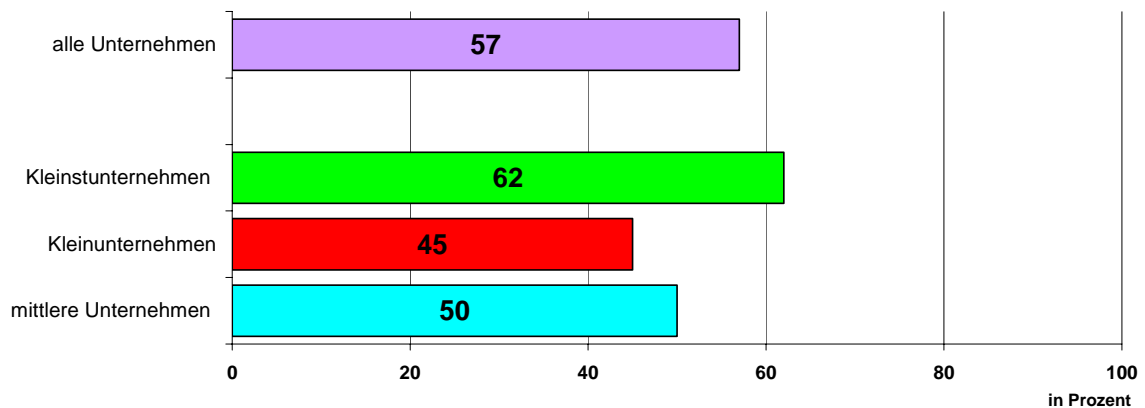
Aussage "Das Unternehmen" unterstützt die Beschäftigten in der Kinder- / Altenbetreuung"



Aussage "Weiterbildungsmaßnahmen werden für Beschäftigte während der Elternzeit angeboten"



Aussage "Weiterbildungsmaßnahmen stehen auch für Beschäftigte in Teilzeit zur Verfügung"

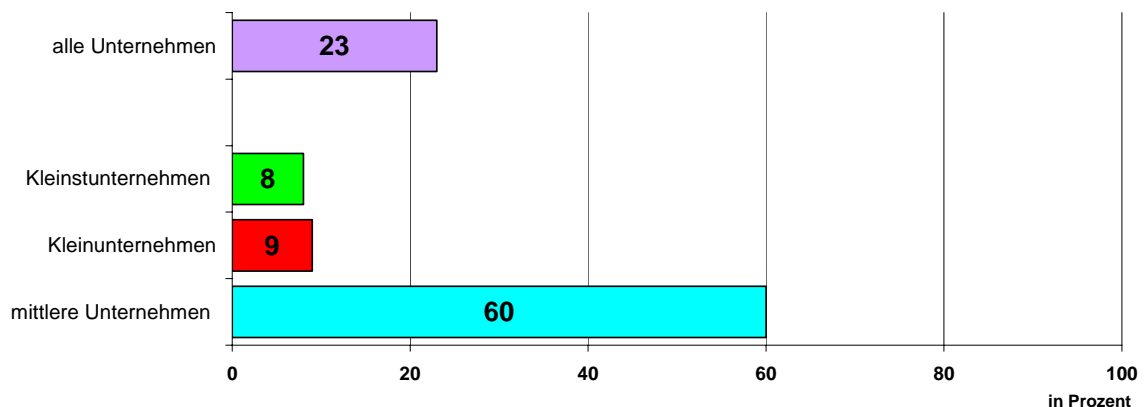


Anteil der Unternehmen, die die Aussage positiv (besser als 66 %) bewerten

Nur knapp 15 % der befragten Unternehmen geben an, dass sie Unterstützungsleistungen zur Kinder- oder Altenbetreuung (z. B. Vermittlung von Kindergartenplätzen oder Pflegestellen, Kantinenmitbenutzung etc.) oder Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Elternzeit anbieten. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen bietet spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte an. Die Angaben machen deutlich, dass die Möglichkeiten der familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen bei weitem nicht ausgeschöpft werden. Die Chancen der Mitarbeiterbindung durch die Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen werden nicht ausreichend genutzt.

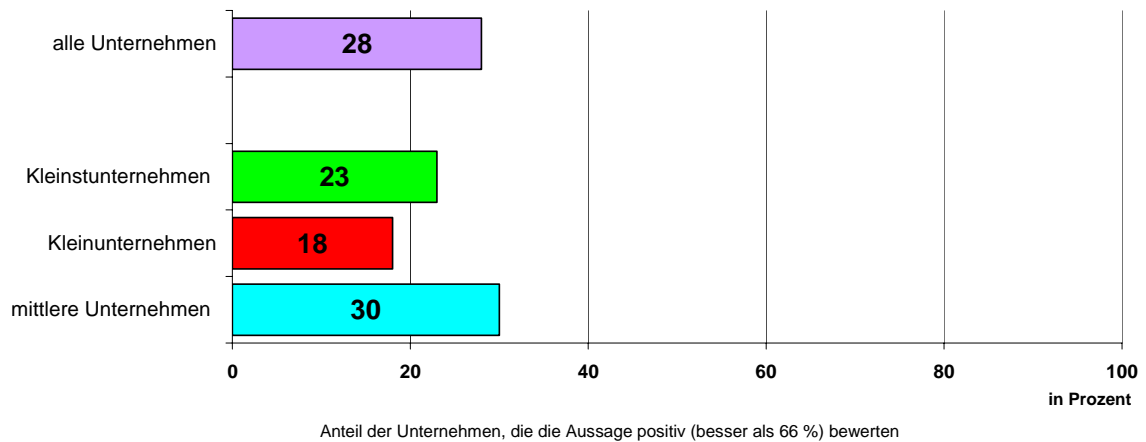
- **Betriebliche Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder mit geringer Qualifikation werden nur von knapp einem Viertel der befragten Unternehmen durchgeführt. Personalmaßnahmen, die die Vielfalt des Arbeitskräfteangebotes nutzen, sind somit in der betrieblichen Praxis kleiner und mittlerer Unternehmen noch wenig verbreitet.**

Aussage "Das Unternehmen ergreift Integrationsmaßnahmen für Beschäftigte ausländischer Herkunft"



Anteil der Unternehmen, die die Aussage positiv (besser als 66 %) bewerten

Aussage "Das Unternehmen schafft betriebliche Anpassungslösungen für Beschäftigte mit gesundheitlicher Beeinträchtigung"

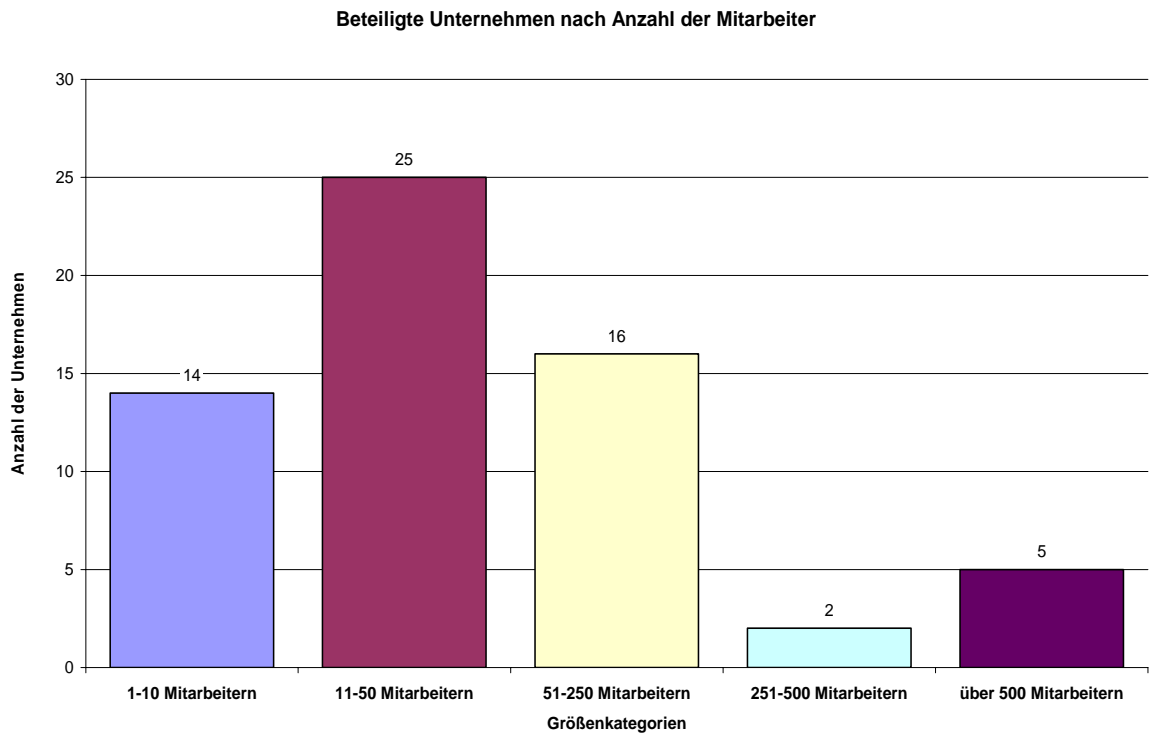


Laut Fallstudienresultate bieten nur ein Fünftel der befragten Unternehmen Integrationsmaßnahmen für Beschäftigte mit ausländischer Herkunft an und lediglich ein Viertel der Unternehmen führen betriebliche Anpassungsmaßnahmen für Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch. Vor dem Hintergrund eines verschärften Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte, von dem insbesondere kleine und mittlere Unternehmen betroffen sein werden, und eines gewandelten Arbeitskräfteangebots ist es zwingend notwendig, dass mittelständische Betriebe das gesamte Gestaltungsspektrum für die Entwicklung attraktiver Arbeitsbedingungen ausschöpfen und damit optimale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung schaffen.

3. Strukturdaten der Befragungszielgruppe

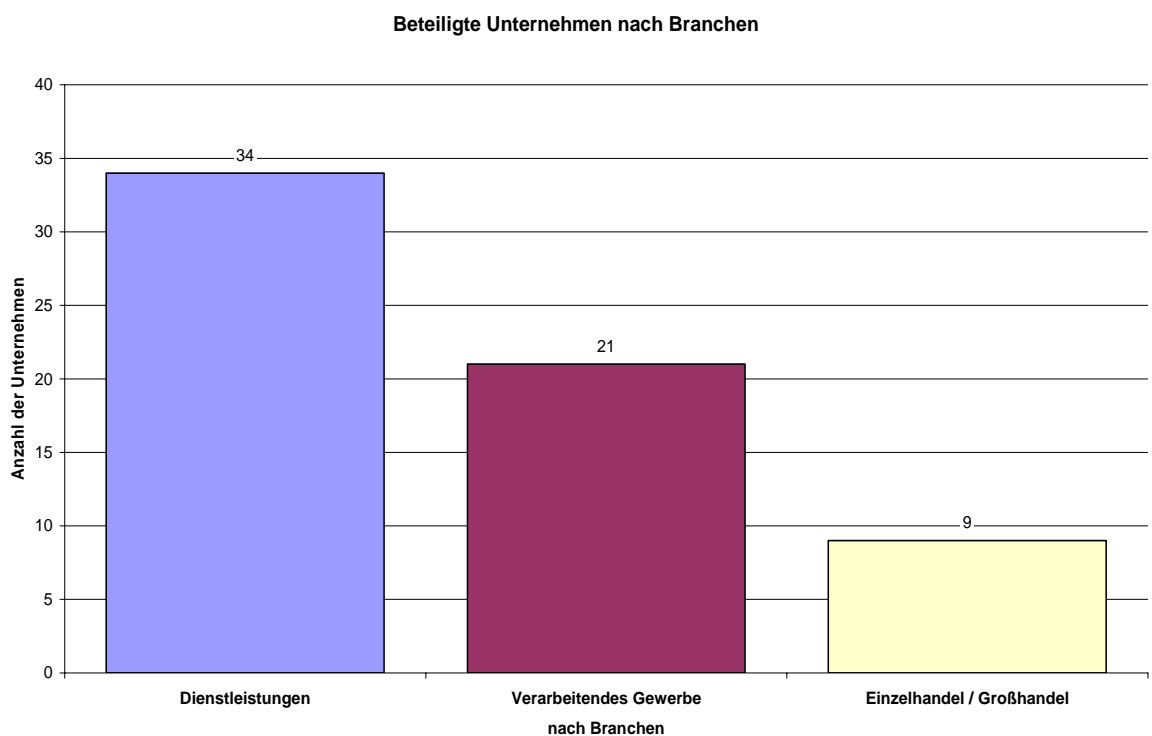
Wichtige Kenngrößen der Betriebs- und Personalstruktur im Überblick:

Unternehmensgröße nach Mitarbeiterzahl

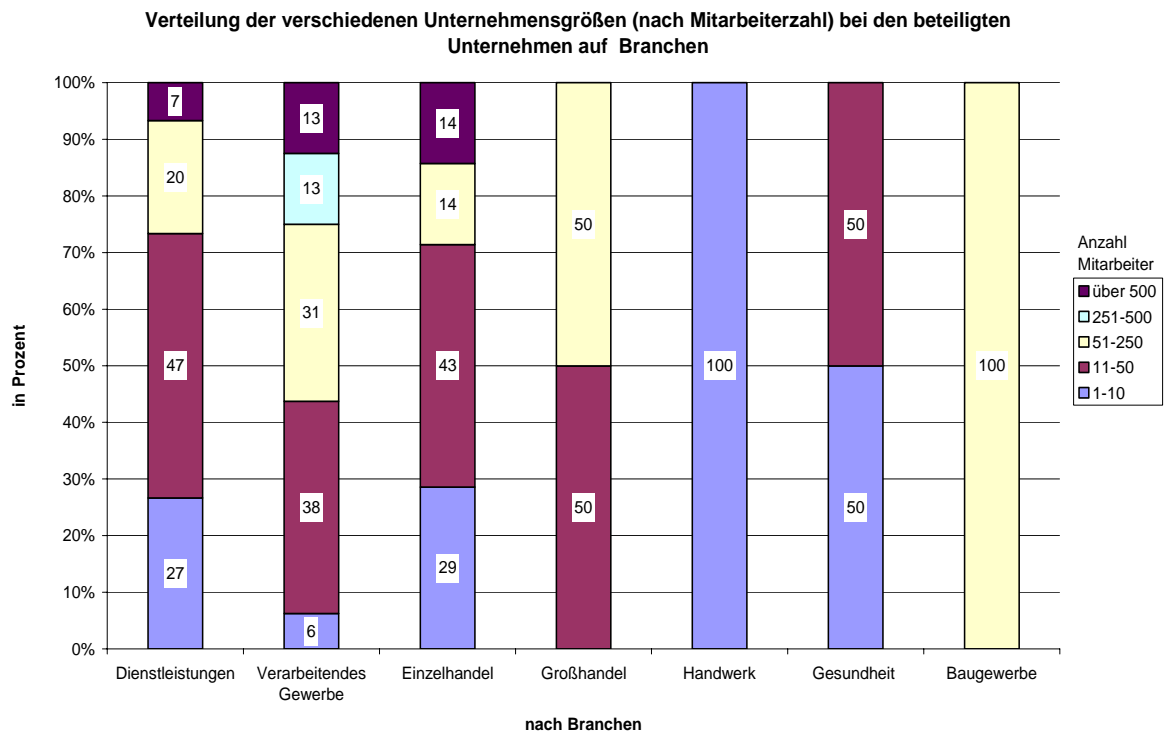


86 Prozent (55 Unternehmen) der befragten Unternehmen gehören zu den Klein- und Mittelunternehmen. Die größte Gruppe unter den befragten Unternehmen stellen die Kleinunternehmen mit 25 Unternehmen.

Branchenstruktur

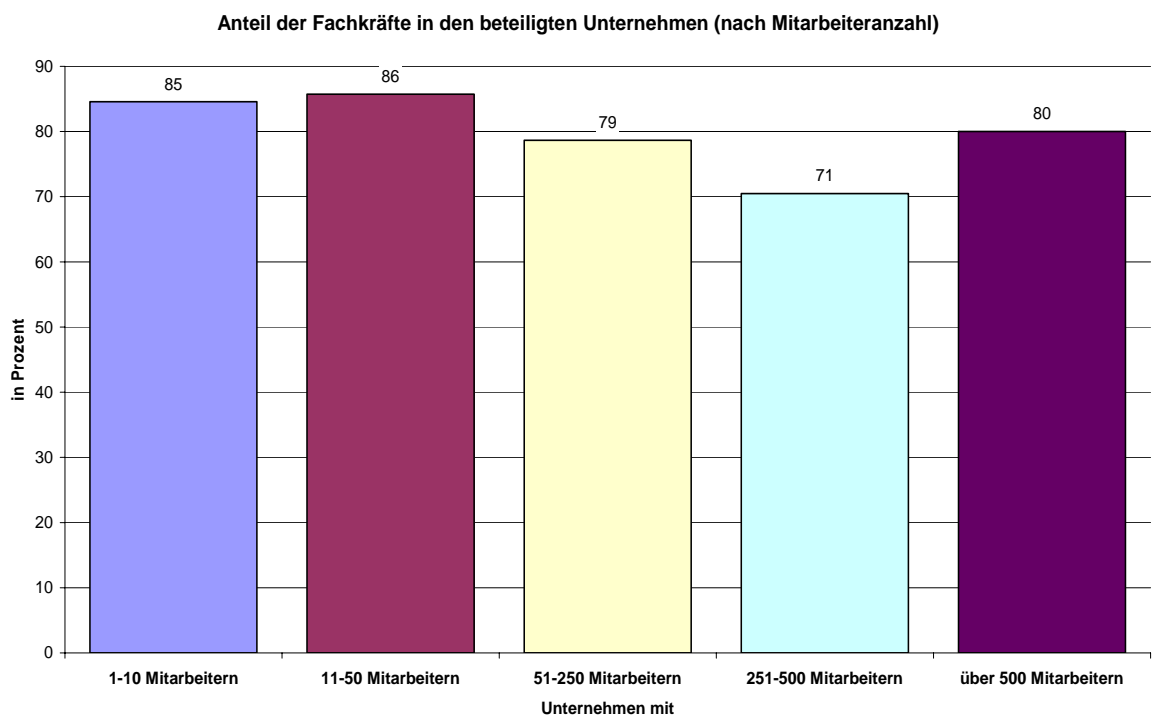


Unternehmensgröße nach Branchen



In den Fallunternehmen des Dienstleistungsbereichs, die in der Befragung die größte Branchengruppe darstellen, sind die Unternehmen mit 11 bis 50 Mitarbeitern (47 Prozent) am häufigsten vertreten. Bei den Fallunternehmen des verarbeitenden bzw. produzierenden Gewerbes fällt die Gruppe der Unternehmen mit 1 bis 10 Mitarbeitern (6 Prozent) dagegen deutlich geringer aus. In der Branchengruppe Handel dominieren die Fallunternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 11 bis 50 Mitarbeitern. Erwartungsgemäß haben die beteiligten Handwerksunternehmen nur 1 bis 10 Mitarbeitern und gehören damit zu den Kleinstunternehmen.

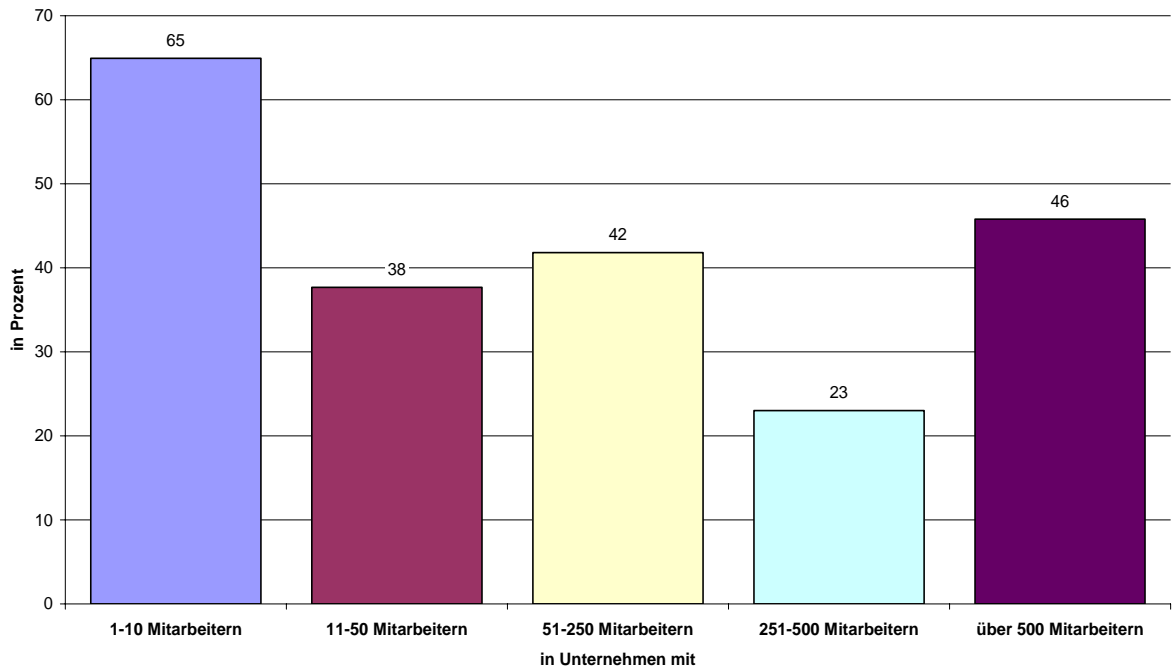
Fachkräfteanteil in den befragten Unternehmen



Das Ergebnis zeigt deutlich, wie wichtig Fachkräfte für die mittelständischen Unternehmen sind. In allen fünf Gruppen liegt der Anteil der Fachkräfte deutlich über 70 Prozent. Der höchste Fachkräfteanteil besteht in den Fallunternehmen mit 11 bis 50 Mitarbeitern (86 Prozent) und den beteiligten Kleinstunternehmen mit 1 bis 10 Mitarbeitern.

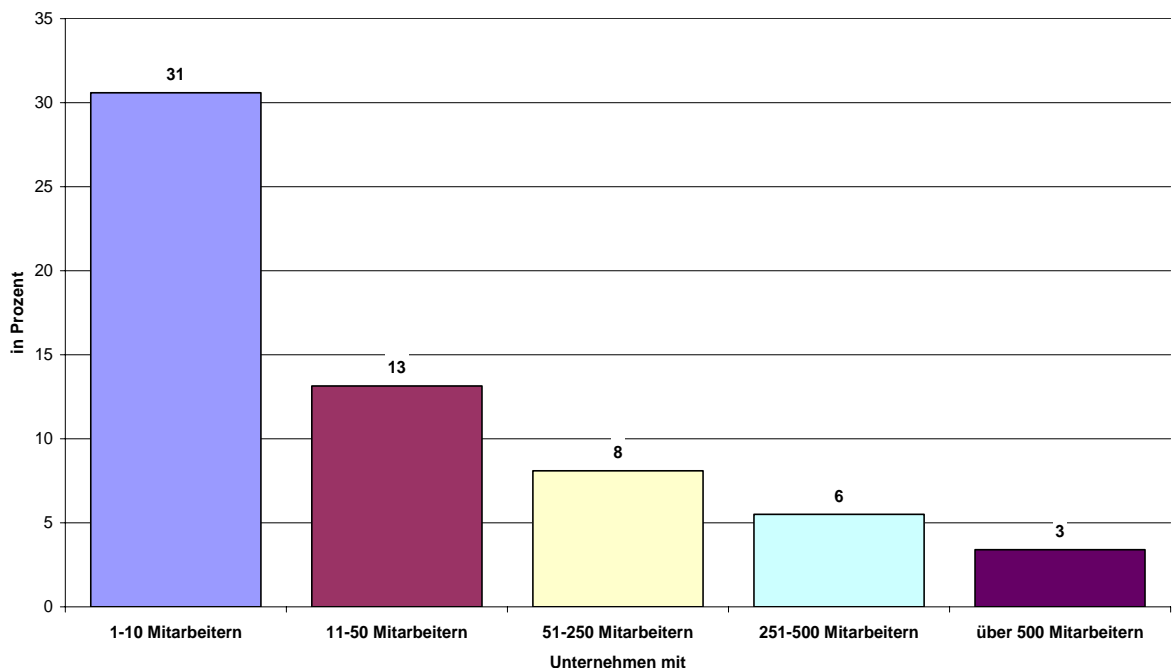
Frauenanteil in den befragten Unternehmen

Frauenanteil an den Mitarbeitern in den beteiligten Unternehmen (nach Mitarbeiteranzahl):



Ausbildungssituation

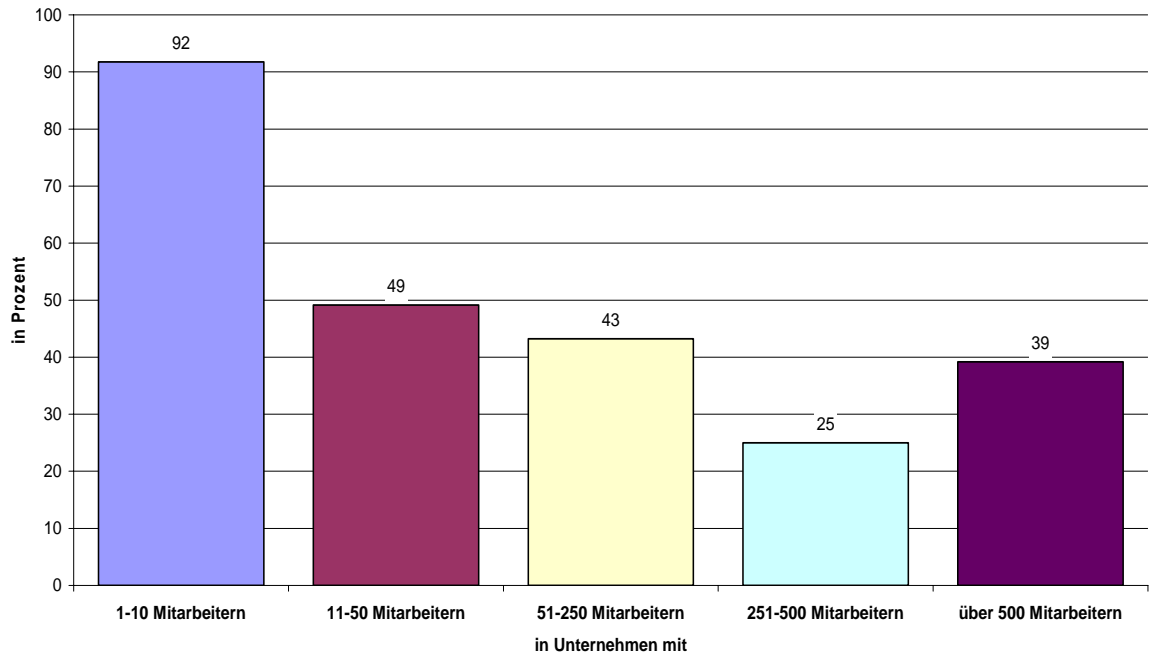
Anteil der Auszubildenden in den beteiligten Unternehmen in Bezug auf Mitarbeiteranzahl



Bezogen auf die Mitarbeiterzahl bilden rund ein Drittel der befragten Kleinstunternehmen die meisten Auszubildenden aus.

Frauenanteil bei den Auszubildenden

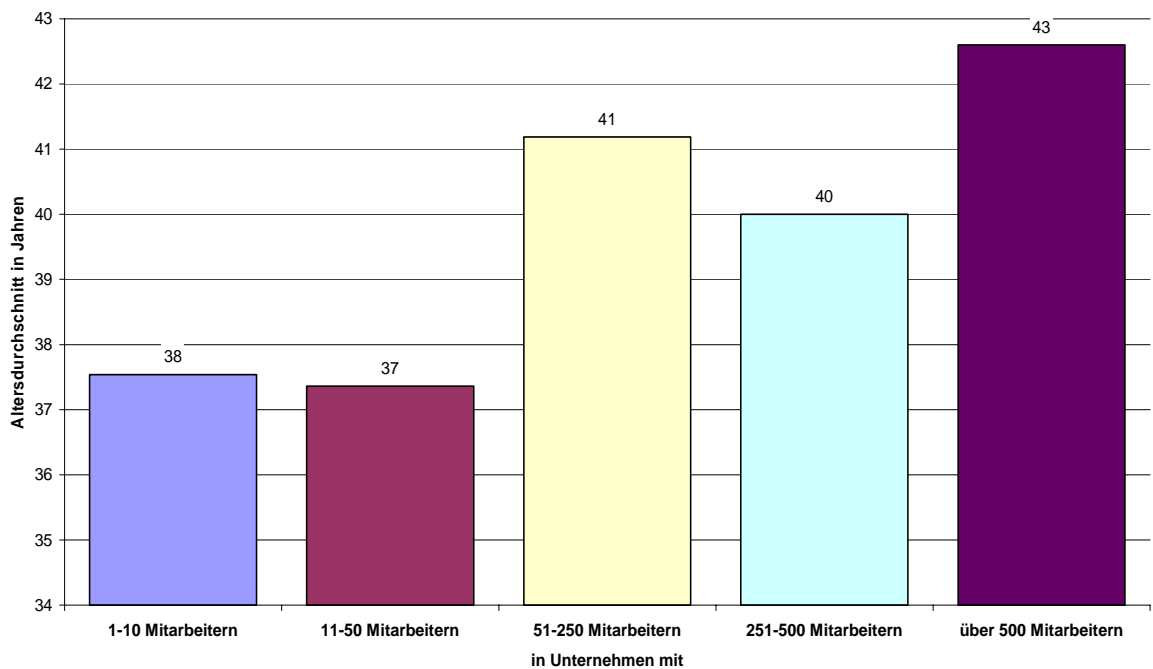
Anzahl der weiblichen Auszubildenden in Bezug auf die Gesamtzahl der Auszubildenden in Prozent in den beteiligten Unternehmen



Unter den befragten Fallunternehmen verfügen die Kleinstunternehmen über den höchsten Frauenanteil bei den Auszubildenden.

Altersdurchschnitt

Altersdurchschnitt in den beteiligten Unternehmen nach Mitarbeiteranzahl



Der Altersdurchschnitt bei den beteiligten Unternehmen liegt bei rund 40 Jahren.