



// Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Europäischer Sozialfonds

Evaluation der Förderaktion 7
„Coaching, Beratung und
Qualifizierung für Frauen“
2. Zwischenbericht

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



Europäischer Sozialfonds

Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.2

Stand: 20.04.2020



Verwaltungsbehörde ESF in Bayern
im Bayerischen Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS)

Winzererstraße 9
80797 München

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autor/innen: Franziska Porwol, Christian Loschelder, Maik Mielenz, Dr. Jenny Bennett

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190
50825 Köln

<http://www.isg-institut.de>

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Evaluierungsmethoden	7
3.	Entwicklung der Gleichstellung in Bayern	10
4.	Gründe für Beschäftigungs- und Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern	16
5.	Darstellung der Programmlogik	19
6.	Aktueller Umsetzungsstand	22
7.	Evaluationsergebnisse.....	26
7.1	Beschreibung der Stichproben	26
7.2	Der Bedarf der Servicestellen	29
7.3	Kooperationspartner und Vernetzung der Servicestellen.....	31
7.4	Zielgruppenerreichung.....	32
7.5	Umsetzung.....	36
7.6	Ergebnisse.....	45
8.	Fazit und Handlungsempfehlungen	55
9.	Quellenverzeichnis	60
10.	Anhang.....	64

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Rücklauf der Teilnehmendenbefragungen	8
Tabelle 2:	Übersicht über interviewte Personen im Rahmen zweier Fallstudien in 2017/18	9
Tabelle 3:	Erwerbsquoten der 15- bis 64-Jährigen in Deutschland und Bayern	10
Tabelle 4:	Erwerbstätige* in Deutschland und Bayern	11
Tabelle 5:	Abhängige Erwerbstätige* nach Erwerbsform in Deutschland und Bayern	12
Tabelle 6:	Inaktivitätsquoten Bayern in 2018	13
Tabelle 7:	Armutsgefährdungsquote in Deutschland und Bayern	14
Tabelle 8:	Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene in Deutschland und Bayern	15
Tabelle 9:	Merkmale der Teilnehmenden von Projekten der FA 7	22
Tabelle 10:	Austritte von Teilnehmenden aus Projekten der FA 7	23
Tabelle 11:	Unmittelbare Ergebnisindikatoren von Projekten der FA 7	24
Tabelle 12:	Bereichsübergreifende Grundsätze/Querschnittsziele	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Tabelle 13:	Persönliche Merkmale der Befragten der Teilnehmendenbefragungen	27
Tabelle 14:	Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Verbesserung der Erwerbssituation	51
Tabelle 15:	Teilnehmendenverteilung im Monitoring und in den Evaluationsbefragungen	64
Tabelle 16:	Merkmale der Teilnehmenden von Vor- und Folgeprojekten der FA 7	66
Tabelle 17:	Gründe für eine Kontaktaufnahme nach ausgewählten Merkmalen	67
Tabelle 18:	Bewertung des Nutzens der Servicestellenangebote aus Sicht der Teilnehmenden	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Programmlogik zur Förderaktion 7	21
Abbildung 2:	Öffentlichkeitsarbeit (Projektträgersicht)	32
Abbildung 3:	Zugang der Teilnehmenden zu den Servicestellen	33
Abbildung 4:	Zielgruppenausrichtung der Servicestellen	34
Abbildung 5:	Hauptanliegen für die Kontaktaufnahme zur Servicestelle	35
Abbildung 6:	Angebote der Servicestellen (Projektträgersicht)	37
Abbildung 7:	Welche Angebote wurden von den Teilnehmenden in Anspruch genommen?	37
Abbildung 8:	Themen und Inhalte der Servicestelleangebote (Projektträgersicht)	39
Abbildung 9:	Wichtigkeit von Themen und Angeboten aus Sicht der Teilnehmenden	41
Abbildung 10:	Welche Themen und Inhalte nahmen die Teilnehmenden in Anspruch?	42
Abbildung 11:	Was ist den Teilnehmenden bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wichtig?	44
Abbildung 12:	Bewertung der besuchten Angebote aus Sicht der Teilnehmenden	46
Abbildung 13:	Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation	48
Abbildung 14:	Wie hilfreich waren die Angebote aus Sicht der Teilnehmenden?	48
Abbildung 15:	Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Teilnehmenden	53
Abbildung 15:	Verteilung von Eintritten in Vorprojekte im Förderverlauf (1. Förderrunde)	65
Abbildung 16:	Verteilung von Eintritten in Nachfolgeprojekte im Förderverlauf (2. Förderrunde)	65

1. Einleitung

Mit der Förderaktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“ fördert der Europäische Sozialfonds (ESF) in Bayern insbesondere die Gleichstellung im Arbeitsleben. Thematisch ist die Aktion 7 der Prioritätsachse A zugeordnet, die die Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte zum Ziel hat (StMAS 2018). Die Förderaktion 7 richtet sich primär an Frauen, die Unterstützung in der Phase der Berufsorientierung bzw. -rückkehr, bei der Verbesserung ihrer aktuellen Beschäftigungssituation oder der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit benötigen, wobei die Projekte prinzipiell auch Männern mit den gleichen Bedarfslagen offenstehen sollen (StMAS 2017).

Konkrete Maßnahmen der Aktion 7 werden mithilfe von Servicestellen umgesetzt, die je nach Bedarf der Teilnehmenden zum Einsatz kommen. Die Arbeit der Servicestellen hat die Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen, den Abbau von Hemmnissen oder Hürden, die der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entgegenstehen, sowie die Vernetzung von Frauen zum Ziel. Neben einer zielgerichteten und bedarfsgerechten Beratungs- und Unterstützungsleistung gehören kurze Qualifizierungsmaßnahmen, Informationsangebote, Einzel- und Gruppencoachings, Netzwerktreffen zu den Themen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben und Existenzgründungen sowie das Mentoring, das die Frauen bei der Umsetzung ihrer Berufs- und Karriereziele unterstützen soll, zu den Angeboten der Servicestellen. Die Aktivierung brachliegenden Arbeitskräftepotenzials von Frauen ist zentrales Ziel der Förderaktion 7. Übergeordnet werden die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation, insbesondere Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern, angegangen und die Erwerbssituation der Geförderten verbessert (StMAS 2017).

In Abgrenzung zu den ESF-Maßnahmen des Bundes zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die als strukturverändernde/-übergreifende Interventionen angelegt sind, konzentriert sich das Land Bayern laut Operationellem Programm (StMAS 2014) auf individuelle und teilnehmerbezogene Maßnahmen. Die Coaching- und Beratungsmaßnahmen für Berufswiedereinsteiger/innen des Bundes unterscheiden sich von den Aktivitäten in Bayern hinsichtlich ihres instrumentellen Ansatzes und ihrer spezifischen Inhalte. Während der Bund beispielsweise seine Förderung durch Sensibilisierungsmaßnahmen potenzieller Arbeitgeber/innen oder Qualifizierungen mittels eLearning-Methoden ergänzt, werden in Bayern zusätzlich zu den allgemeinen Beratungsangeboten die familienbewusste Gestaltung der Arbeitswelt und Existenzgründungen gefördert.

Aufgrund der anfänglich verhaltenen Nachfrage nach den Leistungen der Servicestellen wurden die ursprünglich eingeplanten Gesamtmittel in Höhe von 30 Mio. Euro (ESF-Mittel: 15 Mio. Euro) auf rund 12 Mio. Euro (ESF-Mittel: rund 6 Mio. Euro) reduziert. Damit einhergehend wurde auch der Output-Zielwert angepasst. Der Zielwert wurde von 29.700 Teilnehmenden für die gesamte Förderperiode auf 8.433 Teilnehmende herabgesetzt. Außerdem wurden die Förderrichtlinien Ende 2017 für die zweite Ausschreibungswelle geändert mit dem Ziel, die Wirksamkeit der Förderung zu steigern. Die Änderungen beinhalten hauptsächlich eine Konkretisierung der förderfähigen Leistungen sowie die Bestimmung zusätzlicher Voraussetzungen. Seit 2018 werden beispielsweise nur noch größere Projekte gefördert, für die die öffentliche Unterstützung 100.000 Euro (zuvor 50.000 Euro) überschreitet. Darüber hinaus wurden erstmals konkrete und verbindliche Vorgaben bezüglich der zu erreichenden Teilnehmendenzahlen festgelegt. Pro Vollzeitstelle Beratungspersonal müssen jährlich mindestens 110 Teilnehmende gefördert werden. Bei einer Unterschreitung von mehr als 10% erfolgt eine Kürzung der Zuwendung. Außerdem wurde in den Förderrichtlinien definiert, dass im Rahmen der Teilnahme immer folgende Leistungen enthalten sein müssen: (1) Einstiegsgespräch, (2) Coaching, Beratung und/oder Qualifizierung inkl. Prozessbegleitung, (3) Abschlussgespräch, (4) Ergebnisabfrage. Zudem sind die Servicestellen verpflichtet, sich breit(er) aufzustellen und mindestens drei unterschiedliche Module vorzuhalten: Einzelberatung/Einzelcoachings, moderiertes Gruppencoachings, Einsatz von Mentor/innen, eigene Kurse, Workshops oder Seminare mit maximal 37 Unterrichtsstunden oder Existenzgründercoachings (nur unter Berücksichtigung frauen- und vereinbarkeitsspezifischer Belange). Seit 2018 wird zudem auch die Vernetzung zwischen den Servicestellen gefördert. Da sich die vom ISG durchgeführten Befragungen nahezu ausschließlich auf Teilnehmende und Träger der ersten Förderrunde beziehen, können noch keine bzw. sehr eingeschränkte Aussagen dazu getroffen werden, welche Auswirkungen im Zuge der Änderung der Förderrichtlinien resultieren. Dies wird deshalb vorrangig Gegenstand des abschließenden Evaluationsberichts sein.

Folgenden zentralen erkenntnisleitenden Fragen, die im Bewertungsplan (StMAS 2015) festgelegt wurden, geht der vorliegende zweite Zwischenbericht nach:

- ▶ Wie betten sich die Servicestellen, ehemals Beratungsstellen, in den aktuellen Förderkontext ein? Gibt es Schwierigkeiten im Kontext der Förderung (z. B. bei der Umsetzung oder Erreichbarkeit von Teilnehmenden)?
- ▶ Welche Schwerpunkte legen die Projekte auf die unterschiedlichen Zielgruppen?
- ▶ Wie erfolgt die Umsetzung der Servicestellenangebote und deren Annahme durch die Zielgruppen? In welchen Bereichen besteht besonders häufig Beratungsbedarf?
- ▶ Welche Rolle spielen in der Umsetzung Kooperationspartner bzw. die Vernetzung von Servicestellen untereinander?
- ▶ Wie bewerten die Teilnehmenden die besuchten Servicestellen und welchen Nutzen erfahren Sie hieraus?
- ▶ Gelingt eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden? Inwiefern bringen die Servicestellenangebote die Teilnehmenden in ihrer beruflichen Entwicklung weiter? Was sind beeinflussende Faktoren?
- ▶ Wie zufrieden sind die Projektträger mit den (vorläufigen) Ergebnissen, die durch die Förderung bereits erreicht werden konnten, und was sind die Gelingensbedingungen für die geförderten Projekte?

Der Bericht gliedert sich inhaltlich wie folgt: Die angewandten Evaluierungsmethoden zur Erfassung des Fördergeschehens und zur Beantwortung der erkenntnisleitenden Fragestellungen werden in Kapitel 2 erläutert. In Kapitel 3 werden sekundärstatistische Daten zur Gleichstellung des Arbeitslebens in Bayern aufgezeigt, um eine Einordnung des Förderbedarfs der Aktion 7 in Bayern zu ermöglichen. Kapitel 4 stellt einige Erklärungsansätze von Beschäftigungs- und Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern dar. In Kapitel 5 wird die Programmlogik der Förderaktion 7 vorgestellt. Danach erhält der Leser bzw. die Leserin Informationen zum aktuellen Umsetzungsstand der Förderaktion 7, die über das Datenverwaltungssystem ESF Bavaria 2014 zur Verfügung stehen (Kapitel 6). Die zentralen Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Evaluationserhebungen werden in Kapitel 7 präsentiert. Schließlich endet der Bericht mit einer Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Förderung (Kapitel 8).

2. Evaluierungsmethoden

Für die Evaluierung der Förderaktion 7 wurden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden verwendet. Die Triangulation der verschiedenen Erhebungsmethoden ermöglicht die Untersuchung desselben Gegenstands aus unterschiedlichen Perspektiven und mit variierenden Schwerpunkten. Dadurch können tiefergehende Erkenntnisse gewonnen werden, die bei einer eindimensionalen Methodenwahl womöglich verschlossen geblieben wären. Die für die Evaluierung erfolgten Auswertungen basieren dabei sowohl auf Sekundär- als auch auf Primärdaten. Die Datenquellen sowie die angewandten Erhebungsmethoden werden nachfolgend kurz dargestellt.

Zu den Sekundärdaten, die nicht direkt vom ISG erhoben worden sind, zählen die Monitoringdaten aus ESF Bavaria 2014, sozioökonomische Daten der amtlichen Statistik sowie förderrelevante Dokumente. Diese dienen der Bewertung sowie Einbettung der Förderaktion 7 in den Förderkontext. Zu den förderrelevanten Dokumenten zählen insbesondere das OP des ESF Bayern (StMAS 2014), die Förderrichtlinien (StMAS 2017), ausgewählte Projektanträge sowie verschiedene öffentlich zugängliche Informationen – z. B. auf der ESF-Bayern-Webseite. Bestandteil der Evaluierung war ferner die laufende Auswertung der ESF-Monitoringdaten. Sie enthalten wichtige Informationen zum materiellen und finanziellen Umsetzungsstand und zu den wichtigen Ergebnissen der Förderung (vgl. [Kapitel 6](#)). Zwecks Einordnung der Arbeit der Servicestellen und der Evaluationsergebnisse wurden zudem sozioökonomische Rahmenbedingungen sowie aktuelle Forschungsergebnisse zu Erklärungsansätzen von Beschäftigungs- und Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern berücksichtigt (siehe [Kapitel 3](#) und [Kapitel 4](#)). Die gewonnenen Informationen aus förderrelevanten Dokumenten, aber auch aus den Expert/inneninterviews halfen zum einen bei der Erstellung der Förderprogrammlogik (vgl. [Kapitel 5](#)) und zum anderen bei der Konzeption von Erhebungsinstrumenten wie der Träger- und Teilnehmendenbefragung sowie von Fallstudien (vgl. [Kapitel 7](#)).

Zu den Primärdaten, die durch das ISG erhoben wurden und noch laufend erhoben werden, zählen standardisierte Befragungen von Projektträgern und Teilnehmenden sowie leitfadengestützte Expert/inneninterviews und Fallstudien. Quantitative Daten wie Träger- und Teilnehmendenbefragungen ermöglichen die Analyse personen- und trägerübergreifender Sachverhalte des Fördergeschehens (z. B. Wege der Einmündung der Teilnehmenden in die Servicestelle, Inanspruchnahme und Bewertung der Servicestellenangebote, Umsetzungsbedingungen sowie identifizierbare Wirkungs- und Nutzenaspekte). Qualitative Daten ermöglichen detailliertere und fallspezifischere Einsichten in die Förderung. Dadurch lassen sich tiefergehende Mechanismen identifizieren, die die Umsetzung der Förderaktion 7 unterstützen oder beeinträchtigen können.

Leitfadengestützte Expert/Inneninterviews

Im November und Dezember 2015 wurden zunächst leitfadengestützte Expert/inneninterviews mit einem/einer Programmverantwortlichen der Verwaltungsbehörde und eines relevanten Sozialpartners sowie drei Vertretungen ausgewählter Projektträger der Förderaktion 7 durchgeführt. Die Interviews zielten insbesondere darauf ab, die Prozesse des Förderprogramms und Herausforderungen bei der Umsetzung der Förderung besser nachvollziehen zu können. Die Ergebnisse flossen vor allem in die Konzeption der Förderprogrammlogik (vgl. [Kapitel 3](#)) mit ein.

Standardisierte Trägerbefragung

Darüber hinaus wurden zur Evaluation der Förderaktion 7 von Dezember 2016 bis Januar 2017 Vertretungen von Projektträgern befragt, die nach dem ersten Förderaufruf ESF-geförderte Servicestellen zum Coaching, zur Beratung und Qualifizierung für Frauen eingerichtet hatten. Die Trägerbefragung wurde online umgesetzt, und die Kontaktdaten der Projektträger-Vertretungen wurden dem Monitoringsystem ESF Bavaria 2014 entnommen. Von den insgesamt zwölf kontaktierten Projektträger-Vertretungen nahmen elf an der Befragung teil. Schwerpunkte der Trägerbefragung waren Fragen zur Zielgruppe und zu spezifischen Angeboten der Servicestelle, zur Erreichbarkeit von Teilnehmenden, zu Kooperationspartnern und Vernetzung, zu Querschnittszielen, zur voraussichtlichen Zielerreichung und Zufriedenheit mit bisherigen Ergebnissen der Servicestelle sowie soziodemografische Angaben zu den Befragungspersonen bei den Projektträgern. Für Ende 2018 war eine weitere Befragung von Projektträgern geplant. Da ein zweiter Aufruf zur Einrichtung oder Weiterführung der Servicestellen Anfang Januar 2018 erfolgte und die Servicestellen ihre Arbeit frühestens im Juni 2018 und spätestens im Oktober 2018 (wieder) aufnahmen, wurde die Befragung jedoch auf einen späteren

Zeitpunkt verschoben. Zudem lassen sich Erkenntnisse zum Umsetzungsstand, zu Ergebnissen und Erfolgen eher ableiten, wenn die Arbeit der Servicestellen möglichst fortgeschritten ist. Entsprechend liegen bisher keine Ergebnisse einer zweiten Trägerbefragung vor. An geeigneter Stelle werden die Ergebnisse der ersten Trägerbefragung von 2016/17 jedoch auch im zweiten Zwischenbericht mitberücksichtigt.

Standardisierte Teilnehmendenbefragungen

Zwischen 2016 und 2019 fanden bereits drei Teilnehmendenbefragungen (2016/17, 2017/18 und 2018/19) mittels eines standardisierten Fragebogens statt, den die Befragten postalisch oder online beantworten konnten. Da zwischen den drei Befragungswellen lediglich geringfügige Anpassungen des Fragebogens vorgenommen wurden, bietet sich die Darstellung der Ergebnisse in aggregierter Form an. Lediglich bei großen Abweichungen der Ergebnisse zwischen den Befragungswellen/-jahren findet eine differenzierte Darstellung statt. Bei den Teilnehmendenbefragungen interessierten vor allem die Teilnahmemotivation, wahrgenommene Angebote und deren Bewertung, Fragen zur Erwerbssituation sowie weitere statistische Angaben, die die Monitoringdaten aus ESF Bavaria 2014 ergänzen. Darüber hinaus wurden die Individualdaten der Teilnehmenden aus dem Monitoringsystem mit den Befragungsdaten verknüpft, um weitere relevante Informationen, z. B. zu weiteren soziodemografischen Indikatoren oder Angaben zu sensiblen Daten, für die Auswertung nutzen zu können. Insgesamt wurden zwischen 2016 und 2019 2.791 Personen kontaktiert, die bis zum jeweiligen Befragungszeitpunkt seit mindestens sechs Monaten aus einer Coaching- oder Beratungsmaßnahme ausgetreten waren. Abzüglich der Teilnehmenden mit ungültiger postalischer Adresse oder E-Mailadresse ergab sich daraus eine bereinigte Bruttostichprobe von 2.710 Personen. Davon antworteten 907 Teilnehmende, was einer Rücklaufquote von 33,5 % entspricht.

Zusätzlich zu diesen jährlichen Befragungen wurde Ende 2018/Anfang 2019 eine Panelbefragung von Teilnehmenden durchgeführt, die bereits in den Befragungsjahren 2016/17 und 2017/18 geantwortet hatten. In dieser kurzen Befragung ging es vorrangig darum zu erfahren, ob die Frauen auch langfristig einen Nutzen aus dem Besuch einer Servicestelle gezogen haben. Insgesamt wurden 288 Personen angeschrieben. Für 270 ehemalige Teilnehmende lagen noch gültige E-Mail- oder postalische Adressen vor. Davon antworteten 99 Teilnehmende, was einer Rücklaufquote von rund 37 % entspricht.

Die Verteilung der Teilnehmenden auf die jeweiligen Befragungsjahre ist in [Tabelle 1](#) dargestellt.

Tabelle 1: Rücklauf der Teilnehmendenbefragungen

Befragungsjahr	Bruttostichprobe	Bereinigte Bruttostichprobe*	Rücklauf	Rücklaufquote
1. Welle: 2016/17	143	128	49	38,3 %
2. Welle: 2017/18	635	613	242	39,5 %
3. Welle: 2018/19	2.013	1.969	616	31,3 %
Panelbefragung 2018/19 (bestehend aus TN der 1. & 2. Welle)	288	272	99	36,4 %

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 in 2016/17, 2017/18 sowie 2018/19.

* abzüglich ungültiger Kontaktdaten

Fallstudien

Eine weitere Primärerhebung seitens des ISG betrifft die Fallstudien. Fallstudien stellen eine Forschungsstrategie dar, die auf Basis vordefinierter Erkenntnisinteressen den Anspruch einer möglichst umfassenden Betrachtung des Untersuchungsgegenstands haben (Ridder 2016; Yin 2014). Anhand von Fallstudien lassen sich detaillierte Informationen über vorab nach gewissen Kriterien selektierte Fälle gewinnen und vertiefende Kenntnisse über die Umsetzung sowie zugrunde liegende Wirkungsmechanismen, z. B. einer Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen, erlangen. Bei einem Mehrfallstudien-Design – d. h. für die Förderaktion 7 wurden zwei Fallstudien in ausgewählten Servicestellen durchgeführt – können zudem Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den analysierten Fällen herausgearbeitet werden. Das (Haupt-)Erkenntnisinteresse der Fallstudien besteht einerseits darin, näher zu beschreiben, wie die Umsetzung der Angebote in den Servicestellen und deren Annahme durch die Zielgruppen gelingt. Es gilt außerdem die Frage zu beantworten, inwiefern die Teilnehmenden neben der Beratung intensiver gecoacht und qualifiziert werden.

Andererseits besteht das Erkenntnisinteresse darin zu erfahren, inwiefern die Förderung bzw. der Besuch der Servicestellen die Teilnehmenden in ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringt: Sind die Angebote der Servicestellen passgenau? Führt die Teilnahme zu einer Verbesserung der Erwerbssituation? In welchen Bereichen gibt es möglicherweise Verbesserungsbedarf?

Auswahlgrundlage der im Dezember 2017 bis Januar 2018 durchgeführten zwei Fallstudien waren zwölf Projekte bzw. Servicestellen, die von elf Trägern an verschiedenen Standorten in Bayern umgesetzt wurden. Jeweils sechs Servicestellen agierten schwerpunktmäßig in ländlichen bzw. städtischen Gebieten. Für die Fallstudien wurden zwei Servicestellen unterschiedlicher Träger mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen (hinsichtlich Einzugsgebiet, Art des Trägers bzw. institutioneller Ansiedlung, bisheriger Teilnehmendenzahl sowie inhaltlicher Schwerpunktsetzungen) ausgewählt, um so ein möglichst breites Abbild der Arbeit der Servicestellen zu ermöglichen und diese auch nach ihrer Bedarfsgerechtigkeit in den Regionen bewerten zu können.

Im Rahmen der zwei Fallstudien wurden zwischen Dezember 2017 und Januar 2018 insgesamt 16 Vor-Ort-Interviews mit relevanten Akteuren der ausgewählten Servicestellen durchgeführt, für die vorab spezifische, strukturierte Interviewleitfäden erstellt wurden (eine Übersicht über interviewte Personen im Rahmen der Fallstudien vgl. **Tabelle 2**). Die (Einzel-)Interviews wurden protokolliert und inhaltsanalytisch zu zusammenfassenden Fallberichten verdichtet. Die Auswertungsmethodik folgte einem vom ISG entwickelten und in vielen Projekten erprobten sowie bewährten Konzept, das die Vergleichbarkeit der Analyseergebnisse auch bei arbeitsteiliger Fallstudiendurchführung sicherstellt (Apel 2009).

Tabelle 2: Übersicht über interviewte Personen im Rahmen zweier Fallstudien in 2017/18

Fallstudie 1	Fallstudie 2
1 Servicestellenverantwortliche in ihrer Funktion als Trägervertretung und Beraterin	2 Servicestellenverantwortliche in ihrer Funktion als Trägervertretung
1 Beraterin	1 Beraterin
2 Kooperationspartnerinnen (stellv. Gleichstellungsbeauftragte, Agentur für Arbeit)	2 Kooperationspartnerinnen (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Existenzgründungsberaterin der IHK)
3 Teilnehmerinnen	4 Teilnehmerinnen

Quelle: Eigene Darstellung.

3. Entwicklung der Gleichstellung in Bayern

Im Bereich Gleichstellung besteht in Bayern weiterhin Förderbedarf. Dies zeigt ein Blick auf ausgewählte sekundärstatische Beschäftigungsmerkmale. Die **Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen** ist ein aussagekräftiger Indikator, der zur Darstellung der Entwicklung der Gleichstellung im Arbeitsleben herangezogen wird. Dieser Indikator misst den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäß ILO-Konzept¹) an der Bevölkerung (**Tabelle 3**). Bundesweit stieg die Frauenerwerbsquote zwischen 2011 und 2017 um 2,2 Prozentpunkte von 71,8 % auf 74,0 % an. Darüber hinaus verringerte sich im Laufe der Jahre die Differenz der Erwerbsquote zwischen Männern und Frauen von 10,6 auf 8,4 Prozentpunkte. In Bayern ist die Frauenerwerbsquote zwischen 2011 und 2017 von 73,1 % auf 76,0 % noch deutlicher angestiegen, als dies im bundesweiten Durchschnitt der Fall war. Auch hier hat sich die Differenz der Erwerbsquoten zwischen Männern und Frauen zwischen 2011 und 2017 verringert. Während sich die Differenz im Jahr 2011 noch auf 10,9 Prozentpunkte belief, lag sie 2017 nur noch bei 9,1 Prozentpunkten. Dies entspricht einem Rückgang von 1,8 Prozentpunkten.

Tabelle 3: Erwerbsquoten der 15- bis 64-Jährigen in Deutschland und Bayern

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Differenz 2017-2011 in Prozentpunkten
Deutschland	77,1	77,0	77,4	77,5	77,4	77,6	78,2	1,1
... davon Frauen	71,8	71,7	72,4	72,8	72,9	73,4	74,0	2,2
... davon Männer	82,4	82,3	82,3	82,2	81,9	81,7	82,4	0,0
Bayern	78,5	78,8	79,4	79,7	79,8	79,9	80,6	2,1
... davon Frauen	73,1	73,4	74,2	74,9	75,1	75,5	76,0	2,9
... davon Männer	84,0	84,2	84,5	84,5	84,3	84,2	85,1	1,1

Angaben in %.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2017. Ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Die Ergebnisse sind mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar. Für 2018 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor.

Die absolute **Anzahl erwerbstätiger Frauen** ist zwischen 2011 und 2017 in Gesamtdeutschland (+7,5 Prozentpunkte) und noch deutlicher in Bayern (+8,9 Prozentpunkte) gestiegen. Etwas schwächer als bei den Frauen hat sich die Anzahl von erwerbsfähigen Männern (um 6,6 Prozentpunkte in Deutschland und um 8,3 Prozentpunkte in Bayern) erhöht (**Tabelle 4**). Die Anzahl der Erwerbstätigen, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit sicherstellen, ist bei den Frauen sowohl im Bundesgebiet als auch im Land Bayern deutlicher gestiegen als bei den Männern (Frauen: Deutschland +9,9 Prozentpunkte, Bayern +11,1 Prozentpunkte; Männer: Deutschland +6,3 Prozentpunkte, Bayern +8,6 Prozentpunkte). Demgegenüber ist die Anzahl Erwerbstätiger, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch ALG I/ALG II sicherstellen, zwischen 2011 und 2017 noch deutlicher zurückgegangen. Vor allem für Deutschland insgesamt zeigt sich hier eine Differenz zwischen Männern und Frauen (Frauen: -30,0 Prozentpunkte, Männer: -22,6 Prozentpunkte). Auch wenn der Rückgang insgesamt in Bayern noch stärker ausfällt, gibt es keine Differenz zwischen Männern und Frauen (beide -35,0 Prozentpunkte)².

¹ Gemäß ILO-Konzept ist erwerbstätig, wer mindestens eine Stunde pro Woche gegen Bezahlung arbeitet und mindestens 15 Jahre alt ist. Als erwerbslos gilt hingegen, wer keiner Beschäftigung nachgeht, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und sich aktiv um eine Stelle bemüht. Als erwerbslos werden auch diejenigen Personen im erwerbsfähigen Alter angesehen, die bereits eine Stelle gefunden haben, diese jedoch zu einem späteren Zeitpunkt antreten (Bundesagentur für Arbeit 2019).

² Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Werte in Bayern aufgrund der Angabe in 1.000 stark gerundet sind, sodass geringfügige Differenzen zwischen Männern und Frauen tatsächlich bestehen könnten, hier aber nicht abgebildet werden können.

Tabelle 4: Erwerbstätige* in Deutschland und Bayern

	2011			2017			Differenz 2017-2011 in Prozent- punkten		
	Insge- samt	Frauen	Män- ner	Insge- samt	Frauen	Män- ner	Insge- samt	Frauen	Män- ner
Deutschland									
Erwerbstätige gesamt*	38.916	18.022	20.894	41.641	19.369	22.272	7,0	7,5	6,6
Überwiegender Lebensunterhalt durch									
Eigene Erwerbstätig- keit	34.832	15.325	19.508	37.586	16.849	20.737	7,9	9,9	6,3
ALG I/ALG II	542	280	261	398	196	202	-26,6	-30,0	-22,6
Rente und Sonstiges**	1.434	757	677	1.802	902	895	25,7	19,2	32,2
Einkünfte von Angehö- rigen	2.108	1.660	448	1.856	1.417	439	-12,0	-14,6	-2,0
Bayern									
Erwerbstätige gesamt*	6.407	2.955	3.452	6.956	3.218	3.738	8,6	8,9	8,3
Überwiegender Lebensunterhalt durch									
Eigene Erwerbstätig- keit	5.735	2.499	3.236	6.290	2.776	3.514	9,7	11,1	8,6
ALG I/ALG II	41	20	20	25	13	13	-35,0	-35,0	-35,0
Rente und Sonstiges**	259	136	123	282	148	134	8,9	8,8	8,9
Einkünfte von Angehö- rigen	373	300	73	359	281	77	-3,8	-6,3	5,5

Angaben in 1.000.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2017. Für 2018 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor.

* Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die im Berichtszeitraum mindestens eine Stunde gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmer/innen einschließlich Soldat/innen sowie mithelfende Familienangehörige), selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben.

** Pension; eigenes Vermögen, Vermietung, Zinsen, Altenteil; lfd. Hilfe zum Lebensunterhalt einschl. Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung und andere Hilfen in besonderen Lebenslagen; Elterngeld; sonstige Unterstützungen (z. B. BAföG, Vorruhestandsgeld, Stipendium).

Bei Betrachtung der **Erwerbstätigkeit nach Erwerbsform** sind Frauen im Vergleich zu Männern deutlich häufiger in Teilzeit oder geringfügig und seltener in Vollzeit beschäftigt. Diese Tendenzen sind sowohl für das gesamte Bundesgebiet als auch für den Freistaat Bayern erkennbar (**Tabelle 5**). Während im Jahr 2017 der Anteil von Männern in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet bei 13,5 % (rd. 2,7 Mio. Personen) sowie in Bayern bei 13,3 % (rd. 0,4 Mio. Personen) lag, war sowohl in Deutschland (52,3 %, 10,2 Mio. Personen) als auch in Bayern (54,3 %, 1,8 Mio. Personen) mehr als jede zweite Frau in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Dabei stieg zwischen 2011 und 2017 im Bundesgebiet (+12,5 Prozentpunkte) wie auch in Bayern (+12,4 Prozentpunkte) die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen nochmals deutlich an. Im selben Zeitraum hat sich im Gegensatz dazu die Anzahl geringfügig beschäftigter Frauen in Bayern (um -9,7 Prozentpunkte) und noch deutlicher im Bundesgebiet (um -19,3 Prozentpunkte) verringert.

Tabelle 5: Abhängige Erwerbstätige* nach Erwerbsform in Deutschland und Bayern

	2011			2017			Differenz 2017-2011 in Prozent- punkten		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Deutschland ^(a/b)									
Vollzeit	25.044	8.861	16.183	26.641	9.324	17.318	6,4	5,2	7,0
Teilzeit	9.345	7.632	1.713	10.753	8.583	2.170	15,1	12,5	26,7
Geringfügige Beschäftigung	2.612	2.043	569	2.177	1.648	529	-16,7	-19,3	-7,0
Bayern ^(c/d)									
Vollzeit	4.149	1.415	2.734	4.471	1.519	2.852	7,8	7,4	4,3
Teilzeit	1.507	1.281	226	1.725	1.440	284	14,5	12,4	25,7
Geringfügige Beschäftigung	531	402	129	518	363	155	-2,5	-9,7	20,2

Angaben in 1.000.

Quelle: a) Statistisches Bundesamt (2018b), b) Statistisches Bundesamt, Genesis-Online³, c) Bayerisches Landesamt für Statistik (2016): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2015: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensushebung, d) Bayerisches Landesamt für Statistik (2017): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2017: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensushebung. Für 2018 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor.

* Personen, die ihre Haupttätigkeit auf vertraglicher Basis für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber in einem abhängigen Arbeitsverhältnis ausüben und hierfür eine Vergütung erhalten. Nicht von Bedeutung dabei ist der zeitliche Umfang der ausgeübten Tätigkeit oder ob aus dieser der überwiegende Lebensunterhalt bestritten werden kann.

Hinsichtlich der Entlohnung gibt es nach wie vor sowohl bundesweit als auch in und zwischen den einzelnen Bundesländern große Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Der sogenannte **Gender Pay Gap**, der die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen ins Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer setzt, kann hierbei als Messgröße für die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen genutzt werden. Laut Statistischem Bundesamt ist der unbereinigte Gender Pay Gap⁴ für das gesamte Bundesgebiet zwischen 2006 und 2018 leicht von 23 % auf 21 % gesunken (Statistisches Bundesamt 2018a). Die größten Verdienstunterschiede gibt es dabei in den alten Bundesländern. In Bayern ist der unbereinigte Gender Pay Gap seit 2006 in etwa auf einem ähnlichen Niveau. Zwischen 2006 und 2018 ist er lediglich von 23 % auf 24 % gestiegen und liegt damit im Jahr 2018 mit 3 Prozentpunkten über dem Bundesdurchschnitt. Neben Baden-Württemberg mit einem Gender Pay Gap von 26 % weist Bayern von allen Bundesländern aktuell mit die die höchsten Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auf (Statistisches Bundesamt 2018b).

Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede führen auch zu unterschiedlichen Rentenhöhen, was als **Gender Pension Gap** bezeichnet wird⁵. „Je größer der Gender Pension Gap ausfällt, desto niedriger sind die durchschnittlichen eigenen Alterssicherungsleistungen der Frauen im Vergleich zu denen der Männer“ (BMFSFJ 2011). Der Gender Pension Gap in den westlichen Bundesländern war dabei in der jüngeren Vergangenheit immer deutlich größer als in ostdeutschen Bundesländern (Grabka et al. 2017). Auch in Bayern lag der Gender Pension Gap bei Personen, die vor 2015 in Rente gegangen sind, bei 43,4 % und bei Personen, die nach 2015 in Rente gegangen sind, mit 41,3 % nur geringfügig darunter⁶.

³ Daten abrufbar in: Tabelle 12211-0011. Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsumfang, Geschlecht.

⁴ „Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander. Mithilfe des unbereinigten Gender Pay Gap wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der durch schlechtere Zugangschancen von Frauen hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karrierestufen verursacht wird, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Der bereinigte Gender Pay Gap hingegen misst den Verdienstabsstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Aufgrund umfassender Datenanforderungen kann der bereinigte Gender Pay Gap nicht jährlich, sondern nur alle vier Jahre ermittelt werden“ (Statistisches Bundesamt 2016). Als Faustformel zur Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap geben Schmidt et al. (2009) an, dass er in etwa der Hälfte des unbereinigten Gender Pay Gap entspricht.

⁵ Der Gender Pension Gap wird definiert als die prozentuale Differenz der durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen aller betrachteten Frauen zu den durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der entsprechenden Gruppe der Männer (BMFSFJ 2011).

⁶ Eigene Berechnung gemäß folgender Formel (vgl. BMFSFS 2011): Gender Pension Gap % = 100 % - (durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Frauen) / (durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Männer) auf Basis von Daten des DGB Bayern Rentenreports 2016, S. 12.

Die Arbeitslosenquote lag in Bayern in 2011 insgesamt bei 3,8 %. Bis 2018 reduzierte sie sich auf 2,9 %. Frauen (2,8 %) waren in 2018 seltener arbeitslos als Männer (3,0 %). Zusätzlich zu den Arbeitslosen waren im Jahresdurchschnitt 2018 insgesamt 419.947 Personen arbeitssuchend gemeldet (SGB II und SGB III). Davon waren 53,1 % männlich und 46,9 % weiblich.

In den Daten nicht erfasst ist die Stille Reserve. Hierbei handelt es sich um Personen, die weder arbeitslos noch Arbeit suchend gemeldet sind, dem Arbeitsmarkt aber prinzipiell zur Verfügung stehen würden. Als Stille Reserve zählen (vgl. Springer Fachmedien Wiesbaden 2018):

- (1) Personen, die beschäftigungslos sind, aber Arbeit suchen, ohne arbeitslos gemeldet zu sein.
- (2) Personen, die wegen ungünstiger Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche aufgegeben haben, bei einer günstigeren Arbeitsmarktsituation aber wieder Arbeitsplätze nachfragen würden.
- (3) Personen, die sich in Förderschleifen des Ausbildungssystems befinden oder arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Maßnahmen absolvieren.
- (4) Personen, die arbeitsmarktbedingt vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Frührentner/innen).

Genauere Zahlen zur Stillen Reserve existieren nicht. Für Deutschland wird sie insgesamt auf rund eine Million Personen geschätzt (ebd.; Fuchs et al. 2019).

Ein anderer wichtiger Indikator zur Beurteilung der Arbeitsmarktpartizipation liefern Inaktivitätsquoten, die den Anteil der Personen an der Gesamtpopulation darstellen, die weder beschäftigt noch erwerbslos sind, also nicht aktiv am Arbeitsmarkt partizipieren. In Bayern lag die Inaktivitätsquote in 2018 für die Altersgruppe der 15- bis 65-Jährigen bei 14,5 %. Für Frauen fiel sie mit einer Quote von 23,7 % deutlich höher aus als bei den Männern (14,5 %). **Tabelle 6** weist die Inaktivitätsquoten differenziert nach Alter und Geschlecht aus. Hierbei zeigt sich, dass die Inaktivität ab 20 bis 25 Jahren mit steigendem Alter – bis zur Altersgruppe 40 bis 45 Jahre – kontinuierlich sinkt, um dann in der Altersgruppe 50 bis 55 Jahre wieder zuzunehmen. Die höchsten Inaktivitätsquoten zeigen sich mit 63,3 % bei den 15- bis 20-Jährigen, gefolgt von den 60- bis 65-Jährigen (35,6 %). Frauen sind in allen Altersgruppen inaktiver als Männer. Die größten Differenzen zeigen sich dabei in der Altersklasse 35 bis 40 Jahre (15,1 Prozentpunkte).

Tabelle 6: Inaktivitätsquoten Bayern in 2018

Im Alter von _ bis unter _	Insgesamt	Männlich	Weiblich
15-20 Jahre	63,3	60,8	65,9
20-25 Jahre	29,6	28,4	31,0
25-30 Jahre	14,3	11,0	17,8
30-35 Jahre	11,1	4,6	18,3
35-40 Jahre	10,8	3,4	18,5
40-45 Jahre	8,7	3,6	13,8
45-50 Jahre	8,7	4,4	12,9
50-55 Jahre	9,6	5,7	13,6
55-60 Jahre	15,1	10,0	20,3
60-65 Jahre	35,6	29,5	41,4

Angaben in %.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2018). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Eigene Berechnungen. Inaktivitätsquote = 100 % - Erwerbsquote.

Geschlechtsunterschiede gibt es zudem hinsichtlich der **Armutsgefährdung**. Vergleicht man zunächst die Armutsgefährdungsquote⁷ zwischen Deutschland und Bayern, zeigt sich (**Tabelle 7**), dass die Armutsgefährdungsquote sowohl in

⁷ Die Armutsgefährdungsquote ist ein Indikator zur Messung relativer Einkommensarmut und wird definiert als der Anteil der Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60 % des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung (in Privathaushalten) beträgt. Das Äquivalenzeinkommen ist ein auf der Basis des Haushaltsnettoeinkommens berechnetes bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied. Für das Bundesland Bayern sind hier die Armutsgefährdungsquoten gemessen am Landesmedian bzw. am

Bayern (+0,9 Prozentpunkte) als auch in Gesamtdeutschland (+1,1 Prozentpunkte) zwischen 2011 und 2017 leicht gestiegen ist. Die bayerische Armutsgefährdungsquote liegt jedoch durchgängig leicht unterhalb der bundesweiten Quote. Die Armutsgefährdungsquote der Frauen ist sowohl im Bundesgebiet als auch in Bayern höher als die der Männer. Diese Tendenzen sind für die beiden Betrachtungsjahre 2011 und 2017 gleichwohl erkennbar. Die Differenz zwischen Frauen und Männern fiel im Jahr 2017 in Bayern (+2,4 Prozentpunkte) geringfügig höher aus als im Bundesgebiet (+2,1 Prozentpunkte). Darüber hinaus ist die Armutsgefährdungsquote der Frauen im gesamten Bundesgebiet zwischen dem Basisjahr 2011 und 2017 etwas stärker gestiegen (+1,4 Prozentpunkte) als in Bayern (+0,7 Prozentpunkte). Bei den Männern sind hingegen entgegengesetzte Tendenzen erkennbar. Zwischen den beiden Berichtsjahren hat die Armutsgefährdungsquote von Männern in Bayern um 1,0 Prozentpunkte und im Bundesgebiet um 0,8 Prozentpunkte zugenommen.

Tabelle 7: Armutsgefährdungsquote in Deutschland und Bayern

	2011			2017			Differenz 2017-2011 in Prozentpunkten		
	Insge- samt	Frauen	Männer	Insge- samt	Frauen	Männer	Insge- samt	Frauen	Männer
Deutschland	15,0	15,7	14,2	16,1	17,1	15,0	1,1	1,4	0,8
Bayern	14,0	15,4	12,7	14,9	16,1	13,7	0,9	0,7	1,0

Angaben in %.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2017a/2017b) auf Basis von Mikrozensus-Daten. Für 2018 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor.

Darüber hinaus sind in Deutschland **Frauen in Führungspositionen** allgemein noch immer vergleichsweise selten vertreten (Kohaut, Möller 2013). Auf Basis des IAB-Betriebspanels (**Tabelle 8**) ist deutschlandweit der Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene zwischen 2008 und 2016 geringfügig von 25 % auf 26 % gestiegen. In Bayern ist der Frauenanteil auf der 1. Führungsebene im selben Betrachtungszeitraum sogar geringfügig gesunken (2008: 24 %; 2016: 23 %). Währenddessen ist der Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene in Bayern im selben Zeitraum von 33 % auf 40 % gestiegen. Der Frauenanteil auf der 2. Führungsebene ist im Bundesgebiet ähnlich deutlich, von 35 % auf 41 % angestiegen (Kistler et al. 2017). Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist in Bayern durch das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) institutionalisiert (StMAS 2016). Es wurde 2006 unbefristet verlängert und ausgebaut. Hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen gibt es greifbare Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor. Trotz Gleichstellungsgesetz war (nach den Daten des IAB) der Frauenanteil auf der 1. Führungsebene im öffentlichen Sektor von 30 % (2008) auf 22 % (2016) zurückgegangen, während er in diesem Zeitraum in den privatwirtschaftlichen Unternehmen auf demselben Niveau geblieben war. Genau umgekehrt verhält sich die Entwicklung des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene. Hier ist der Frauenanteil in beiden Bereichen deutlich gestiegen. Der Anteil lag in der Privatwirtschaft in beiden Vergleichsjahren deutlich über dem Anteil im öffentlichen Sektor. Zwischen 2008 und 2016 ist der Frauenanteil auf der 2. Führungsebene im öffentlichen Sektor von 24 % auf 34 % und in der Privatwirtschaft von 34 % auf 41 % gestiegen. Damit hat sich der Abstand zwischen beiden Bereichen jedoch von 10 Prozentpunkten auf 7 Prozentpunkte verringert.

regionalen Median ausgewiesen, wodurch Unterschieden im Einkommensniveau zwischen den Bundesländern bzw. Regionen Rechnung getragen wird.

Tabelle 8: Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene in Deutschland und Bayern

	Frauenanteil in %			
	1. Führungsebene		2. Führungsebene	
	2008	2016	2008	2016
Deutschland	25	26	35	41
Bayern	24	23	33	40
Privatwirtschaft	23	23	34	41
Öffentlicher Sektor	30	22	24	34
Branchen*				
Produzierendes Gewerbe	14	12	13	23
Handel/Reparatur	26	22	50	47
Dienstleistung	28	27	40	45
Organisation ohne Erwerbscharakter/öffentliche Verwaltung	28	21	21	28
Betriebsgrößen				
1 bis 4 Beschäftigte	25	24	55	62
5 bis 19 Beschäftigte	26	23	46	55
20 bis 99 Beschäftigte	21	21	30	35
100 bis 499 Beschäftigte	11	24	22	32
ab 500 Beschäftigte	12	11	16	21

Quelle: Kistler et al. (2017), auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008 und 2016. Für 2017/18 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor.

* Bezüglich der Branche stammen die aktuellsten Zahlen aus dem Jahr 2014 von Kistler et al. (2015), auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008 und 2014.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen zeigen sich weiterhin in den Wirtschaftsbereichen. So ist in Bayern insbesondere der Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene im „produzierenden Gewerbe“ vergleichsweise gering und zwischen 2008 und 2014 sogar leicht rückläufig (von 14 % auf 12 %). Vergleichsweise hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf der 2. Führungsebene in den Bereichen „Handel/Reparatur“ (2014: 47 %) und „Dienstleistung“ (2014: 45 %). Von 2008 auf 2014 ging der Frauenanteil im Bereich „Handel/Reparatur“ leicht zurück (von 50 % auf 47 %), im Bereich „Dienstleistung“ stieg er hingegen deutlich an (von 40 % auf 45 %). Darüber hinaus sind deutliche Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen nach Betriebsgröße erkennbar. Insbesondere in kleinen Betrieben mit unter 20 Beschäftigten lag der Frauenanteil deutlich höher als jener in Großbetrieben. In Kleinbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten betrug der Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene in 2016 über 55 %. In großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren jedoch nur 21 % der Personen auf der 2. Führungsebene Frauen. Insgesamt ist mit zunehmender Betriebsgröße eine Abnahme des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene erkennbar. Auf der 1. Führungsebene ist der Frauenanteil deutlich geringer als auf der 2. Führungsebene. Während der Frauenanteil in Betrieben mit 1 bis 499 Beschäftigten im Jahr 2016 zwischen 20 % und 25 % betrug, waren nur 11 % der Personen auf der 1. Führungsebene in Betrieben mit über 500 Beschäftigten weiblich.

Insgesamt zeigt sich anhand der beschriebenen jüngeren Entwicklung in Deutschland und im Freistaat Bayern, dass, obwohl es einige positive Tendenzen hinsichtlich der Beschäftigungsungleichheit gibt, zentrale Unterschiede zwischen Frauen und Männern fortbestehen. So haben Frauen insgesamt eine geringere Erwerbsbeteiligung als Männer und sind deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt. Zudem sind Frauen in Führungspositionen noch immer vergleichsweise selten vertreten. Dies gilt für die 1. Führungsebene insbesondere für den privatwirtschaftlichen Bereich und hierbei vor allem für das produzierende Gewerbe und Großbetriebe. Diese und weitere Unterschiede führen schließlich zu einem deutlichen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap), der wiederum eine größere Rentenlücke und auch eine höhere Armutsgefährdung von Frauen zur Folge hat und somit der Geschlechtergleichstellung entgegenwirkt.

4. Gründe für Beschäftigungs- und Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

Was sind zentrale Gründe für den in **Kapitel 3** beschriebenen Fortbestand der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Beschäftigung und Lohn? Dieses Kapitel liefert einige (teilweise miteinander verzahnte) Erklärungsansätze der Beschäftigungs- und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und ergänzt die theoretischen Perspektiven mit aktuellen Forschungsergebnissen.

Mutterschaft, intrafamiliäre Arbeitsteilung und Teilzeit

Frauen haben eine geringere Erwerbsbeteiligung und sind im Vergleich zu Männern häufiger in Teilzeit beschäftigt, weil sie ihre Erwerbsarbeit öfter und länger erziehungs- und familienbedingt unterbrechen. In Paarbeziehungen kommt es nach der Geburt von Kindern häufig zu einer an traditionellen Geschlechterrollen ausgerichteten Arbeitsteilung: Während Männer primär einer Vollzeit-Erwerbsarbeit nachgehen, übernehmen Frauen überwiegend die Kinderbetreuung bzw. Familienarbeit und stehen häufig nur als „Zuverdienerin“ in Teilzeitbeschäftigung. Somit sind die Arbeitszeitalitäten im Lebensverlauf von Frauen und Männern, vor allem aber von Müttern und Vätern grundsätzlich verschieden: Männer arbeiten häufiger in Vollzeit und leisten zudem auch häufiger Überstunden (Kümmerling 2018). Dies schlägt sich auch im Arbeitslohn nieder. Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern ist vor allem in solchen Berufen besonders stark ausgeprägt, in denen der Stundenlohn überproportional mit den Arbeitsstunden ansteigt (Zucco 2019). So werden in bestimmten Berufen lange Arbeitszeiten besonders belohnt. Entsprechend groß werden relative Lohnunterschiede, wenn Arbeitszeit reduziert wird. Mutterschaft und das oft damit einhergehende Familienmodell reduzieren die Löhne von Frauen nachhaltig (Lott & Eulgem 2019). Einerseits entstehen mutterschaftsbedingte Lohneinbußen direkt durch eine Erwerbsunterbrechung sowie anschließende Stundenreduktion nach Berufswiedereinstieg, andererseits auch indirekt durch langfristig beeinflusste Karriereverläufe, z. B. durch ausbleibende Beförderungen. Längerfristige Erwerbsunterbrechungen mindern das tatsächliche Humankapital. Hierdurch kommt es zu einer Entwertung von Fertigkeiten im Vergleich zu kontinuierlich beschäftigten Arbeitskräften, welche mit einer geringeren Entlohnung einhergeht. Zudem signalisieren Erwerbsunterbrechungen und Stundenreduktion eine geringere Karriereorientierung (Schmelzer et al. 2015), die ebenfalls zu einer Lohnreduktion durch Diskriminierung seitens der Arbeitgeber führen kann. Insgesamt verbuchen Mütter somit einen Lohnabschlag für die Arbeitszeitreduktion und für den tatsächlichen und/oder antizipierten Produktivitätsverlust.

Die Intensität dieses Effekts (Motherhood Wage Penalty) hängt von kulturellen und besonders wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen ab: Kulturelle Gegebenheiten sind gesellschaftliche Normen und Erwartungen, die an Frauen und Mütter gestellt werden. Es handelt sich um eine Konvention, wie lange eine „gute Mutter“ die Erwerbsarbeit ein- oder zurückstellen sollte. Wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen sind rechtliche Grundvoraussetzungen, aber auch institutionelle Anreize, wie die Verfügbarkeit von (Klein-)Kinderbetreuung, Elternzeit, Ehegattensplitting oder flexiblen Arbeitszeitarangements, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr oder weniger begünstigen (Lott & Eulgem 2019). So hat in Deutschland beispielsweise die stärkere Verfügbarkeit von öffentlicher Kinderbetreuung durch das Kinderförderungsgesetz 2008 (KiföG) die mütterliche Erwerbsquote, aber auch den gewünschten und mit dem Arbeitgeber vereinbarten Stundenumfang von Müttern erhöht (Zimmert 2019).

Insgesamt erklärt sich die Beschäftigungs- und Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern somit immer noch durch intrafamiliäre Arbeitsteilung und Spezialisierung der Geschlechter auf Erwerbs- und unbezahlte Heimarbeit (vgl. Becker 1981). Die international-vergleichende Forschung zeigt aber, dass dieser Effekt stark von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen moderiert wird (Lott & Eulgem 2019, ILO 2019).

Bildungs- und Berufswahlentscheidungen (horizontale Segregation)

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind auch durch unterschiedliche Bildungs- und Berufswahlentscheidungen begründet. Obwohl sich in Deutschland und Bayern junge Frauen und Männer kaum noch hinsichtlich der Schulqualifikation unterscheiden (Statistisches Bundesamt 2018, S. 85 ff.), treffen sie unterschiedliche Ausbildungs-/Studienentscheidungen und (daher) auch eine andere Berufswahl (Hausmann & Kleinert 2014, Zucco 2019). Zwar gibt es auch eine Vielzahl von Berufen mit eher ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (sogenannte Mischberufe), allerdings segregiert sich der Arbeitsmarkt immer noch deutlich in Frauen- und Männerberufe. Frauenberufe sind häufiger in weniger lukrativen Wirtschaftsbereichen angesiedelt. So arbeiten Frauen öfter in kleinen Betrieben und profitieren daher weniger von den höheren Löhnen der Großbetriebe (Frodermann et al. 2018). Sie arbeiten aber auch häufiger in Handels-, Dienstleistungs- und Gesundheitsberufen, während Männer öfter besser bezahlte technische und verarbeitende Berufe ausüben. Neuere Forschung zeigt auch, dass die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern daher auch eine starke regionale Dimension hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen in bestimmten Branchen hat. Männer profitieren im Gegensatz zu Frauen eher von Regionen mit vielen industriellen Großbetrieben – hier ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern größer als in Regionen mit anderem Branchenschwerpunkt (Fuchs et al. 2019).

Unterschiedliche Bildungs- und Berufswahlentscheidungen werden in der Forschung im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückgeführt (Hausmann & Kleinert 2014): Erstens haben Frauen unterschiedliche Berufswahlpräferenzen. Das heißt, sie wollen andere Berufe ausüben als Männer, etwa weil sie Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehung bereits antizipieren. Frauendominierte Arbeitsbereiche bieten in der Regel flexiblere Arbeitsbedingungen, also mehr Teilzeit, weniger Überstunden und häufiger die Möglichkeit zur Heimarbeit (Althaber 2018, S. 19). Zweitens bestimmen Konventionen und vorherrschende Rollenmodelle das Entscheidungsverhalten. So sind Frauen (und Männer) mit sozialen Erwartungen und der bestehenden Arbeitsmarktrealität konfrontiert und entscheiden sich daher für geschlechter-traditionelle Berufe und Branchen. Drittens verhindern oder erschweren Geschlechterstereotype und Prozesse der sozialen Schließung den Zugang zu bestimmten Berufen. In männerdominierten Arbeitsbereichen werden Männer oder Eigenschaften, die unter männlichen Arbeitskräften häufiger vorkommen, bevorzugt. Dies führt einerseits zu direkter Diskriminierung, andererseits beeinflusst es auch das Entscheidungsverhalten weiblicher Arbeitskräfte, indem bestimmte Berufe aufgrund unterschiedlicher Chancen und Barrieren mehr oder weniger attraktiv werden.

Beschäftigungs- und Lohnungleichheit entsteht also auch durch die Segregation der Geschlechter hinsichtlich des Berufs, der Branche und der Unternehmensgröße. Frauen sind in einem kleineren Spektrum an Berufen konzentriert (Hausmann & Kleinert 2014) und auch in anderen Arbeitsmarktsegmenten tätig als Männer, die sie aus finanzieller Sicht häufig schlechter stellen.

Führungspositionen (vertikale Segregation)

Frauen arbeiten in Deutschland seltener in leitenden, besser bezahlten Positionen als Männer. Dies hat sowohl strukturelle, individuelle als auch erwerbsbiografische Ursachen. Zunächst bestimmen Bildungs- und Berufswahlentscheidungen grundlegend über die Möglichkeiten, in eine Führungsposition zu kommen (Steffes 2018, Holst & Friedrich 2016). Branche und Betriebsgröße bestimmen die Ausgestaltung der Unternehmenshierarchie und damit auch die Aufstiegs- und Karrierechancen. Da, wie schon ausgeführt, Frauen häufiger in kleineren Betrieben und zudem in anderen Berufen und Branchen arbeiten als Männer, haben sie bereits andere (oft nachteilige) strukturelle Voraussetzungen, in leitende Positionen zu kommen. Es bestehen aber auch Unterschiede hinsichtlich individueller Ausstattungsmerkmale zwischen Frauen und Männern. Diese beziehen sich teilweise auf die formale Qualifikation, aber hauptsächlich auf die gesammelte Berufserfahrung (Holst & Marquardt 2018). Frauen haben zwar eine vergleichbare Schulqualifikation, wählen aber oft andere Berufsqualifikationen (Statistisches Bundesamt 2018: 85 ff.) und nehmen auch seltener betriebliche Weiterbildungsangebote in Anspruch als Männer (Steffes 2018). Vor allem aber haben Frauen, wie bereits beschrieben, häufiger längere, familienbedingte Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie, arbeiten zudem öfter phasenweise in Teilzeit und leisten außerdem auch tendenziell weniger Überstunden als Männer (Kümmerling 2018). Folglich haben sie weniger (vollzeitliche) Berufserfahrung als Männer und kommen daher seltener für zeitintensive Führungspositionen infrage. Außerdem bewerben sich Frauen auch seltener auf Führungspositionen als Männer (Schmidt & Stettes 2018). Aber auch in diesem Kontext kommt es auf Konventionen und Rahmenbedingungen an. So zeichnen sich Positionen der 1. und 2. Führungsebene oft durch starre Arbeitszeitarangements aus. Überlange Arbeitszeiten, dauerhafte Präsenz, Reisebereitschaft und lückenlose, vollzeitliche Erwerbstätigkeit sind hierfür oftmals Voraussetzung (Holst & Marquardt 2018). Diese Anforderungen entsprechen eher männlichen Erwerbsbiografien und begünstigen daher deren Aufstiegschancen. Dieser Effekt hat zwei Komponenten: Einerseits gibt es tatsächliche

Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Bewerberinnenmangel), andererseits können Arbeitgeber von diesen Unterschieden per se ausgehen und daher weibliche Arbeitskräfte seltener für Führungspositionen vorsehen. Letzteres wird als statistische Diskriminierung bezeichnet, da Frauen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. Neben den genannten strukturellen, bildungs- und erwerbsbiografischen Unterschieden wirft die jüngere Forschung auch die Frage auf, ob Persönlichkeitsunterschiede zwischen Frauen und Männern zum Beispiel hinsichtlich Risikobereitschaft, Selbstwirksamkeit und anderen persönlichkeitspsychologischen Dimensionen das Anstreben von Führungspositionen, aber auch das Ergebnis von Gehaltsverhandlungen beeinflussen (Steffes 2018). Die Studienlage ist hier noch wenig robust – trotzdem gibt es Hinweise darauf, dass diese Unterschiede zwar nicht irrelevant, aber weniger bedeutend sind als die zuvor besprochenen Mechanismen (vgl. Collischon 2018).

Lohndiskriminierung und Chancenungleichheit

Auch wenn Lohn- und Beschäftigungsunterschiede häufig auf erwerbsbiografische Entscheidungen zurückgeführt werden, sind Lohndiskriminierung und Chancenungleichheit bedeutende Faktoren zur Erklärung der Unterschiede. Für die Berechnung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern wird in der Regel eine statistische Zerlegung des Lohnunterschieds vorgenommen (Oaxaca-Blinder-Dekomposition). Dabei werden die Lohnunterschiede in einen erklärten und einen unerklärten Teil unterteilt. Der unbereinigte Lohnunterschied vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander – unabhängig von individuellen Unterschieden. Der bereinigte Lohnunterschied hingegen erfasst den Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Ein relevanter Anteil des Verdienstunterschieds lässt sich mit bildungs- und erwerbsbiografischen Entscheidungen erklären, vor allem durch die Ausbildungs- und Studienwahl (und damit Branche) oder auch die Entscheidung für eine Erwerbsunterbrechung oder eine Teilzeitbeschäftigung. Dies erweckt den Anschein, dass sich der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern maßgeblich auf selbst gewählte (und daher gerechtfertigte) Unterschiede zurückführen lässt (vgl. Schmidt 2016). Dies ist aus zwei Gründen zu kurz gedacht. Zum einen lassen sich nicht alle Lohnunterschiede erklären. Stellt man Frauen und Männer in vergleichbaren Branchen und Betrieben sowie mit vergleichbaren Qualifikationen und Erwerbsbiografien gegenüber, haben Männer trotzdem noch einen Lohnvorteil gegenüber Frauen. Es ist daher anzunehmen, dass Frauen trotz gleichwertiger Arbeit nicht gleich bezahlt werden. Zudem zeigt sich, dass die durchschnittlichen Löhne insgesamt auch dann sinken, wenn Frauen zunehmend in zuvor männerdominierte Berufszweige vordringen (Hausmann et al. 2015). Frauen wählen also nicht nur eine schlechtere Bezahlung, sie erfahren auch Lohndiskriminierung. Zum anderen können auch erwerbsbiografische Entscheidungen von allgemeiner Chancenungleichheit und strukturellen Hemmnissen beeinflusst oder sogar darauf zurückgeführt werden. Frauen entscheiden sich zum Beispiel für Arbeitszeitreduktion und Teilzeitbeschäftigungen, weil kaum Kleinkinderbetreuungsangebote vorhanden sind, und verharren infolgedessen auf einem (relativ gesehen) niedrigeren Lohnniveau (Teilzeitfalle). Oder Frauen bewerben sich beispielsweise seltener auf Führungspositionen, eben weil leitende Positionen nach wie vor eher auf männliche Lebensrealitäten ausgerichtet sind. Die hier genannten Gründe für Beschäftigungs- und Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern sollten daher nicht als voneinander isolierte Faktoren verstanden werden, sondern als soziale Mechanismen, die oft eng mit strukturell bedingter Chancenungleichheit, aber auch Diskriminierung in Verbindung stehen.

5. Darstellung der Programmlogik

In der Förderperiode 2014-2020 soll die Evaluation noch stärker als zuvor auf die Ergebnisse der einzelnen Förderaktionen achten (vgl. VO (EU) 1303/2013). Deswegen kommt der Bewertung von Wirkungen in der aktuellen Förderperiode eine größere Bedeutung zu. Bei Wirkungsevaluierungen liegt der Fokus auf den erreichten Veränderungen unter Berücksichtigung der Zusammenhänge, die im Rahmen von Implementationsstudien festgestellt wurden (vgl. StMAS 2015b, S. 8). Somit werden Umsetzung und Wirkung des Programms nicht separat voneinander, sondern im Verhältnis zueinander analysiert.

Theoriebasierte Wirkungsanalysen sind vorrangig qualitativer Art. Bei ihnen wird jede Phase der Interventionslogik verfolgt, um Mechanismen der Veränderungen aufzuzeigen. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Erfolg der Maßnahmen von den jeweils vorgelagerten Phasen abhängig ist. Es soll somit untersucht werden, warum, wie und für wen eine Intervention funktioniert und welche spezifischen Bedingungen den Erfolg beeinflussen (ebd.).

Basierend auf Informationen des Operationellen Programms für Bayern (StMAS 2014), der Förderhinweise für die Aktion 7 (StMAS 2015) und leitfadengestützter Expert/inneninterviews mit einem/einer Programmverantwortlichen der Verwaltungsbehörde, eines relevanten Sozialpartners sowie mit Vertretungen ausgewählter Projektträger der Förderaktion wurde ein theoretisches Modell zur Abbildung der Programmlogik von Förderaktion 7 konzipiert, dessen zentrale Annahmen und Argumente nachfolgend dargestellt werden. Relevante Kategorien zur Darstellung dieser Programmlogik (**Abbildung 1**) sind (i) die für die Förderung bereitgestellten „Ressourcen/Inputs“, (ii) die relevanten „(Förder-)Aktivitäten/Maßnahmen“, (iii) hierdurch unmittelbar generierte „Outputs“, (iv) die für die Zielgruppe der Förderung identifizierten „Ergebnisse/Outcomes“ sowie (v) strukturelle und über die Zielgruppe hinausgehende, übergreifende Veränderungen, zu denen die Förderung beitragen kann.

Auf Ebene der **Ressourcen/Inputs** sind für die aktuelle Förderperiode 12 Mio. Euro (ursprünglich 30 Mio. Euro) als (indikative) finanzielle Mittel eingeplant.

Der Ebene der **Aktivitäten und Maßnahmen** lassen sich im Wesentlichen drei Tätigkeitsbereiche zuordnen. Eine wichtige Aktivität ist die Schaffung von Servicestellen für die spezifische Zielgruppe, an die sich die Förderung richtet. Sie setzen auf eine Vernetzung mit Wirtschaftsförderung, Gleichstellungsbeauftragten, Kammern, Arbeitsagenturen/Jobcentern u. a. Wichtige Aktivitäten sind zudem die Ermittlung und das Angebot von Qualifizierungs- und Hilfebedarf sowie eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Beratung bzw. Coaching, Kurzqualifizierung im Hinblick auf die Aktivierung zur Selbsthilfe sowie auf den Abbau von Hemmnissen und Hürden, die der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder der Verbesserung der Erwerbssituation entgegenstehen, und die Vernetzung von Teilnehmenden. Mögliche Maßnahmen sind kurze Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. für Schlüsselqualifikationen/Soft Skills, Beratungs- und Unterstützungsleistungen, Informationsangebote, Einzel- und Gruppencoachings, Netzwerktreffen zu den Themen „Wiedereinstieg in das Erwerbsleben“ und „Existenzgründungen“ sowie Einzel- und Gruppenmentoring. Nach Einschätzung der interviewten Expert/innen aus dem Kontext der Förderaktion werden vom Coaching effektive und nachhaltige Ergebnisse erwartet. So werden das Erkennen und Benennen eigener Stärken und Fähigkeiten als ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt betrachtet. Nicht zuletzt die Stärkung des Selbstbewusstseins und -vertrauens gelten nach Ansicht der befragten Expert/innen als ein wesentlicher Bestandteil für das Bewältigen beruflicher Veränderungsprozesse. Zudem wird angenommen, dass eine längere Prozessbegleitung einen stabileren (Neu-)Start in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Voraussetzung hierfür ist, dass dieses Dienstleistungsangebot auf die persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden ausgerichtet ist und sich deutlich vom Vermittlungsangebot der Agentur für Arbeit unterscheidet.

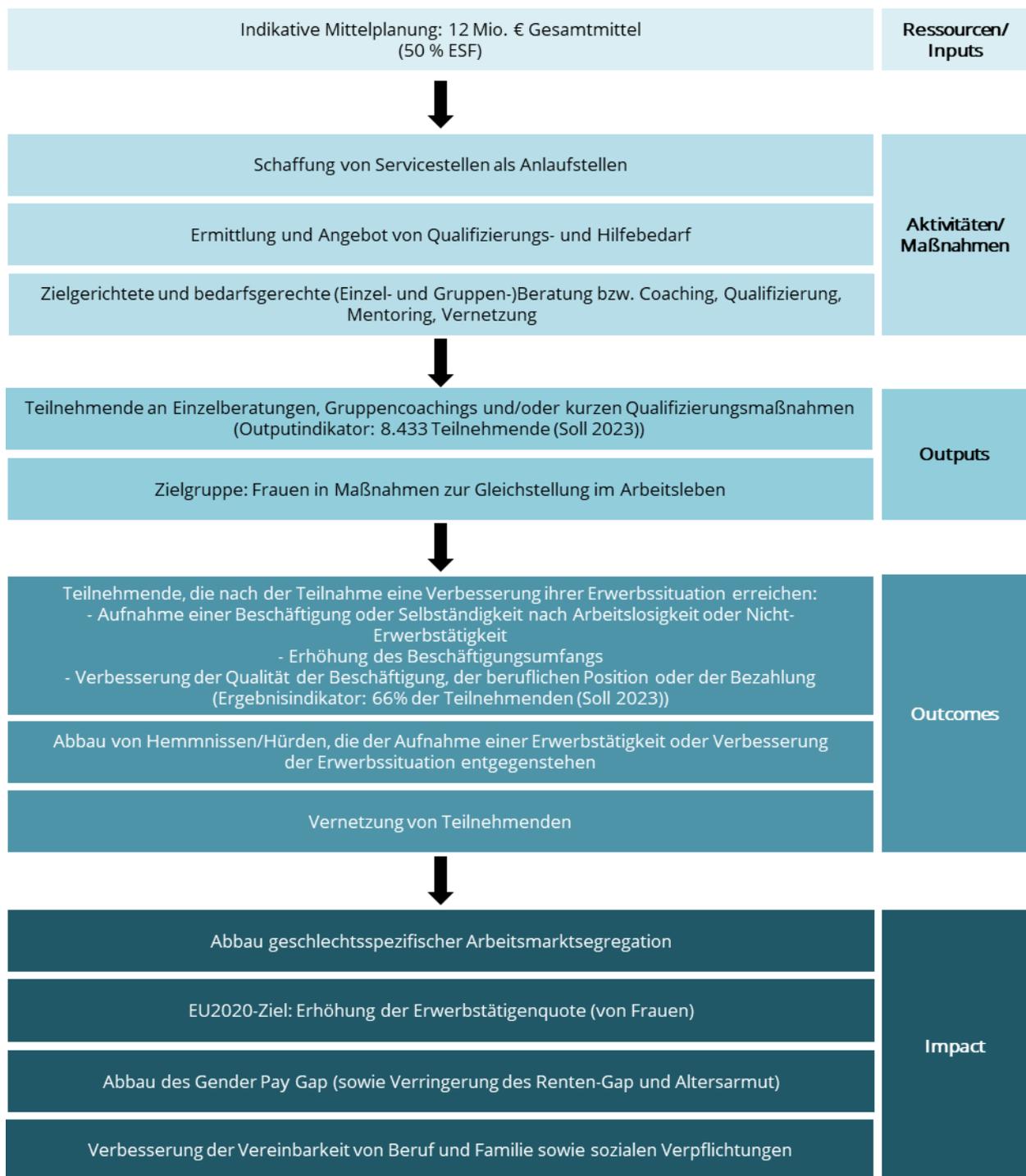
Als **Outputs** des Programms sind u. a. die Anzahl der Teilnehmenden an Einzel- und Gruppenberatungen bzw. -coachings und Qualifizierungsmaßnahmen anzusehen. Den Teilnehmenden soll ein möglichst individuelles und auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Leistungspaket von mindestens acht Zeitstunden, z. B. in Form von Kurz- wie auch Intensivberatungen, einzeln oder in einer Gruppe geboten werden. Zielgruppen der Förderung sind Frauen, die in der Phase der Berufsorientierung bzw. -rückkehr oder der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit Unterstützung benötigen sowie auch Männer in ähnlichen Situationen. Laut Outputindikator gemäß Operationellem Programm waren für die Förderaktion 7 bis zum Ende der Förderperiode ursprünglich insgesamt 29.700 Teilnehmende an Coaching-, Beratungs-

und/oder Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen. Im Zuge der Programmänderung wurde der Wert auf 8.433 Teilnehmende herabgesetzt.

Auf Ebene der **Outcomes** werden Veränderungen und Ziele betrachtet, die sich durch die Förderung für die Teilnehmenden z. B. hinsichtlich Status, Wissen, Kompetenzen, Einstellungen oder Verhalten ergeben. So soll laut Ergebnisindikator gemäß Operationellem Programm bis zum Jahr 2023 für 66 % der Teilnehmenden eine Verbesserung der Erwerbssituation erreicht werden. Eine solche Verbesserung kann sich beziehen auf die Aufnahme einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit, die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs, die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung, der beruflichen Position oder der Bezahlung. Weiter zu erzielende Ergebnisse der Förderung sind die Aktivierung zur Selbsthilfe sowie der Abbau von Hemmnissen bzw. Hürden, die der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Verbesserung der Erwerbssituation entgegenstehen, wie z. B. familiäre Betreuungsverpflichtungen, infrastrukturelle Hindernisse am Wohn-/Arbeitsort, mangelndes Selbstbewusstsein, überholte Qualifikationen oder besondere Herausforderungen wie Verschuldung oder Scheidung.

Auf **Wirkungs- bzw. Impact-Ebene** wird schließlich der langfristige Beitrag des Programms zu strukturellen Zielen betrachtet. So soll die Förderaktion 7 zum Abbau von geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation sowie des Gender Pay Gap beitragen und somit zur Verwirklichung der Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben. Die Förderung zielt zudem darauf, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu unterstützen und stellt somit explizit auf das beschäftigungspolitische EU2020-Ziel der Erhöhung der Erwerbstätigenquote ab. Darüber hinaus soll die Förderung allgemein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie bzw. sozialen Verpflichtungen und Erwerbstätigkeit beitragen.

Abbildung 1: Programmlogik zur Förderaktion 7



Darstellung in Anlehnung an W. K. Kellogg Foundation (2004). Quelle: StMAS 2014, StMAS 2015.

6. Aktueller Umsetzungsstand

Die Informationen zum aktuellen Umsetzungsstand sind dem Monitoringsystem ESF Bavaria 2014 entnommen, welches Daten über die materielle und finanzielle Umsetzung aller Projekte enthält.

Bis zum 11. Juni 2019 wurden 25 Projekte zur Förderaktion 7 mit einem Finanzvolumen von insgesamt 10.746.270 Euro bewilligt. In der ersten Ausschreibungsrunde wurden zwölf Projekte gefördert, in der zweiten 13. Durchschnittlich wurden pro Projekt 429.850 Euro bewilligt. Das Minimum lag bei 174.793 Euro und das Maximum bei 892.710 Euro. Von den bewilligten Mitteln entfallen 5.365.199 Euro auf den ESF (ESF Bavaria Report 105, Stand: 11. Juni 2019). Dies entspricht einem Umsetzungsstand von rund 89 % der indikativen ESF-Mittel für die Förderaktion 7 (nach der Programmänderung). Die zur Verfügung stehenden Mittel werden somit voraussichtlich nicht vollständig ausgeschöpft. Die zwölf bewilligten Projekte der ersten Ausschreibung endeten bis spätestens 31. August 2018 und die 13 Projekte der zweiten Ausschreibung enden bis spätestens 30. September 2021. Für die zwölf Projekte der ersten Ausschreibungswelle wurden insgesamt 5.324.044 Euro (ESF-Mittel: 2.657.776 Euro) bewilligt, für die 13 Projekte der zweiten Welle 5.422.227 Euro (ESF-Mittel: 2.707.422 Euro). Somit ist die Verteilung der bewilligten ESF-Mittel auf die zwei Durchführungswellen recht ausgeglichen.

Tabelle 9: Merkmale der Teilnehmenden von Projekten der FA 7

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eintritte gesamt	5.277	100 %	5.199	99 %	78	1 %
... davon Eintritte (abgeschlossene) Maßnahmen 2015-2018	4.138	78 %	4.077	99 %	61	1 %
... davon Eintritte (laufende) Maßnahmen 2018-2021	1.139	22 %	1.122	99 %	17	1 %
Nach Erwerbsstatus						
Arbeitslose, inkl. Langzeitarbeitslose	1.659	31 %	1.614	97 %	45	3 %
... davon Langzeitarbeitslose	475	9 %	456	96 %	19	4 %
Nicht Erwerbstätige	1.206	23 %	1.198	99 %	8	1 %
Erwerbstätige, auch Selbstständige	2.413	46 %	2.387	99 %	26	1 %
Nach Altersgruppen						
Unter 25 Jahre	126	2 %	116	92 %	10	8 %
Über 54 Jahre	553	10 %	543	98 %	10	2 %
Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	280	5 %	271	97 %	9	3 %
Nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2 (Grundbildung/Sekundarbildung Unterstufe)	494	9 %	482	98 %	12	2 %
ISCED 3 und 4 (Sekundarbildung Oberstufe/postsekundäre Bildung)	2.555	48 %	2.517	99 %	38	1 %
ISCED 5 bis 8 (Tertiäre Bildung – alle Stufen)	2.227	42 %	2.199	99 %	28	1 %
Andere Personengruppen ⁹						
Teilnehmende mit Migrationshintergrund	1.024	19 %	989	97 %	35	3 %
Teilnehmende mit Behinderungen	196	4 %	192	98 %	4	2 %
Sonstige Benachteiligung	89	2 %	85	96 %	4	4 %
Region						
Teilnehmende, die in ländlichen Gebieten leben	1.283	24 %	1.268	99 %	15	1 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen.

⁹ Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund haben entweder keine deutsche Staatsangehörigkeit und/oder sind nicht in Deutschland geboren. Teilnehmer/innen mit Behinderung besitzen einen Schwerbehindertenausweis oder einen gleichwertigen Nachweis. Zu den sonstigen Benachteiligten zählen z. B. Analphabeten, Personen mit ISCED-Level 0 über dem Grundschulalter, Drogenabhängige, Strafgefangene oder Personen in einer Bedarfsgemeinschaft. Bei den ausgewiesenen Werten ist zu beachten, dass die Fragen hierzu von Teilnehmern/innen verweigert werden können, weshalb die tatsächlichen Werte potenziell höher liegen.

Bislang gab es in den 25 seit Mai 2015 bewilligten Projekten zur Förderaktion 7 insgesamt 5.277 Teilnehmendeneintritte, wobei 4.138 (78 %) Teilnehmende den zwölf Projekten des ersten Förderaufrufs zuzuordnen sind. Auf eines der zwölf Projekte des ersten Förderaufrufs kamen durchschnittlich 345 Teilnehmende (Minimum: 163; Maximum: 888 Teilnehmende). Den 13 Projekten des zweiten Förderaufrufs sind bisher durchschnittlich jeweils 88 Teilnehmende zuzurechnen (Minimum: 10; Maximum: 217 Teilnehmende), wobei bis zum Ende der Förderung weitere Teilnehmende zu erwarten sind. Bezogen auf den Zielwert im Jahr 2023 (8.433 Teilnehmende) entspricht dies insgesamt einem Umsetzungsstand von 63 %. Der Frauenanteil liegt bei 99 % (Tabelle 9), was die Tatsache widerspiegelt, dass sich die Förderung primär an Frauen richtet.

Knapp die Hälfte der Teilnehmenden ist erwerbstätig oder selbstständig (46 %). Die andere Hälfte ist entweder arbeitslos (31 %) oder nicht erwerbstätig (23 %). 2 % aller Teilnehmenden ist unter 25 Jahre und 10 % über 54 Jahre alt. Das Bildungsniveau der Teilnehmenden ist vergleichsweise hoch: 42 % haben einen (Fach-)Hochschulabschluss, Meister oder einen höheren Abschluss (ISCED 5 bis 8). Mit 48 % verfügt knapp die Hälfte aller Teilnehmenden mindestens über einen mittleren Schulabschluss (Sekundarstufe II) oder eine abgeschlossene Berufsausbildung (ISCED 3 und 4). Nur 9 % der Teilnehmenden hatten zum Eintritt weder Abitur noch abgeschlossene Berufsausbildung (ISCED 1 und 2). Knapp jede/r fünfte Teilnehmende hat einen Migrationshintergrund. Zudem lebt knapp ein Viertel der Teilnehmenden im ländlichen Gebiet. Überwiegend leben die Teilnehmenden also in einer Region mittlerer Bevölkerungsdichte oder im städtischen Gebiet.

Bezogen auf die insgesamt bewilligten Mittel für die Förderaktion 7 ergeben sich Kosten pro Teilnehmenden in Höhe von 2030,75 Euro.

Vor dem Hintergrund der in 2018 erfolgten Richtlinienänderung (vgl. Kapitel 1) wurde in diesem Zusammenhang zudem überprüft, ob nach der Änderung gegebenenfalls mehr Teilnehmende erreicht werden konnten. Hierzu werden nur Folgeprojekte betrachtet, also diejenigen Projekte, die aus der 1. Förderwelle ab 2018 in der 2. Förderwelle fortgesetzt wurden und deren entsprechende Vorprojekte. Insgesamt gibt es neun Projekte, die fortgesetzt wurden.⁹ Zum Vergleich der Teilnehmendeneintritte wird bei den Vor- und Folgeprojekten jeweils ein Zeitraum von neun Monaten betrachtet.¹⁰ Zum Datenstand 11. Juni 2019 sind jeweils im Zeitraum von neun Monaten 808 Teilnehmende in Vorprojekte und 917 Teilnehmende in Folgeprojekte eingetreten. Im Vergleich zu den Vorprojekten stieg die Zahl der Eintritte in die Folgeprojekte somit um 13,5 % an. Im Durchschnitt traten jeweils im betrachteten Zeitraum pro Monat 90 Personen in Vorprojekte und 102 Personen in Folgeprojekte ein. Allerdings variiert die Anzahl der erfolgten Eintritte in die Vorprojekte und die Folgeprojekte im jeweiligen Umsetzungsverlauf einer Servicestelle teilweise deutlich (vgl. Abbildung 15 und Abbildung 16 im Anhang). Kapitel 7.4 geht hierbei näher auf Aspekte der Erreichbarkeit von Teilnehmenden ein. Da angenommen werden kann, dass sich die (fortgesetzten) Servicestellen bereits im ersten Bewilligungszeitraum bei (potenziellen) Teilnehmenden etablieren konnten, kann der leichte Anstieg durchaus als Effekt der Richtlinienänderung gewertet werden. Ob dieser Trend fortbesteht oder sich gar verstärkt, wird im Zuge der weiteren Evaluation verfolgt werden.

Vergleicht man darüber hinaus die Zusammensetzung der eingetretenen Teilnehmenden vor und nach der Richtlinienänderung – d. h. in den Vor- und Folgeprojekten insgesamt –, so zeigt sich, dass diese im Wesentlichen gleichbleibt (vgl. Tabelle 15 im Anhang). Einerseits zeigt dies eine gewisse Konstanz bei den erreichbaren Zielgruppen an, andererseits scheint es, dass durch die Richtlinienänderung bislang noch keine neuen Impulse in dieser Hinsicht gesetzt werden können.

Tabelle 10: Austritte von Teilnehmenden aus Projekten der FA 7

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Austritte gesamt	4.275	100 %	4.213	100 %	62	100 %
... davon Austritte (abgeschlossene) Maßnahmen 2015-2018	4.138	97 %	4.077	97 %	61	98 %
... davon Austritte (laufende) Maßnahmen 2018-2021	137	3 %	136	3 %	1	2 %
Teilnahme bis zum Ende	3.842	90 %	3.788	90 %	54	87 %
Vorzeitiger Austritt (positiv)	329	8 %	325	8 %	4	6 %
Abbruch (negativ)	104	2 %	100	2 %	4	6 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590 (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen.

⁹ Insgesamt drei Projekte der 1. Förderrunde wurden nicht fortgesetzt.

¹⁰ Für die Vorprojekte wird der Zeitraum 01. April 2017 bis 31. Dezember 2017 und für die Folgeprojekte der Zeitraum 01. September 2018 bis 31. Mai 2019 betrachtet. Die neun Folgeprojekte starteten ab Juni 2018, davon starteten drei Projekte im Juli, zwei Projekte im August und zwei Projekte im September 2019. Insgesamt sind bis 11. Juni 2019 3.065 Teilnehmende (58 % aller bisherigen Eintritte) in (abgeschlossene) Vorprojekte und 1.018 Teilnehmende (19 % aller bisherigen Eintritte) in (laufende) Folgeprojekte eingetreten.

Insgesamt sind 4.275 Teilnehmende bis zum 11. Juni 2019 aus allen bisher bewilligten Projekten ausgetreten. Dies entspricht etwa 81 % aller Teilnehmendeneintritte. 97 % der Teilnehmendenaustritte sind der ersten Förderrunde mit Maßnahmen zwischen 2015 und 2018 zuzurechnen. Von allen Ausgetretenen haben 90 % bis zum Ende an einer Maßnahme teilgenommen, 8 % haben eine Maßnahme vorzeitig beendet (positiver Austritt) und 2 % haben eine Maßnahme abgebrochen (Tabelle 10).

Tabelle 11: Unmittelbare Ergebnisindikatoren von Projekten der FA 7

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Austritte gesamt	4.275	100 %	4.213	100 %	62	100 %
Programmspezifische Ergebnisindikatoren:						
Teilnehmer/innen, die nach Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreichen (Zielwert im Jahr 2023: 66 %)	3.067	72 %	3.027	72 %	40	65 %
Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit aufgenommen	1.336	31 %	1.308	31 %	28	45 %
Beschäftigungsumfang erhöht	1.687	39 %	1.652	39 %	35	56 %
Beschäftigungsqualität verbessert	1.555	36 %	1.528	36 %	27	44 %
Berufliche Position verbessert	2.412	56 %	2.378	56 %	34	55 %
Gehalt verbessert	1.707	40 %	1.681	40 %	26	42 %
Gemeinsame Ergebnisindikatoren:						
Nicht erwerbstätige Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitsuche sind	32	1 %	32	1 %	0	0 %
Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	65	2 %	64	2 %	1	14 %
Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	156	4 %	156	4 %	0	0 %
Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließl. Selbstständige	1.414	33 %	1.386	33 %	28	45 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590 (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen.

Auf Basis der Monitoringdaten werden zudem die unmittelbaren (bis zu vier Wochen nach dem Austritt erhobenen) Ergebnisindikatoren für die Teilnehmenden berichtet (Tabelle 11). Der programmspezifische Indikator „Teilnehmer/innen, die nach Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreichen“ lässt sich wiederum in fünf weitere Dimensionen differenzieren und zielt darauf ab, jeweils einen Statuswechsel abzubilden, d. h. eine Veränderung zwischen Beginn und Ende der Teilnahme. Dies hat zur Folge, dass sich die Bezugsgrößen für die berechneten Anteile unterscheiden. Die berichteten Werte sind somit nur eingeschränkt miteinander vergleichbar. Von den insgesamt 4.275 Teilnehmenden, die bereits aus den Projekten der Förderaktion 7 ausgetreten sind, haben 3.067 Teilnehmende (72 %) unmittelbar nach der Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreicht. Dies trifft zu, wenn (1) eine Beschäftigung oder Selbstständigkeit nach Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit aufgenommen wurde oder (2) der Beschäftigungsumfang erhöht wurde (d. h. Arbeitszeiterhöhung) oder (3) die Qualität der Beschäftigung gesteigert wurde (z. B. Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) oder (4) die berufliche Situation bzw. (5) die Entlohnung verbessert werden konnte. Der im Operationellen Programm (StMAS 2014) für diese Förderaktion festgelegte Zielwert für 2023 von 66 % wird bislang somit übererfüllt. Grundsätzlich gilt, dass die Teilnehmenden teilweise gleich mehrere Fortschritte erzielen konnten. Bezogen auf die einzelnen Dimensionen konnten die meisten Teilnehmenden ihre berufliche Position verbessern (56 %). 40 % erhielten eine höhere Entlohnung; 39 % erhöhten ihren Beschäftigungsumfang; 36 % erlebten eine Verbesserung der Beschäftigungsqualität. 31 % aller Teilnehmenden nahmen erstmals (wieder) eine Beschäftigung auf. Bezieht man diesen Wert jedoch nur auf Teilnehmende, die bei Projektbeginn arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren – letztlich bezieht sich der Indikator auch nur auf diese Gruppe –, liegt der Anteil bei 59 %. Es ist also gelungen, mehr als jede zweite Person, die bei Projektbeginn arbeitslos oder nicht erwerbstätig war – in Beschäftigung zu integrieren. Im Vergleich zum gemeinsamen Ergebnisindikator „Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließl. Selbstständige“ zeigt sich hinsichtlich der absoluten Zahlen eine leichte Diskrepanz (1.336 zu 1.414). Die etwas höheren Zahlen des gemeinsamen Indikators lassen sich jedoch dadurch erklären, dass hier nicht nur eine Beschäftigung, sondern auch die Selbstständigkeit der Teilnehmenden berücksichtigt wird. Somit liegt der Anteil an allen Teilnehmenden, die eine Beschäftigung inkl. Selbstständigkeit erlangt haben, bei 33 % bzw. bezogen nur auf Teilnehmende, die bei Projektbeginn arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren,

bei 62 %. Insgesamt 1 % war nach der Teilnahme neu auf Arbeitsuche. Bezogen auf alle Personen, die zu Beginn nicht erwerbstätig und nicht Arbeit suchend waren, liegt der Anteil bei 3 %. Insgesamt 2 % absolvierten nach dem Projekt eine schulische oder berufliche Aus- oder Weiterbildung. Berücksichtigt man nur Teilnehmende, die zu Beginn nicht erwerbstätig und nicht in schulischer oder beruflicher Aus- oder Weiterbildung waren, liegt der Anteil bei 6 %. Von allen Teilnehmenden haben darüber hinaus 4 % eine Qualifizierung (inkl. Zertifikat) erhalten.

7. Evaluationsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebungen seitens des ISG dargestellt und miteinander verknüpft. Dabei werden die Ergebnisse der standardisierten Erhebungen mit den Erkenntnissen aus den Fallstudien thematisch zusammengeführt. Bei großen Abweichungen der Ergebnisse zwischen den drei Wellen der Teilnehmendenbefragungen wird auf etwaige Unterschiede eingegangen, andernfalls werden die Ergebnisse in aggregierter Form abgebildet. Durch die verknüpfte Darstellung der Ergebnisse aus verschiedenen Erhebungsmethoden gewinnt der Leser ein umfassendes Bild über die Umsetzung, Herausforderungen und Ergebnisse der Förderaktion 7.

Zunächst wird die Zusammensetzung der befragten Teilnehmenden und Träger abgebildet sowie die zwei ausgewählten Servicestellen für die Fallstudien und die Interviewten kurz vorgestellt. Anschließend wird der Bedarf für die Servicestellen in Bayern aufgezeigt und von anderen Beratungs- und Coachingangeboten abgegrenzt. Danach wird die Rolle von Kooperationspartnern sowie die Vernetzung der Servicestellen verdeutlicht. Im nächsten Ergebniskapitel geht es um die Zielgruppen der Servicestellen, d. h. auf welchen Wegen sie erreicht werden und den Zugang zu den Angeboten der Servicestellen bekommen, welche (Haupt-)Anliegen die Teilnehmenden haben und welche Herausforderungen damit verbunden sind. Es folgt ein Einblick in die Umsetzung der Servicestellenangebote und eine Auseinandersetzung mit den ESF-Rahmenbedingungen. Schließlich werden die Ergebnisse und Erfolge aus Sicht der beteiligten Akteure dargestellt sowie Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge benannt, die die Teilnehmenden im Zuge der Befragungen äußern konnten.

7.1 Beschreibung der Stichproben

An den **Teilnehmendenbefragungen** zwischen 2016 und 2019 nahmen insgesamt 907 Teilnehmende von zwölf verschiedenen Trägern bzw. Servicestellen teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 33,5 %. Während in der ersten Welle (2016/17) Teilnehmende aus sieben Trägern vertreten waren, nahmen in der zweiten (2017/18) und dritten Welle (2018/19) Teilnehmende aus zwölf verschiedenen Servicestellen teil. Da nur Teilnehmende befragt werden, die das Projekt seit mindestens einem halben Jahr beendet haben, handelt es sich nahezu ausschließlich um Teilnehmende der ersten Förderrunde. In der Panelbefragung waren noch 99 Teilnehmende aus elf Servicestellen vertreten. Insgesamt zeigte sich eine relativ ungleiche Verteilung der Träger hinsichtlich der Anzahl an Befragungsteilnehmenden, die von mindestens vier Befragten pro Servicestelle in 2016/17 bis zu maximal 132 Befragten in 2018/19 reichte.

Die Zusammensetzung aller Befragten der **Teilnehmendenbefragungen** ist **Tabelle 12** zu entnehmen. Aus Gründen der Datensparsamkeit wurde eine Verknüpfung mit den vorliegenden Monitoringdaten hergestellt, sodass nicht alle persönlichen Merkmale noch einmal abgefragt werden mussten. Über die Teilnehmendenbefragung wurden letztlich nur die Angaben zur Haushaltssituation zusätzlich erfasst. Frauen sind die Hauptzielgruppe der Förderaktion 7, wobei die Angebote der Servicestellen prinzipiell auch Männern offenstehen. An den standardisierten Befragungen und den Fallstudien nahmen jedoch lediglich Frauen teil. Für die weitere Darstellung der Ergebnisse wird daher überwiegend die weibliche Form verwendet. Mit rund 91 % der befragten Teilnehmerinnen war die Mehrheit zum Eintritt in die Maßnahme zwischen 25 und 54 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Befragten betrug 42 Jahre. Insgesamt weisen die Frauen ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau auf. 48 % der Frauen sind der mittleren Bildungsstufe zuzuordnen (ISCED¹¹ 3). Die ISCED-Stufe 3 betrifft Personen mit einem Lehrabschluss oder einem Abschluss an einer sonstigen berufsqualifizierenden Schule sowie Personen mit (Fach-)Hochschulreife und Schüler/innen der gymnasialen Oberstufe an allgemeinbildenden Schulen ohne berufliche Ausbildung. Weitere 47 % der Frauen verfügen über einen (Fach-)Hochschulabschluss, eine Meister-/Technikerausbildung oder einen Abschluss an einer Verwaltungsfachhochschule und sind damit der Bildungsstufe ISCED 5 zuzuordnen. Lediglich etwa 6 % der Frauen hatten zum Eintritt in eine Maßnahme keinen allgemeinen oder beruflichen Abschluss (ISCED 1).

¹¹ Zur ISCED-Klassifikation siehe z. B. https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_methodenberichte/2006/06_08_Schroedter.pdf, Stand: 24. April 2019.

Tabelle 12: Persönliche Merkmale der Befragten der Teilnehmendenbefragungen

Merkmale	Gesamt		2018/19	2017/18	2016/17
	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Insgesamt	907		616	242	49
Altersgruppen					
Unter 25 Jahre	8	1 %	5	2	1
25-54 Jahre	823	91 %	552	225	46
Über 54 Jahre	76	8 %	59	15	2
Bildungsstand					
ISCED 1 (ohne allgemeinen Schulabschluss; ohne beruflichen Abschluss)	50	6 %	23	21	6
ISCED 3 (Fachhochschulreife/Hochschulreife; ohne beruflichen Abschluss; Abschluss einer Lehrausbildung; Abschluss des Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung)	431	48 %	287	126	18
ISCED 5 (Fach-/Hochschulabschluss; Meister-/Technikerausbildung; Verwaltungsfachhochschule)	424	47 %	306	93	25
Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme					
Erwerbstätig, einschließlich selbstständig	455	50 %	330	102	23
Nicht erwerbstätig	220	24 %	140	67	13
Arbeitslos, einschließlich langzeitarbeitslos	230	25 %	146	71	13
Aktuelle Haushaltssituation					
Mit festem Partner/fester Partnerin bzw. Ehemann/Ehefrau zusammenlebend	544	60 %	376	135	33
Single	128	14 %	89	34	5
Geschieden/getrennt lebend	107	12 %	73	29	5
Verwitwet	5	1 %	3	2	
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt	343	38 %	238	83	22
... davon 1 Kind	154	45 %	102	40	12
... davon 2 Kinder	148	43 %	109	32	7
... davon 3 Kinder oder mehr	41	12 %	27	11	3
... davon überwiegend allein für die Betreuung der Kinder/Jugendlichen verantwortlich	234	68 %	159	61	14
Für Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verantwortlich	84	9 %	64	16	4
Angaben zu sensiblen Daten (die von den Teilnehmenden verweigert werden können)					
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund (Geburtsland ist nicht Deutschland)	117	13 %	83	31	3
Teilnehmer/innen mit Behinderungen	31	3 %	17	11	3
Sonstige Benachteiligung	6	1 %	4	1	1
Projektaustritt					
Bis zum Ende teilgenommen	819	91 %	551	225	43
Vorzeitig ausgetreten	50	6 %	36	10	4
Abgebrochen	36	4 %	29	5	2

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17 bis 2018/19 (Angaben zur aktuellen Haushaltssituation waren Bestandteil der Evaluationsbefragungen), ESF Bavaria Report 590 (Stand: 06. Dezember 2018, Angaben zum Alter, Bildungsstand, Erwerbsstatus bei Eintritt, sensible Daten, Projektaustritt); n = 907.

Zum Zeitpunkt des Eintritts in eine Maßnahme war etwa die Hälfte der befragten Frauen erwerbstätig, einschließlich selbstständig (50 %). Jeweils rund ein Viertel war entweder nicht erwerbstätig (24 %) oder arbeitslos gemeldet (25 %). Mit ca. 60 % der Frauen lebte die Mehrheit mit einem festen Partner bzw. einer festen Partnerin zusammen. Bei mehr als einem Drittel der Befragten lebten zudem Kinder unter 15 Jahren im Haushalt (38 %), wobei davon die Mehrheit (68 %) der Frauen allein für die Betreuung der Kinder und Jugendlichen verantwortlich war. Bei rund 45 % dieser Frauen lebte nur ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt, bei 43 % waren es zwei Kinder und bei 12 % der Frauen

drei oder mehr Kinder unter 15 Jahren. Mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sind nur wenige der Befragten befasst (9%). Etwa 13 % der Frauen gaben einen Migrationshintergrund, rund 3 % eine Behinderung und 1 % eine sonstige Benachteiligung an.

Ein Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit zeigt, dass vor allem hochqualifizierte Frauen in den Teilnehmendenbefragungen im Vergleich zu den Gesamtteilnehmerinnen (vgl. [Tabelle 9](#) bzw. [Tabelle 14](#) im Anhang) leicht überrepräsentiert (+5 Prozentpunkte) sind. Dagegen sind Arbeitslose, einschließlich Langzeitarbeitslose (-6 Prozentpunkte) sowie Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund (-6 Prozentpunkte) leicht unterrepräsentiert.

Alle befragten Frauen der **Teilnehmendenbefragungen** waren zum Befragungszeitpunkt seit mindestens sechs Monaten aus einer Maßnahme ausgetreten. Hiervon haben rund 90 % bis zum Ende an einem Maßnahmeangebot einer Servicestelle teilgenommen. Lediglich 6 % der Frauen traten vorzeitig aus, beispielsweise aufgrund einer Arbeitsaufnahme oder einer anderen positiven beruflichen Veränderung. 4 % brachen eine Beratung oder Coaching- bzw. Qualifizierungsmaßnahme vorzeitig ab.

An der **Trägerbefragung 2016** nahmen insgesamt elf Trägervertreter/innen mit einem Durchschnittsalter von 50 Jahren teil. Sechs davon hatten mehr als zehn Jahre Erfahrung in der Frauenförderung, drei sogar 20 Jahre und mehr. Drei befragte Trägervertreterinnen gaben fünf bis zehn Jahre Erfahrung in der Frauenförderung an und zwei weniger als fünf Jahre. Neun der elf Vertreterinnen waren insbesondere für die Beratung, Qualifizierung und das Coaching zuständig, sieben zudem für die Projektleitung und das -management.

Im Rahmen der zwei **Fallstudien** (entspricht zwei ausgewählten Servicestellen) wurden fünf Servicestellenverantwortliche in ihrer Funktion als Trägervertretung und/oder Beraterin noch näher befragt. Die beruflichen Qualifikationen der Beraterinnen sind in beiden ausgewählten Servicestellen ähnlich. Die Mehrheit der Beraterinnen hat einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund und umfangreiche Qualifikationen sowie Erfahrungen mit Beratungstätigkeiten in verschiedenen Themengebieten. Als Beraterinnen können sie u. a. Themen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Finanzierung von Existenzgründungen oder Sozialversicherungsrecht abdecken, aber auch Leistungen rund um die Themen Kompetenzanalyse, Stärken- und Schwächenanalyse, Interessen der zu Beratenden identifizieren, Karriereplanung und Soft Skills anbieten. Während jedoch die alleinige Beraterin der Servicestelle 2 eine systemische Aus- bzw. Weiterbildung zur Beraterin absolviert hat, erhielten die vier Beraterinnen der Servicestelle 1 keine spezielle Schulung und können damit als Quereinsteigerinnen betrachtet werden.

Während Servicestelle 1 an einem Gründer- und Innovationszentrum angesiedelt ist, wird (Fallstudien-)Servicestelle 2 von einem öffentlichen Bildungsträger geführt. Beide Träger stellen weitere (Bildungs-)Angebote für verschiedene Zielgruppen bereit. Die Servicestellenträger haben bereits langjährige Erfahrung mit ESF-geförderten und frauenspezifischen Projekten und tragen damit dem Thema der Chancengerechtigkeit in besonderer Weise Rechnung. Die Angebote der Servicestellen werden an mehreren Standorten – sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum – umgesetzt, wobei Servicestelle 2 ein fünfmal kleineres Einzugsgebiet umfasst als Servicestelle 1 und bis zum Befragungszeitpunkt etwa dreimal weniger Teilnehmende erreichen konnte. Beide Servicestellen bieten u. a. Einzelberatungen, Gruppencoachings, Workshops sowie Abendveranstaltungen bzw. Kompaktseminare rund um die Themen berufliche Neuorientierung, Wiedereinstieg, Coaching im Bewerbungsprozess, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Existenzgründung, Qualifizierungsberatung sowie die Verbesserung der beruflichen Situation an. In Servicestelle 2 ist laut Projektkonzept das Mentoring ein weiterer Projektbaustein, den die Servicestelle 1 bisher nicht anbietet. Während die Angebote in Servicestelle 1 mithilfe von vier Beraterinnen und Coaches umgesetzt werden, steht der Servicestelle 2 lediglich eine Beraterin zur Verfügung. Beide Servicestellen arbeiten jedoch zusätzlich mit Kooperationspartnern und -partnerinnen wie z. B. Gleichstellungsbeauftragten und externen Coaches oder Dozent/innen zusammen, vor allem um Gruppenangebote umzusetzen.

Im Zuge der Fallstudien wurden außerdem sieben Teilnehmende interviewt. Diese waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 43 und 59 Jahre alt, haben mindestens die mittlere Reife, wenn nicht sogar ein abgeschlossenes Studium und bereits langjährige Berufserfahrung. Diese leichten Varianzen zwischen den (Befragungs-)Gruppen sind bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

7.2 Der Bedarf der Servicestellen

Der Bedarf an Servicestellen kann übergeordnet anhand der bisher erreichten und Hilfe suchenden Teilnehmenden sowie anhand der aktuellen Arbeitsmarktlage beurteilt werden. Bis Juni 2019 konnten bislang 5.277 Teilnehmende erreicht werden. Dies entspricht einem aktuellen Umsetzungsstand von 63 %, bezogen auf den Zielwert für die gesamte Förderperiode von 8.433 Teilnehmenden. Zwar kann somit der Umsetzungsstand grundsätzlich als zufriedenstellend bewertet werden, zu beachten ist jedoch, dass die Entwicklungen sehr stark hinter den ursprünglichen Erwartungen zu Beginn der Förderperiode (Zielwert: 29.700) zurückgeblieben sind. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass fälschlicherweise bei Festlegung des ursprünglichen Zielwerts auch sog. Bagatellteilnehmende mit einbezogen wurden, wodurch der Wert zu hoch lag. Zu den Bagatellteilnehmenden zählen Personen, die weniger als acht Stunden im Projekt sind. Aber auch unabhängig davon, ist die Entwicklung hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Neben einer verhaltenen Nachfrage liegt der Hauptgrund für die anfänglichen Fehleinschätzungen hinsichtlich des Outputziels vor allem darin, dass es sich bei den meisten Personen, die eine Servicestelle aufgesucht haben, lediglich um Bagatellteilnehmende handelte. Dabei ist grundsätzlich nicht vorgesehen, dass Bagatellteilnehmende den Teilnehmendenfragebogen ausfüllen. Hierdurch werden sie aber auch nicht als reguläre Teilnehmende gezählt. Die Zahl der regulären Teilnehmenden wurde somit zu Beginn der Förderperiode deutlich überschätzt.

Der Bedarf an Servicestellen bzw. den dort angebotenen Leistungen gestaltet sich darüber hinaus regional unterschiedlich. Eine wichtige Rolle spielt dabei vor allem die aktuelle Arbeitsmarktsituation. In vielen Regionen Bayerns ist die Arbeitsmarktlage sehr positiv, was sich in hohen Erwerbstätigenquoten und geringen Arbeitslosenzahlen – auch bei den Frauen – widerspiegelt. In diesen Regionen dürfte der Verbesserung der aktuellen Beschäftigungssituation insgesamt ein höherer Stellenwert zukommen als die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Darstellungen zur Statistik (vgl. [Kapitel 3](#)) bestätigen grundsätzlich, dass für Frauen in Bayern weiterhin Aufholbedarf besteht. Zwar sind die Erwerbstätigenquoten der Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen, sie bleiben dennoch immer noch merklich hinter den Quoten der Männer zurück. Zudem zeigen sich signifikante Differenzen im Hinblick auf den Erwerbsumfang, die Bezahlung sowie die Übernahme von Führungspositionen.

Unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktsituation zeichnet sich bayernweit ein sich verschärfender Fachkräftemangel ab. Hiervon besonders stark betroffen sind schon heute die Branchen „beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen“, „personenbezogene Dienstleistungen“ sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Bezogen auf Berufsgruppen, bestehen schon jetzt vor allem für Berufe in der technischen Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung sowie in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik deutliche Engpässe. Bis 2030 wird hingegen vor allem für erzieherische und soziale Berufe ein dramatischer Fachkräftemangel prognostiziert. Auch Berufe in Verkehr und Logistik werden zukünftig von Problemen bei der Stellenbesetzung stark betroffen sein. Die Erschließung von zusätzlichen Fachkräften über die Ausweitung des Erwerbsumfangs von Frauen bietet daher Potenzial, dem bestehenden bzw. zukünftigen Mangel entgegenzuwirken (IHK 2019). Ein Grundkonflikt, der sich hierbei im Zusammenhang mit der Arbeit der Servicestellen ergibt und durch die durchgeführten Fallstudien bestätigt wurde, besteht darin, dass die beruflichen Interessen und Wünsche der Frauen sich oftmals nicht mit den durch den Fachkräftemangel bestehenden Chancen und Möglichkeiten vereinbaren lassen.

In den Fallstudien wurde explizit nach dem Bedarf für die Servicestellen gefragt, den die Mehrheit der befragten Akteure als gegeben erachtet. Für die Servicestelle 1 wird von den befragten Beraterinnen und Kooperationspartnerinnen allgemein ein hoher Bedarf für die Region attestiert. Dies spiegelt sich entsprechend in den Teilnehmendenzahlen wider, wenngleich vorrangig Bagatellteilnehmende erreicht werden konnten. Allerdings habe sich der Bedarf in den letzten Jahren vom Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker in Richtung Karriereentwicklung verändert. Dies gelte vor allem für die städtischen Einzugsgebiete. Für die Servicestelle 2 wird der Bedarf zumindest teilweise etwas verhaltener eingeschätzt. Dies wird primär auf die sehr gute Arbeitsmarktlage (Vollbeschäftigung) zurückgeführt. Nach Aussage der Beraterin der Servicestelle überwiegen Teilnehmerinnen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen.

Abgrenzung zu anderen Angeboten

Neben den Servicestellen gibt es weitere, möglicherweise konkurrierende, berufsorientierende und qualifizierende Angebote. Daher wurden die Befragten in den Fallstudien nach ihrem Verständnis der Servicestellen gefragt sowie um eine Einschätzung zur Abgrenzung der Servicestellenangebote gebeten. Grundsätzlich besteht in den zwei Projekten ein ähnliches Verständnis von den Servicestellen. So würden beide Servicestellen einen umfassenden Ansatz

verfolgen, der sich mit den unterschiedlichen Belangen von Frauen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Entwicklung beschäftigt, jeweils abhängig von den individuellen Interessen der Frauen. Die Bezeichnung „Service-stelle“ wird seitens einer Beraterin der Servicestelle 1 jedoch als unpassend bewertet, da „Service“ ihrer Meinung nach bedeute, dass man eine Leistung bekomme. Die Servicestelle 1 setze jedoch überwiegend Beratungen sowie Einzel- und Gruppencoachings um und leiste damit vor allem Hilfe zur Selbsthilfe für Frauen. Die Beraterin der Servicestelle 2 betonte dahingehend, dass die Servicestelle vor allem eine Lotsenfunktion mit „Verweisungscharakter“ übernehme. D. h. je nach Bedürfnis (z. B. Wiedereinstieg, Existenzgründung, Bewältigung persönlicher oder psychischer Probleme, berufliche Neuorientierung), werde auf bestehende Angebote verwiesen.

In den beiden Fallstudienregionen gibt es mehrere ähnliche Angebote, die grundsätzlich in Konkurrenz zueinander stehen (können). In der Region der Servicestelle 1 werden nach Aussagen der Befragten beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen und Bewerbungcoachings von der Agentur für Arbeit angeboten, Familienbegleiter geben Kurse für junge Mütter und in Gründungszentren werden Interessenten bei der Gründung eines Unternehmens unterstützt. Die zweite Servicestelle zeichne sich vor allem dadurch aus, dass viele unterschiedliche Angebote für Gründer (z. B. durch die IHK und Hochschulen) in der Region angeboten würden. Zudem böte auch die Agentur für Arbeit Wiedereinstiegsberatungen an. Damit besteht für die Zielgruppe prinzipiell die Möglichkeit, auch andere Unterstützungsangebote außerhalb der Servicestellen zu nutzen, um ihre berufliche Situation zu verbessern.

Die interviewten Beraterinnen und Kooperationspartnerinnen beider Servicestellen sind sich jedoch darüber einig, dass die Servicestellenangebote in der jeweiligen Fallstudienregion die weiteren Angebote in den Regionen sinnvoll ergänzen und erweitern würden, statt mit ihnen zu konkurrieren. Zwar werden von den Befragten beider Servicestellen zahlreiche ähnliche Angebote anderer Einrichtungen für Wiedereinsteiger/innen und Existenzgründer/innen genannt, jedoch wurde auch immer wieder die Einzigartigkeit der Servicestellen betont. Begründet wurde diese Einzigartigkeit von den Befragten vor allem mit der zielgruppenspezifischen Ausrichtung der Angebote.¹²

In beiden Servicestellen werde sich zudem mit anderen relevanten Institutionen (z. B. Wiedereinstiegsberatern und -beraterinnen sowie Arbeitsvermittlern und -vermittlerinnen für Langzeitarbeitslose der Agentur für Arbeit, Gleichstellungsstellen und Beauftragte für Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt) thematisch und zielgruppenspezifisch über die Angebote rund um die Themen Existenzgründung und Wiedereinstiegsberatung abgestimmt und ausgetauscht.

Befragte Beraterinnen und Kooperationspartnerinnen beider Servicestellen betonten außerdem, dass die Servicestellen nicht den Behördencharakter wie die Agentur für Arbeit haben. Dadurch sei der Kontakt der Kundinnen zur Servicestelle ungezwungener, und es könne besser persönlich auf die Frauen eingegangen werden, ohne dass beispielsweise eine finanzielle Förderung der Teilnehmerinnen von einer erfolgreichen Teilnahme abhängt. Die Freiwilligkeit der Teilnahme nehme den Frauen zudem den Druck und steigere ihre Motivation und Bereitschaft, selbstständig Schritte zu ihrer beruflichen Verbesserung zu gehen und ihre Ziele zu erreichen. Vor allem Ziele wie die Stärkung des Selbstwertgefühls könnten dadurch eher erreicht werden.

Darüber hinaus beinhalteten die Angebote der Servicestellen einen individuelleren und umfassenderen Ansatz. Eine Teilnehmerin der Servicestelle 1, die ebenfalls an einem Bewerbungcoaching von der Arbeitsagentur teilgenommen hat, äußerte sich wie folgt: *„Im Unterschied sind die Mitarbeiter der Servicestelle mit sehr viel Motivation tätig und haben immer ein offenes Ohr. [...] Das Angebot der Servicestelle hat mich eher weitergebracht als die Teilnahme an diversen Kursen [der Arbeitsagentur]. Der Kontakt zu den Mitarbeitern der Servicestelle ist wesentlich persönlicher. Dadurch lernt man in vielen Bereichen rund um Jobs und Bewerbungen sehr viel schneller.“* Auch eine befragte Teilnehmerin der Servicestelle 2 betonte, dass sie mit ihren Anliegen viel mehr Vertrauen bei den Beratungsgesprächen mit der Servicestelle aufbauen konnte als bei anderen Einrichtungen, was schließlich zum Erfolg führte.

Neben ähnlichen Angeboten anderer Einrichtungen stünden auch die Trägerangebote der Servicestellen nicht in Konkurrenz zu den Servicestellenangeboten. Die servicestellenunabhängigen Angebote des Trägers der Servicestelle 2 sind beispielsweise eher auf Selbstzahler ausgerichtet und sprechen allgemein eine andere Klientel an als die der Servicestelle 1. Nur gelegentlich komme es vor, dass Frauen durch die Kurse des Trägers den Zugang zur Servicestelle 1 finden und umgekehrt sich für Selbstzahlerkurse des Trägers interessieren, wenn beispielsweise weiterer Qualifizierungsbedarf besteht. Auch die Beraterin der Servicestelle 2 sieht das Trägerangebot eher als sinnvolle

¹² Während die Servicestelle 2 beispielsweise vor allem Ansprechpartner für potenzielle Existenzgründerinnen im freiberuflichen Gewerbe ist, sind die IHK und HWK eher als Ansprechpartner für Personen geeignet, die im Handwerksbereich oder Gastgewerbe ein Unternehmen gründen wollen. Speziell für Studierende mit Gründungsabsichten stellt eine andere Einrichtung beispielsweise Start-up-Center zur Verfügung.

Ergänzung zum Angebot der Servicestelle 2, zumal einige Angebote der Servicestelle in das Angebot des Trägers ausgelagert wurden (z. B. eine wöchentlich stattfindende und kostenfreie Beratung zu Bewerbungen und Berufswegen oder Formatierungshilfen für Bewerbungen).

Fraglich ist in diesem Kontext, ob die Unterschiede zwischen den Angeboten der Servicestelle und ähnlichen Unterstützungsangeboten von der Zielgruppe auch tatsächlich bereits im Vorfeld wahrgenommen werden oder ob trotzdem durch die Vielzahl an ähnlichen Angeboten eine Konkurrenzsituation besteht, die gegebenenfalls zur Erklärung der geringen Teilnehmereinzahlen herangezogen werden kann.

7.3 Kooperationspartner und Vernetzung der Servicestellen

Auch wenn sich die Servicestellen von den Beratungs- und Qualifizierungsangeboten anderer Institutionen abgrenzen, findet gleichzeitig eine Verzahnung der Servicestellenangebote mit Angeboten anderer Einrichtungen statt. Die Einbindung von Kooperationspartnern in die Servicestellenarbeit wurde deshalb im Rahmen der Trägerbefragung 2016 sowie innerhalb der Fallstudien noch einmal näher thematisiert.

Die Ergebnisse der Trägerbefragung zeigen, dass alle Projektträger **aktive Unterstützung von Kooperationspartnern**, wie von Bildungsträgern, Jobcentern, Gleichstellungsexpert/innen u. a., erhalten. Zudem wurden die Projektträger danach befragt, von welchen Projektpartnern sie eine aktive Unterstützung erhalten. Die Befragten konnten fünf von insgesamt 19 potenziellen Partnern auswählen. Dabei hat sich herausgestellt, dass die Arbeitsagentur für fast alle Projektträger ein wichtiger Kooperationspartner ist. Zehn von insgesamt elf Trägern bestätigten hier eine Zusammenarbeit. Wichtige Kooperationspartner sind außerdem regionale Initiativen, wie z. B. Wirtschaftsförderung, Netzwerke u. a. (n = 8) oder Gleichstellungsexpert/innen (n = 8). Von weiterer Bedeutung sind zudem kommunale Beratungsstellen und -dienste (n = 7) sowie Jobcenter (n = 6). Nur vereinzelt sind außerdem die Industrie- und Handelskammern, Bildungsträger, Integrationsfachdienste und Universitäten/Forschungseinrichtungen für Projektträger von gewisser Relevanz. Unternehmen wurden hingegen von keiner der befragten Projektträger-Vertretungen als relevante Kooperationspartner angegeben und sind in keiner Weise in die Arbeit einer jeweiligen Servicestelle eingebunden. Die Mehrheit der befragten Projektträger (n = 7) ist außerdem **mit anderen ESF-geförderten Servicestellen in Bayern vernetzt**, so auch die beiden Fallstudien-Servicestellen. Vier Projektträger sind es hingegen nicht. Die vernetzten Projektträger ziehen dabei sehr ähnlichen Nutzen aus der Vernetzung mit anderen Servicestellen. Wesentlich ist hierbei der Erfahrungs-, Informations- und Wissensaustausch über Chancen und Probleme der Förderung, z. B. im Hinblick auf die ESF-Förderkriterien, Probleme mit der Abrechnung, beim Entwickeln neuer Angebote, hinsichtlich regionaler Unterschiede, Ideen/Konzepte oder der Fehlervermeidung. Durch den Kontakt zu anderen Servicestellen entsteht ein sinnstiftendes, bestärkendes berufliches Netzwerk. Hierbei werden auch gegenseitige Empfehlungen ausgesprochen. So konnten zwei Projektträger Teilnehmende, die sich für Existenzgründungen interessierten, an eine andere Servicestelle mit ausgewiesener Expertise weiterleiten.

In den Fallstudiengesprächen wurde vor allem die aktive Rolle der Kooperationspartner hinterfragt. In diesem Kontext zeigt sich, dass beide Servicestellen über ein umfangreiches Netzwerk mit einer Vielzahl (gegebenenfalls oben nicht genannter) Kooperationspartner verfügen, mit denen bei Bedarf kooperiert und zusammengearbeitet werde. Die meisten Kooperationen der Servicestellen bestehen dabei nach Angaben der Befragten schon seit vielen Jahren.

Gemeinsam mit Kooperationspartnern werden in den beiden Servicestellen zahlreiche Veranstaltungen, Workshops und Informationstage initiiert und umgesetzt. Außerdem würde man sich gegenseitig potenzielle Teilnehmende weiterempfehlen. Zudem unterstützten die Kooperationspartner die Servicestellen auch bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit, d. h. bei der Bekanntmachung der Servicestellenangebote. Hier spielen vor allem die Arbeitsagenturen sowie Gleichstellungsstellen und Kommunen eine wichtige Rolle, die über Vereine und politische Gruppierungen gut vernetzt sind.

Von den Servicestellen unabhängig organisierte Netzwerktreffen der Träger und Kooperationspartner spielen ebenso eine Rolle bei der Verbreitung der Servicestellenangebote. Vor allem in Servicestelle 2 sei die Beraterin sehr aktiv an zahlreichen Netzwerkveranstaltungen beteiligt, in denen sie die Servicestelle vertritt und sich durch den Austausch mit relevanten Akteuren Input für die inhaltliche Gestaltung von Servicestellenangeboten, vor allem zum Thema Existenzgründung/Existenzgründungsberatung, hole. In Servicestelle 1 werden externe Netzwerkveranstaltungen außerdem zur Akquise von Honorarkräften genutzt, die die festangestellten Beraterinnen bei der Durchführung von z. B. Workshops als Dozent/innen unterstützen.

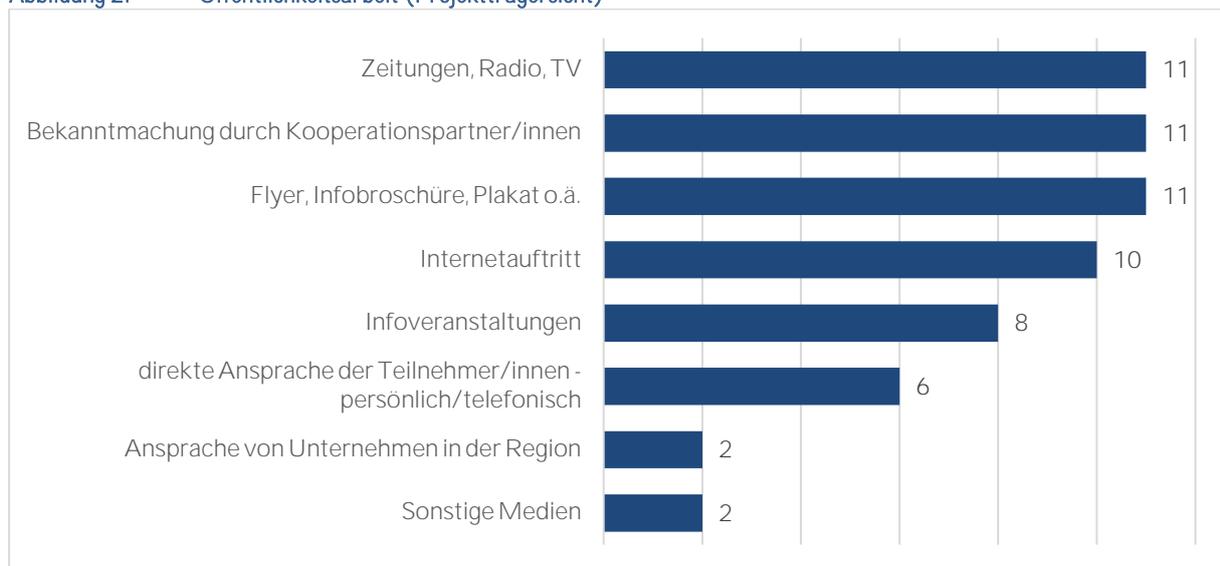
Die befragten Beraterinnen beider Servicestellen bewerten die Kooperation mit Unternehmen als ausbaufähig. In diesem Zusammenhang wünschten sich die Beraterinnen beispielsweise eine stärkere Beteiligung von Arbeitgebern an Vorträgen, z. B. zu deren Anforderungen an potenzielle Arbeitnehmer/innen. Der Mangel der Einbindung von Unternehmen bzw. Unternehmensvertretern und -vertreterinnen zeigte sich auch in der Trägerbefragung 2016.

7.4 Zielgruppenerreichung

In diesem Kapitel wird erörtert, wie und welche Zielgruppen von den Servicestellen angesprochen werden, welche erreicht wurden und ob es Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit der Zielgruppen gab.

Die Projektträger setzen auf verschiedene Informationskanäle, um potenzielle Teilnehmerinnen auf die Angebote einer Servicestelle aufmerksam zu machen (Abbildung 2). Alle elf Projektträger nutzten klassische Medien wie Zeitungen, Radio oder TV, aber auch Bekanntmachungen durch Kooperationspartner (wie Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kammern u. a.) und eigene Flyer, Infobroschüren, Plakate o. Ä. Als weitere wichtige Informationskanäle wurden der Internetauftritt (n = 10), Infoveranstaltungen (n = 8) oder direkte – persönliche/telefonische – Ansprache (n = 6) genannt. Lediglich jeweils zwei befragte Projektträger-Vertreterinnen gaben an, dass auch die Ansprache von regional angesiedelten Unternehmen oder sonstige Medien – genannt wurden hier Facebook und Gemeindeblätter – eine Rolle bei der Öffentlichkeitsarbeit spielten.

Abbildung 2: Öffentlichkeitsarbeit (Projektträgersicht)



Quelle: Trägerbefragung FA7 in 2016; Mehrfachantworten möglich; N = 11 (Projektträger); Darstellung der absoluten Werte.

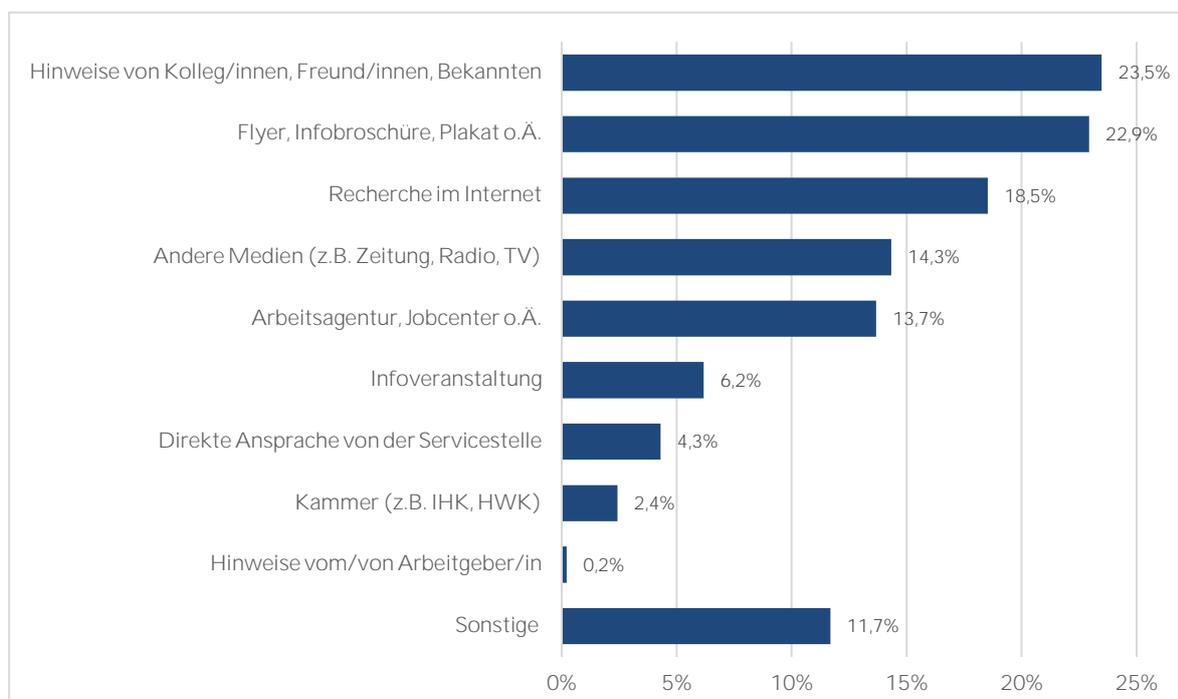
Wie die Mehrheit der befragten Träger setzen auch die Fallstudienträger auf ähnliche Strategien zur Bekanntmachung und Verbreitung ihrer Angebote zur Gewinnung von Teilnehmenden. Während Servicestelle 2 jedoch von einer eigenen Öffentlichkeitsabteilung profitiert, die die Angebote der Servicestelle 2 zusammen mit den Angeboten des Trägers der Öffentlichkeit zugänglich macht, setzt Servicestelle 1 vermehrt auf die Hilfe von Kommunen und Kooperationspartnern. Das Angebot der Servicestelle 1 werde überwiegend durch Infoflyer und andere Infomaterialien, die flächendeckend über die Kommunen verteilt werden, Anzeigen in lokalen Werbeblättern, Presseartikeln, Mund-zu-Mund-Propaganda sowie gezielte Empfehlungen seitens der Kooperationspartner wie der Arbeitsagentur und Gleichstellungsbeauftragten verbreitet. Einige Teilnehmerinnen kennen die Servicestelle 1 bereits aus der vergangenen Förderperiode und nehmen je nach Bedarf Kontakt zur Servicestelle auf. Die drei befragten Teilnehmerinnen der Servicestelle 1 kamen jeweils auf unterschiedlichen Wegen zur Servicestelle: durch Mund-zu-Mund-Propaganda, bei der Arbeitsagentur ausgelegte Flyer sowie frühere Bekanntheit der Service- bzw. Beratungsstelle.

In der Servicestelle 2 werden Beiträge über Gruppenangebote, Veranstaltungen, etc. an die Öffentlichkeitsabteilung des Trägers geliefert, die dort qualitätsgesichert und anschließend im Programmheft des Bildungsträgers mit einer jährlichen Auflage von etwa 12.000 Exemplaren, im Newsletter, in Presseartikeln und/oder auch über Face-

book veröffentlicht werden. Außerdem seien Netzwerkveranstaltungen sowie Kooperationspartner wichtige Informationskanäle zur Verbreitung des Angebots. Kooperationspartner verteilen ebenso wie bei Servicestelle 1 Flyer an potenzielle Teilnehmerinnen oder sprechen gezielt Empfehlungen aus. Auf Netzwerkveranstaltungen würden Teilnehmerinnen zudem noch gezielter auf das individuelle Beratungsangebot der Servicestelle 2 aufmerksam und suchten diese zu einem großen Teil anschließend zur Einzelberatung auf. Viele Frauen kämen außerdem durch Mund-zu-Mund-Propaganda zur Servicestelle 2. So auch drei der vier befragten Teilnehmerinnen der Servicestelle 2. Eine weitere Teilnehmerin kam auf Empfehlung der Arbeitsagentur.

In **Abbildung 3** ist der Zugang der Teilnehmenden zu den Servicestellen dargestellt, die im Rahmen der Evaluation jährlich befragt wurden. Am häufigsten fanden die Frauen ihren Weg zur Servicestelle durch Hinweise von Kolleg/innen, Freund/innen oder Bekannten (23,5 %). Die von den Trägern genutzten Informationsmedien führten am zweithäufigsten zu einem Besuch der Servicestellen. So wurden 22,9 % der Frauen durch Flyer, Infobroschüren, Plakate o. Ä. auf die Angebote aufmerksam. Durch die Recherche im Internet stießen immerhin noch 18,5 % der Frauen auf die Servicestellenangebote. Andere Medien wie Zeitung, Radio oder Fernsehen erreichten noch 14,3 % der Befragten, und durch Empfehlungen von Arbeitsagentur oder Jobcenter wurden 13,7 % auf die Servicestellen aufmerksam. Wenig Teilnehmerinnen fanden dagegen durch Infoveranstaltungen, direkte Ansprache von einer Servicestelle, einer Kammer oder Hinweise durch Arbeitgeber/innen den Zugang. Unter sonstige Zugangswege wurden diverse andere Beratungsstellen, Ärzte oder auch Empfehlungen durch Volkshochschulen zusammengefasst.

Abbildung 3: Zugang der Teilnehmenden zu den Servicestellen



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019; n = 907; Mehrfachantworten möglich.

Laut den befragten Projektträgern sind sowohl Frauen mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung (n = 11) als auch Berufswiedereinsteiger/innen (n = 11) die relevanten Zielgruppen, an die sich das Angebot der Servicestellen hauptsächlich richtet (**Abbildung 4**). Zehn Projektträger-Vertretungen gaben außerdem an, dass Mütter mit Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine relevante Zielgruppe sind. Weitere Zielgruppen sind außerdem Frauen mit Interesse an beruflicher Weiterbildung (n = 8), berufstätige Frauen mit Karrierewunsch (n = 6) und Existenzgründer/innen (n = 6). Ältere Frauen (n = 5) und Migrant/innen – ohne Flüchtlinge (n = 4) – sind weniger häufig genannte Zielgruppen.

Abbildung 4: Zielgruppenausrichtung der Servicestellen



Quelle: Trägerbefragung FA7 in 2016; Mehrfachantworten möglich; n = 11 Projektträger, ausgewiesen wird hier die Anzahl der Nennungen (n).

Dieser Zielgruppenfokus lässt sich ebenfalls anhand der Projektkonzepte der zwei ausgewählten Fallstudien-Servicestellen bestätigen: Beide Servicestellen wollen vor allem Wiedereinsteiger/innen, Frauen, die sich beruflich neuorientieren und/oder ihre berufliche Situation verbessern möchten, Existenzgründer/innen und Frauen, die Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie benötigen, erreichen.

In der Praxis lag der Schwerpunkt nach Aussagen der Beraterinnen in der Servicestelle 1 aktuell auf berufstätigen Frauen, die ihre Karriere weiterentwickeln wollen, während in der Servicestelle 2 vor allem Wiedereinsteigerinnen erreicht wurden.

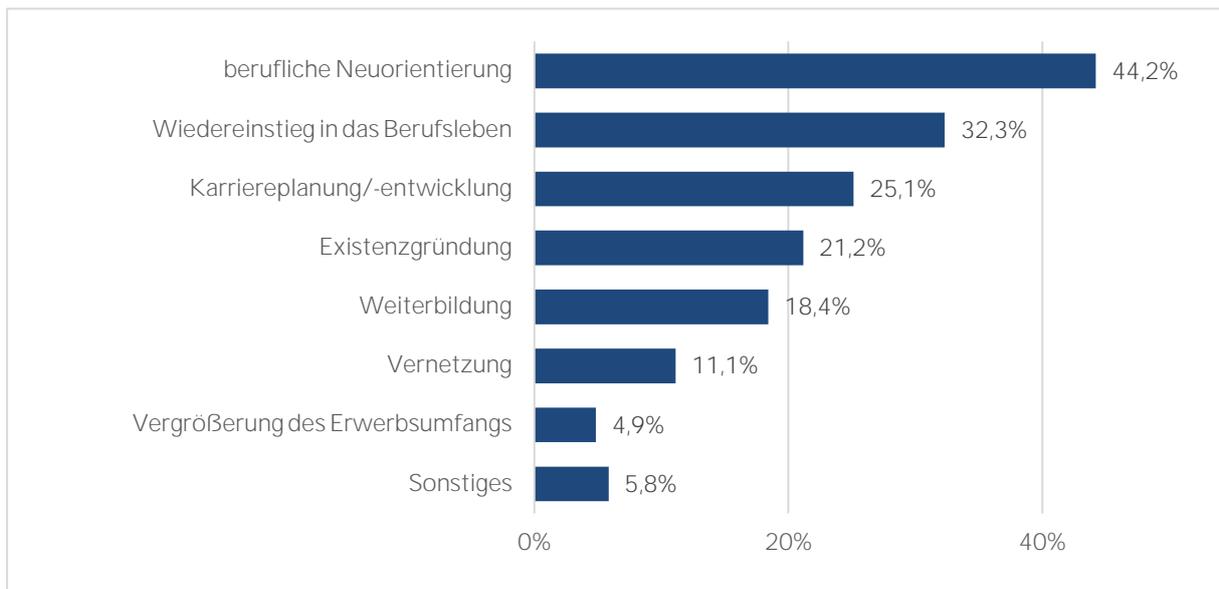
Während die Angebote der Servicestelle 1 allgemein auch Männern mit ähnlichen Fragestellungen offenstehen, werde interessierten Männern in Servicestelle 2 gezielt die Teilnahme an vergleichbaren (Gruppen-)Angeboten für Frauen und Männer bei anderen Trägern [o.ä.] nahegelegt, um so ohne männliche Teilnehmer einen geschützten Rahmen für Frauen in den Servicestellenangeboten zu schaffen. Im Projektkonzept der Servicestelle 2 wurden zusätzlich Frauen ab 50 Jahren explizit als Zielgruppe genannt. Die Aktivierung der sogenannten Stillen Reserve wurde zudem seitens der Servicestelle 1 ausdrücklich als Ziel formuliert, um auch auf diesem Wege die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen zu erreichen.

Die Zielgruppenorientierung der Servicestellen spiegelt sich in den von den Teilnehmerinnen genannten Gründen für die Kontaktaufnahme mit den Servicestellen wider (siehe [Abbildung 5](#)). Demnach kamen mehrheitlich Frauen mit dem Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung zu den Servicestellen (44,2%), und knapp ein Drittel suchte Hilfe beim Wiedereinstieg in das Berufsleben (32,3%). Für ein Viertel der Frauen war die Karriereplanung/-entwicklung Hauptgrund für die Kontaktaufnahme zu einer Servicestelle (25,1%). Jeweils rund ein Fünftel nannte eine Existenzgründung (21,2%) oder Weiterbildung (18,4%) als Hauptanliegen. Die Vernetzung oder Vergrößerung des Erwerbsumfanges (z. B. der Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung) war hingegen von geringerer Bedeutung. Differenziert man die genannten Gründe für eine Kontaktaufnahme nach relevanten Merkmalen der Teilnehmerinnen (vgl. [Tabelle 16](#) im Anhang), so zeigen sich verschiedene Auffälligkeiten. Der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung wird vor allem von erwerbstätigen Frauen im mittleren (40-49 Jahre) und höheren (50-59 Jahre) Alter genannt. Der Berufswiedereinstieg wird hingegen vorrangig von nicht erwerbstätigen Frauen zwischen 40 bis 49 Jahren genannt. Auffällig ist hier im Vergleich zu den anderen Antwortkategorien, dass die Frauen mehrheitlich Kinder unter 15 Jahren betreuen (59,1%) und vergleichsweise häufig alleinerziehend sind (42%). Diese Anteile liegen zudem deutlich über den jeweiligen Anteilen für alle befragten Teilnehmerinnen (vgl. [Tabelle 13](#)). Das Thema Karriereplanung und -entwicklung wird überwiegend von Frauen im Alter zwischen 30 bis 49 Jahren als relevanter Grund genannt, eine Servicestelle zu kontaktieren. Mehrheitlich (59,8%) handelt es sich hierbei um Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. Meister-/Technikerausbildung. Über ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau verfügen auch Frauen, für die das Thema Existenzgründung eine wichtige Rolle bei der Kontaktaufnahme spielte. Auch wenn dieses Thema mehrheitlich (51,3%) von erwerbstätigen Frauen genannt wurde, so war ein Drittel der Frauen, die hierfür votierten, arbeitslos. Weiterbildung als Motiv für eine Kontaktaufnahme

wurde weit überwiegend von erwerbstätigen Frauen zwischen 40 bis 59 Jahren genannt, die vorwiegend über eine mittlere Bildung (ISCED 3) verfügten. Im Vergleich zu den anderen Antwortkategorien ist hier zudem der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund (16,5 %) etwas höher.

Die Teilnehmerinnen der Fallstudien nannten die gleichen Gründe für eine Kontaktaufnahme: Eine Teilnehmerin kam ursprünglich mit dem Anliegen der Existenzgründungsberatung zur Servicestelle 1, wurde dann jedoch hinsichtlich einer allgemeinen beruflichen Veränderung beraten und betreut. Zwei andere Teilnehmerinnen suchten Hilfe für einen Wiedereinstieg ins berufliche Leben, wobei eine der Frauen die Angebote der ehemaligen Beratungsstelle (Förderperiode 2007-2013) schon einmal in Anspruch genommen hatte. Die Servicestelle 2 suchten drei der vier Frauen aufgrund einer beruflichen Neuorientierung im Zusammenhang mit einer Existenzgründung auf, entweder nach einer längeren Familienpause oder aufgrund eines krankheitsbedingten beruflichen Ausfalls. Eine Befragte kam zur Servicestelle 2, um Hilfe für den beruflichen Wiedereinstieg zu erhalten.

Abbildung 5: Hauptanliegen für die Kontaktaufnahme zur Servicestelle



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019; N = 907; Mehrfachantworten möglich.

Trotz diverser Zugangswege sowie einer relativ breiten Zielgruppenorientierung der Träger gab die große Mehrheit der befragten Projektträger-Vertreterinnen (n = 9) an, grundsätzliche Schwierigkeiten damit zu haben, genügend Teilnehmende zu erreichen, um die Zielvorgaben zu erfüllen. Nur zwei hatten nach ihren Angaben in dieser Hinsicht keine Schwierigkeiten. Von denjenigen, die Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit äußerten, wurden verschiedene Gründe hierfür angeführt:

- Aus Sicht einer Projektträger-Vertreterin sei die Zielgruppe der Stillen Reserve sehr zögerlich und es bedürfe mehrerer Ansprachen, um sie von einer Projektteilnahme zu überzeugen.
- Nach Ansicht einer anderen Befragten sei die Vorgabe der Mindeststundenzahl (8 Stunden) für eine Teilnahme für viele Frauen eine Hürde, die zu hoch liege¹³. Dies hätte u. a. zur Folge, dass diejenigen Frauen nicht gezählt würden, die vor dem Erreichen der acht Stunden mit einem positiven Ergebnis aus dem Coachingprozess ausscheiden. In diesem Zusammenhang sei auch schwierig, dass Frauen fortlaufend in den Coachingprozess eintreten, der Projektträger aber pro Kalenderjahr auswerte. Dies führe dazu, dass pro Jahr weniger Teilnehmer/innen als geplant dokumentiert würden, obwohl (in einem konkreten Projekt) faktisch etwa doppelt so viele Frauen mit unterschriebener Teilnehmererklärung bereits in den Prozess eingetreten seien, die Mindestteilnahmedauer von acht Stunden aber noch nicht erreicht hätten.
- Ein/e weitere/r Befragte/r beklagte, dass die nach Unit Costs vorgesehene Anzahl von Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen nicht erreicht werden könne, da in diesem konkreten Projekt ca. 45 % der gesamten Projektkapazität für die inhaltliche sowie

¹³ Dies wird auch vom/von der interviewten Programmverantwortlichen im Zuge der Expert/inneninterviews geteilt. So ist ihm/ihr zufolge diese Vorgabe in doppelter Hinsicht problematisch. Einerseits schrecke sie potenzielle Teilnehmende ab, die sich nicht auf eine Mindestcoachingzeit festlegen wollen, da eventuell weniger Zeit nötig sei, um das Coachingziel zu erreichen. Andererseits könne die Vorgabe auch dazu führen, dass Coachings künstlich verlängert werden, nur um die Mindeststundenzahl zu erreichen. Aus seiner/ihrer [Sicht sei aber insbesondere für potenzielle Gründerinnen ein zügiger Start in die Selbstständigkeit oft wichtig. Diese Problematik kommt auch in den Fallstudienenergebnissen zum Tragen.

formale Abwicklung und Umsetzung des ESF aufgewendet werde und daher für Beratung und Coaching nicht zur Verfügung stehe.

- Von mehreren Vertreterinnen wird moniert, dass Kapazitäten für Öffentlichkeitsarbeit fehlten, insbesondere für soziale Netzwerke/neue Medien. Dies sei in Anbetracht vieler regionaler Angebote problematisch. Angesichts der hohen Anzahl der zu betreuenden Kommunen könne die Öffentlichkeitsarbeit des Projektträgers nach Auffassung einer Projektträger-Vertreterin nicht flächendeckend alle potenziellen Teilnehmerinnen erreichen. Nach Auffassung einer anderen Befragten seien Frauen – trotz mehrfacher Zeitungsberichte – oft überrascht über das Angebot der Servicestelle.
- Eine Befragte äußerte, dass Teilnehmerinnen sich häufig nicht sofort längerfristig binden wollten. Wenn Probleme in der Familie auftreten würden, unterbrächen sie den Coachingprozess.
- Laut einer anderen Projektträger-Vertreterin würden einige Frauen nicht den ESF-Teilnehmerfragebogen ausfüllen, was zum Projektausschluss führt.
- Eine Befragte meinte, aufgrund der Größe des Landkreises sei die Bereitschaft teilweise nicht so groß, die zuständige Servicestelle aufzusuchen.

Weitere problematische Aspekte im Zusammenhang mit der Erreichbarkeit von Teilnehmenden sind dem/der **interviewten Programmverantwortlichen** zufolge, dass sich oft erst im Beratungsgespräch herausstelle, dass Teilnehmende für ein Projekt ungeeignet seien (was aber z. T. viel Zeit in Anspruch nehme). Außerdem führe die Freiwilligkeit der Teilnahme auch dazu, dass vereinbarte Termine oft nicht eingehalten würden.

Die in der Trägerbefragung 2016 genannten Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Teilnehmerinnen spiegeln sich teilweise auch in den Fallstudiengesprächen wider. Die laut den Projektkonzepten angestrebten Zielgruppen der zwei Fallstudien Servicestellen konnten zwar erreicht werden, nicht jedoch die geplante Anzahl¹⁴ an förderfähigen¹⁵ Teilnehmerinnen. Während die Servicestelle 1 zum Befragungszeitpunkt etwa 61 % der geplanten Teilnehmerinnen erreicht hatte, waren es in der Servicestelle 2 etwa 44 %. Würden jedoch Bagatellteilnehmerinnen mitgezählt, so lägen die Teilnehmendenzahlen wesentlich höher. Beide Servicestellen sehen daher weniger die Schwierigkeit darin, mehr Teilnehmerinnen zu akquirieren, sondern vielmehr darin, mehr Teilnehmerinnen über einen längeren Zeitraum zu betreuen.

Schwer zu erreichen sei aus Sicht einer befragten Trägerverantwortlichen der Servicestelle 1 die Stille Reserve, da es sich hierbei um eine Gruppe handele, die nicht arbeiten möchte. Dies zeigten die langjährige Erfahrung der Servicestelle 1 sowie zahlreiche Versuche, mithilfe verschiedener Themen an diese Zielgruppe heranzutreten. Auf entsprechende Veranstaltungen gingen ohnehin nur Frauen, die auch aktiv auf der Suche nach Arbeit sind, und somit gestalte sich schon die Aktivierung der Stillen Reserve schwierig. Dagegen seien aus Sicht der Beraterin der Servicestelle 2 90 % ihrer Teilnehmerinnen der Stillen Reserve zuzuordnen, wobei es sich insgesamt bei etwa 60 % davon um (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und bei ca. 40 % um (potenzielle) Existenzgründerinnen handele. Die Stille Reserve sei jedoch eine Zielgruppe mit „Luxusproblem“, da es sich in der Fallstudienregion hierbei meist um Frauen handele, denen es aufgrund der finanziellen Absicherung des Ehepartners nicht notwendig erscheine zu arbeiten, die jedoch einfach etwas machen möchten.

7.5 Umsetzung

Welche Angebote, Themen und Inhalte umgesetzt, nachgefragt und bisher in Anspruch genommen wurden, ist Thema dieses Kapitels. Alle Servicestellen boten sowohl Einzelberatungen/-coachings als auch Seminare, Workshops oder Qualifizierungsmaßnahmen an (**Abbildung 6**). Insbesondere Ersteres korrespondiert mit dem durch die Teilnehmerinnen geäußerten hohen Bedarf. Die Mehrheit aller befragten **Projektträger-Vertretungen** gab an, dass über ihre Servicestelle Netzwerktreffen, Gruppencoachings, Infoveranstaltungen und Existenzgründungsberatungen durchgeführt und organisiert werden. Vereinzelt bieten Projektträger auch eine sozialpädagogische Betreuung

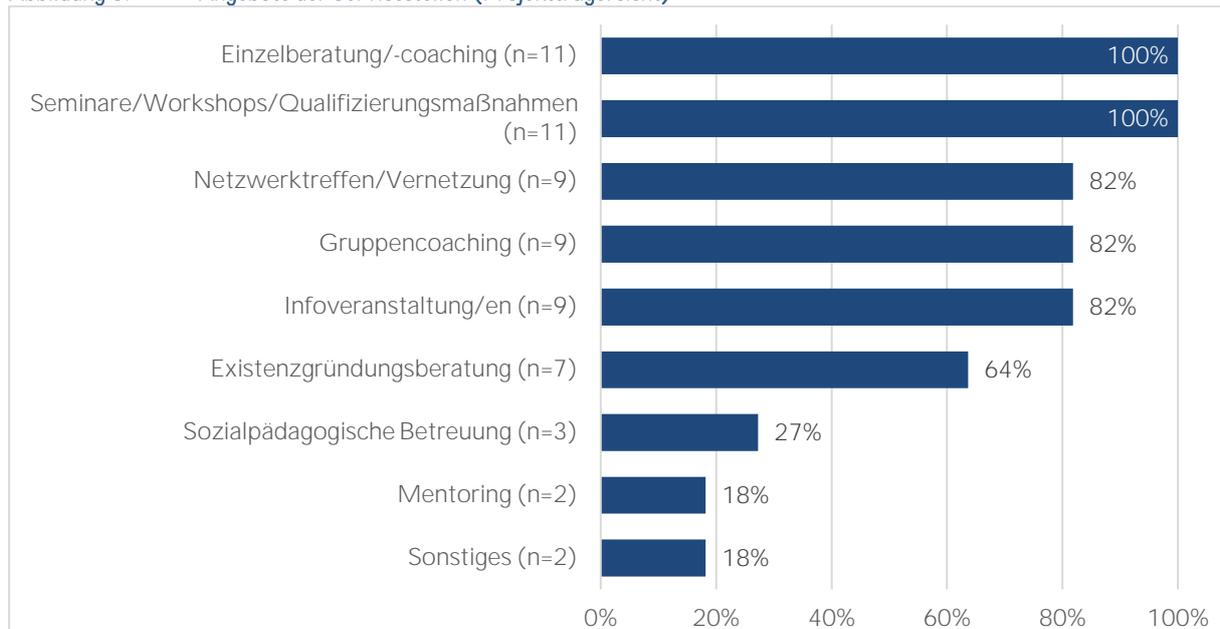
¹⁴ Laut den Förderrichtlinien (S. 10; Stand: 14. Dezember 2017) sollen pro Vollzeitstelle Beratungspersonal im Projekt jährlich mindestens 110 Teilnehmende generiert werden.

¹⁵ Gemäß den Förderhinweisen vom 14. Dezember 2017 sind Teilnehmende nur dann förderfähig, wenn sie mindestens acht Zeitstunden innerhalb von zwölf Monaten im Projekt involviert sind. Andernfalls zählen sie als Bagatellteilnehmende.

der Teilnehmenden, Mentoring und sonstige Angebote an (genannt wurden hier ein Geschäftsideen-Wettbewerb explizit für Gründerinnen und nicht näher benannte Vorträge).

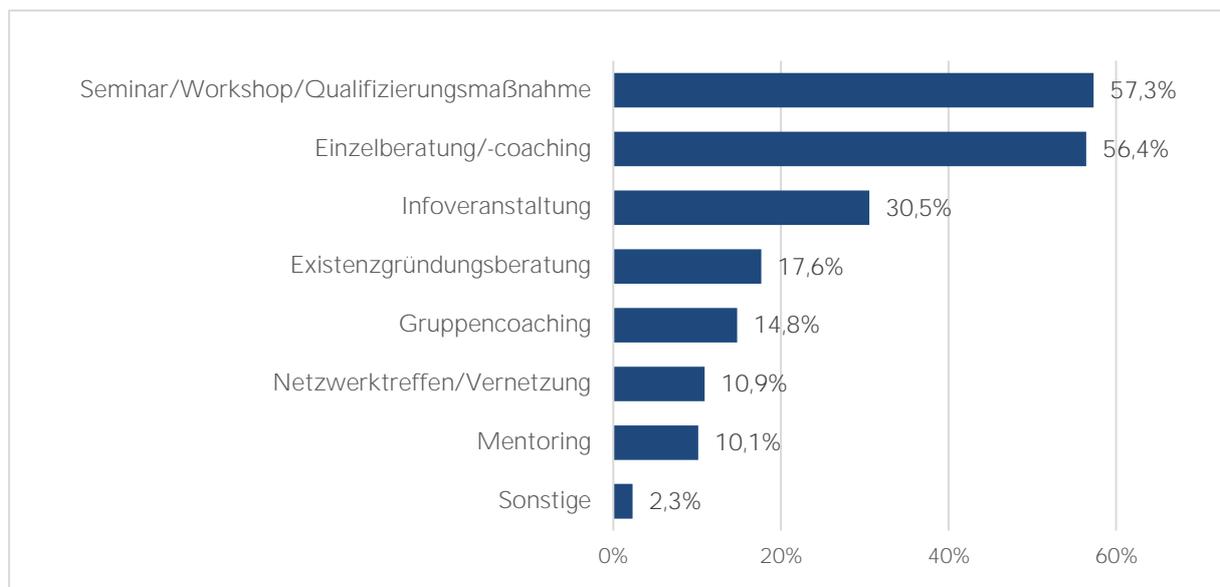
Darüber hinaus bieten die befragten Projektträger auch **Kurzberatungen** an. Hierzu zählen Beratungen mit einer Gesamtdauer von weniger als acht Stunden. Bei den Teilnehmenden handelt es sich entsprechend um Bagatellteilnehmende.¹⁶ Die Anzahl, wie viele Teilnehmende bislang an Kurzberatungen teilgenommen haben, wurde in der **Trägerbefragung 2016** geschätzt und variierte dabei stark zwischen den Projekten. Sie lag durchschnittlich bei rund 380 Teilnehmenden pro Projekt. So gab eine Projektträger-Vertretung an, dass bislang nur 20 Personen an Kurzberatungen teilgenommen haben. In der Mehrzahl der Fälle lag die Anzahl der Kurzberatungen bei über 100 und deutlich darüber. In einem Projekt lag die Anzahl sogar bei 1.485 Kurzberatungen.

Abbildung 6: Angebote der Servicestellen (Projektträgersicht)



Quelle: Trägerbefragung FA7 in 2016, Mehrfachantworten möglich; N = 11 (Projektträger); n = Anzahl Vertretungen, die die Antwortoption ausgewählt haben.

Abbildung 7: Welche Angebote wurden von den Teilnehmenden in Anspruch genommen?



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019; n = 907; Mehrfachantworten möglich.

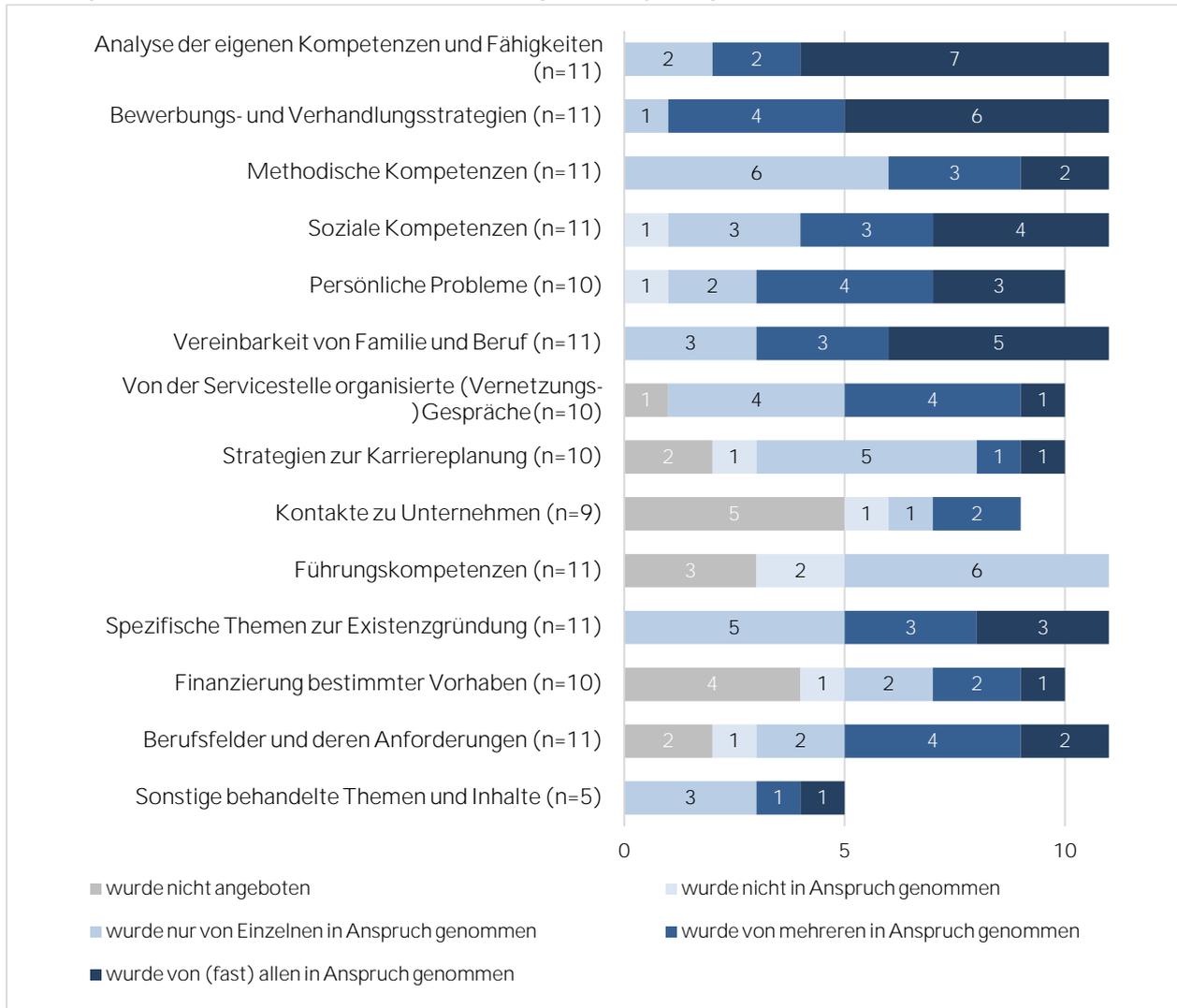
¹⁶ Hierzu werden Personen gezählt, die eine Servicestelle besuchen, aber nicht den Teilnehmendenfragebogen ausgefüllt haben. Diese sogenannten Bagatellteilnehmenden waren weniger als acht Stunden im Projekt involviert und gelten damit als nicht förderfähig.

Welche Angebote von den Teilnehmerinnen in Anspruch genommen wurden, ist in **Abbildung 7** zu sehen. Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten nahm an einem Seminar, Workshop oder einer Qualifizierungsmaßnahme (57,3 %) teil und/oder nahm eine Einzelberatung/ein Einzelcoaching in Anspruch (56,4 %). Während in 2016 die Teilnahme an Einzelberatungen und -coachings noch weit überwog, nahmen daran in 2018 wesentlich weniger Frauen teil (1. Welle: 73,5 %; 2. Welle: 56,2 %; 3. Welle: 55,2 %). Dagegen stieg die Teilnahme an Seminaren, Workshops und/oder Qualifizierungsmaßnahmen von 2016 bis 2018 (stetig) um fast die Hälfte an (1. Welle: 32,7 %; 2. Welle: 47,9 %; 3. Welle: 63,0 %). Da sich (wie in **Kapitel 6** dargestellt) aber die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen im Zeitverlauf nicht wesentlich geändert hat, spricht dies eher für ein geändertes Angebot der Servicestellen. Hierdurch wird angestrebt, dass sich die Servicestellen breiter aufstellen. Darüber hinaus nahmen 30,5 % der Befragten an Infoveranstaltungen teil, wobei es auch hier eine leichte Zunahme des Anteils von 2016 bis 2018 gab (1. Welle: 26,5 %; 2. Welle: 25,6 %; 3. Welle: 32,8 %). Die Inanspruchnahme von Existenzgründungsberatungen ist dagegen zurückgegangen (1. Welle: 26,5 %; 2. Welle: 17,8 %; 3. Welle: 16,9 %).¹⁷ Daneben spielten Gruppencoachings, Netzwerktreffen/Vernetzung, Mentoring und sonstige Servicestellenangebote insgesamt eine eher untergeordnete Rolle bei der Inanspruchnahme.

Die Projektträger-Vertreterinnen wurden zudem danach gefragt, **welche konkreten Themen und Inhalte angeboten** wurden und wenn ja, ob diese überhaupt, vereinzelt, von mehreren oder (fast) allen Teilnehmenden einer Servicestelle **in Anspruch genommen** wurden (**Abbildung 8**). Allgemein wurde die Mehrzahl der vorgegebenen Themen und Inhalte von den Projektträgern angeboten. Von einigen Projektträgern nicht angeboten wurden die Themenbereiche: Kontakte zu Unternehmen (n = 5), Finanzierung bestimmter Vorhaben (n = 4), Führungskompetenzen (n = 3), Berufsfelder und deren Anforderungen (n = 2), Strategien zur Karriereplanung (n = 2) und von der Servicestelle organisierte (Vernetzungs-)Gespräche (n = 1). Am stärksten nachgefragt wurden die Themen: Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien (n = 10, „wurde von mehreren“ und „von (fast) allen in Anspruch genommen“), Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten (n = 9), Vereinbarkeit von Familie und Beruf (n = 8) und soziale Kompetenzen (n = 7). Seltener wurden die folgenden Themen in Anspruch genommen: spezifische Themen der Existenzgründung, Berufsfelder und deren Änderungen (jeweils n = 6) sowie von der Servicestelle organisierte (Vernetzungs-)Gespräche und methodische Kompetenzen (jeweils n = 5). Kaum auf Nachfrage stießen die Themen: Finanzierung bestimmter Vorhaben (n = 3), Strategien zur Karriereplanung und Kontakte zu Unternehmen (jeweils n = 2) sowie Führungskompetenzen (n = 0).

¹⁷ Möglicherweise ist diese Entwicklung auf die unterschiedlichen Stichprobengrößen der einzelnen Befragungen zurückzuführen. Denkbar ist daher, dass die verschiedenen stark ausgeprägten Anteile zur Inanspruchnahme von Angeboten durch die relativ große Stichprobe in 2018 in der Breite realistischer abgebildet werden als noch in 2016 durch eine relativ kleine Stichprobe.

Abbildung 8: Themen und Inhalte der Servicestelleangebote (Projektträgersicht)

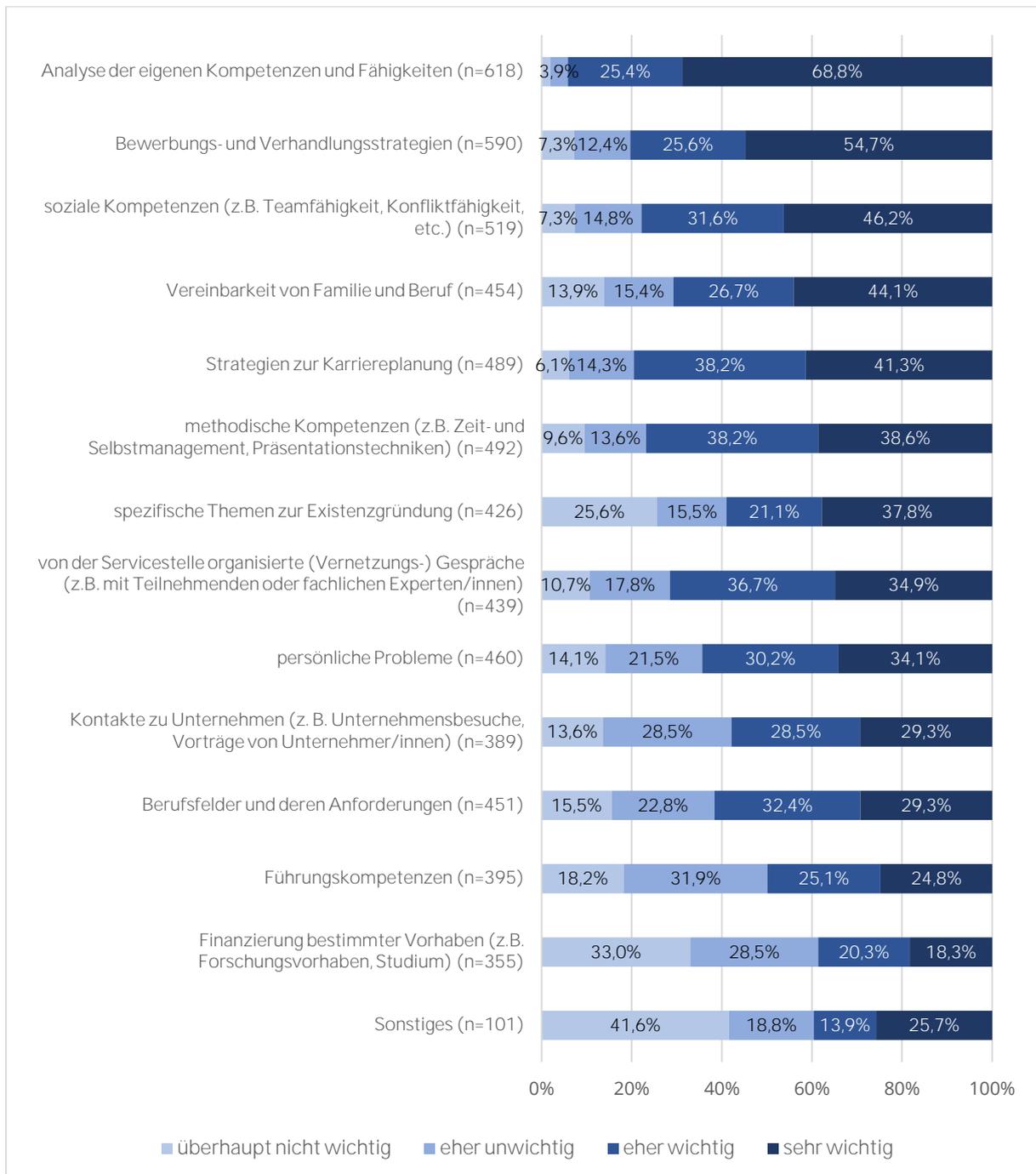


Quelle: Trägerbefragung FA 7 in 2016, eigene Darstellung; n = Anzahl Vertretungen, die Frage beantwortet haben.

Um die Perspektive der Teilnehmenden abzubilden, wird zunächst die Wichtigkeit potenzieller Themen und Inhalte abgebildet (vgl.

Abbildung 9), um anschließend zu vergleichen, wie häufig die Angebote tatsächlich in Anspruch genommen wurden (**Abbildung 10**). Hierbei zeigt sich, dass für die Mehrzahl der befragten Frauen die Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten (sehr wichtig: 68,8 %) im Vordergrund steht. Weitere für die Zielgruppe relevante Themenbereiche sind Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien (54,7 %), soziale Kompetenzen (46,2 %), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (44,1 %), Strategien zur Karriereplanung (41,3 %), methodische Kompetenzen (38,6 %), spezifische Themen zur Existenzgründung (37,8 %), von der Servicestelle organisierte (Vernetzungs-)Gespräche (34,9 %) sowie persönliche Probleme (34,1 %). Diese Themen wurden von mehr als einem Drittel der Befragten als sehr wichtig erachtet. Kontakte zu Unternehmen (29,3 %) oder Themen wie Berufsfelder und deren Anforderungen (29,3 %), Führungskompetenzen (24,8 %) sowie die Finanzierung bestimmter Vorhaben (18,3 %) sind hingegen aus Sicht der Befragten vergleichsweise wenig relevant.

Abbildung 9: Wichtigkeit von Themen und Angeboten aus Sicht der Teilnehmenden

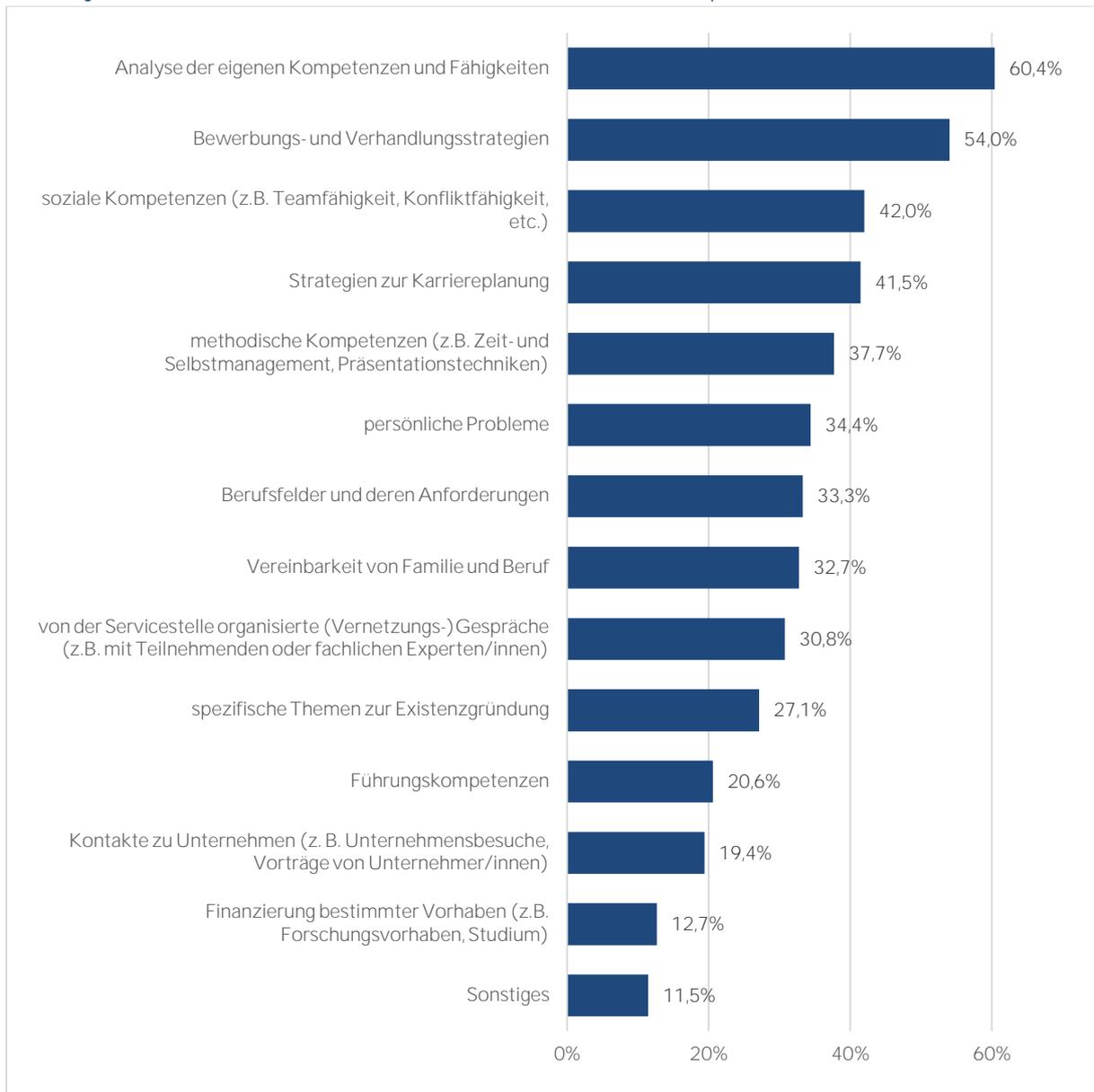


Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019, eigene Darstellung; n = Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Welche Themen und Inhalte die **befragten Teilnehmenden** im Rahmen der Betreuung in Anspruch nahmen, ist in **Abbildung 10** zu sehen. Im Großen und Ganzen spiegelt sich die Verteilung der in Anspruch genommenen Themen und Inhalte auch in der von den Teilnehmenden eingeschätzten Relevanz (vgl. **Abbildung 9**) wider. Jeweils mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmerinnen nahm die Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten mithilfe der Servicestellenangebote wahr (60,4 %) und/oder besprach Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien (54,0 %). Soziale Kompetenzen wie z. B. Teamfähigkeit oder Konfliktfähigkeit (42,0 %), Strategien zur Karriereplanung (41,5 %) sowie methodische Kompetenzen wie Zeit- und Selbstmanagement oder Präsentationstechniken (37,7 %) waren ebenfalls häufig behandelte Themen und Inhalte im Rahmen der Servicestellenangebote. Jeweils rund ein Drittel der Frauen besprach persönliche Probleme (34,4 %), Berufsfelder und deren Anforderungen (33,3 %) und/oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (32,7 %) mit einem Berater bzw. einer Beraterin. Von

den Servicestellen organisierte (Vernetzungs-)Gespräche nahmen immerhin noch 30,8 % der Teilnehmerinnen wahr. Spezifische Themen zur Existenzgründung waren bei 27,1 % der Befragten inhaltlicher Bestandteil der Servicestellenangebote. Themen und Inhalte zu Führungskompetenzen (20,6 %), bezüglich Kontakten zu Unternehmen (19,4 %), sowie der Finanzierung bestimmter Vorhaben (12,7 %) oder sonstige Themen wurden eher selten wahrgenommen. Eine deutliche Diskrepanz zu der von den Teilnehmenden eingeschätzten Relevanz der Themen und Inhalte zeigt sich letztlich nur im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (sehr wichtig: 44,1 %, in Anspruch genommen; 32,7 %) sowie spezifische Themen zur Existenzgründung (sehr wichtig: 37,8 %, in Anspruch genommen; 27,1 %).

Abbildung 10: Welche Themen und Inhalte nahmen die Teilnehmenden in Anspruch?



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019; N= 907; Mehrfachantworten möglich.

Wie die Themen und Inhalte letztlich zustande kamen und kommen, wurde in den Fallstudiengesprächen näher erläutert. Die spezifischen Inhalte der Gruppenangebote wurden in beiden Fallstudien-Servicestellen maßgeblich von den Beratern und Beraterinnen gestaltet. Berücksichtigt wurden dabei u. a. Feedbackbögen von Teilnehmerinnen, in denen Themenwünsche geäußert wurden. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung wurde zudem eng mit Kooperationspartnern wie z. B. Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen der Agentur für Arbeit zusammengearbeitet, da diese auch an vielen Gruppenangeboten und Netzwerkveranstaltungen mitwirken. Themen für Einzelberatungen ergeben sich aus dem jeweiligen Bedarf der Teilnehmerinnen.

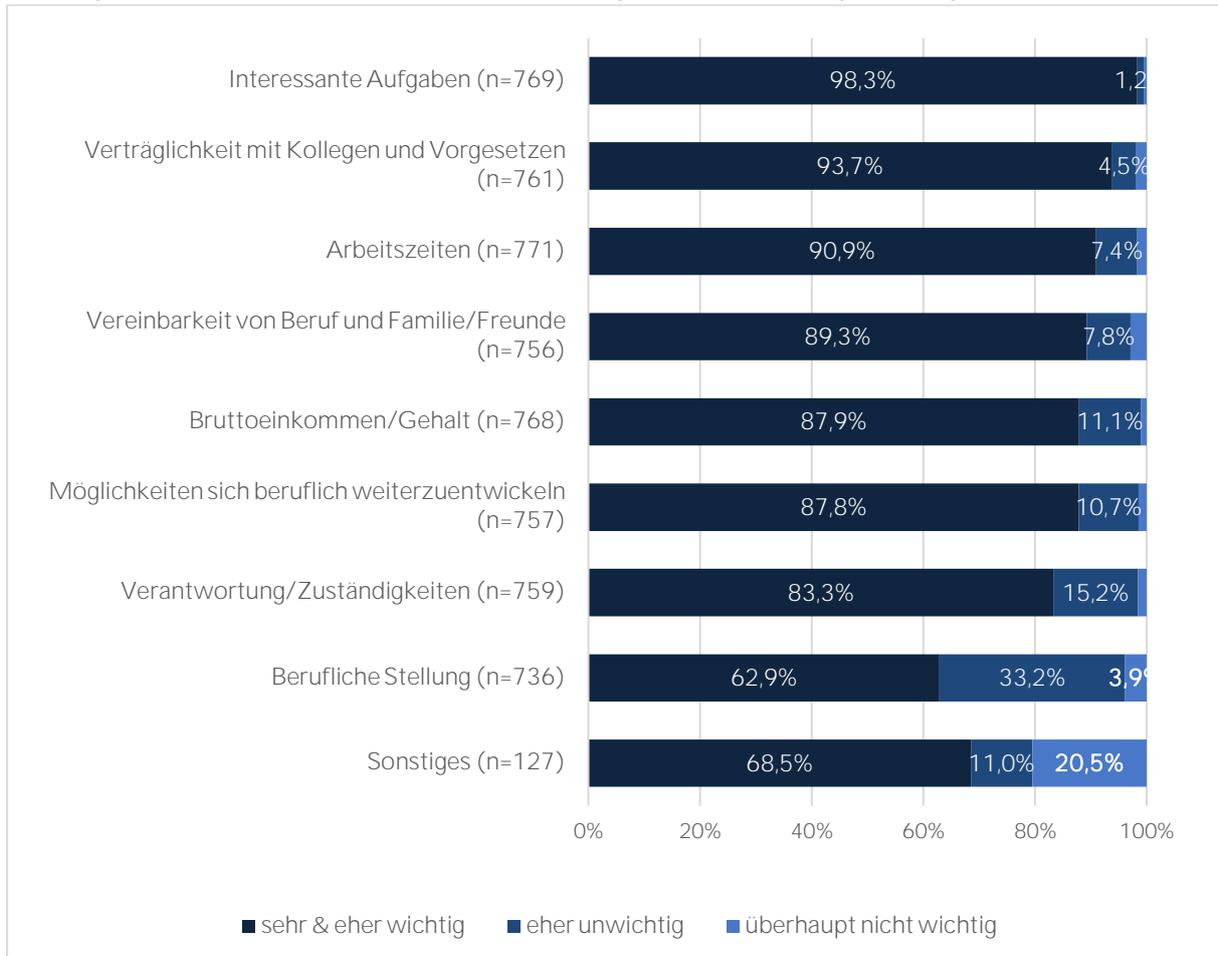
Während in Servicestelle 1 vermehrt Einzelberatungen, vor allem für Wiedereinsteigerinnen, umgesetzt werden, was nicht zuletzt durch die Anzahl der eingesetzten Beraterinnen begünstigt sein dürfte, werden in Servicestelle 2 vermehrt Gruppenangebote, vor allem für Existenzgründerinnen, durchgeführt. In Einzelberatungen der Servicestelle 1 würden sehr häufig Bewerbungsmappen überprüft und allgemein der Bewerbungsprozess begleitet, wobei es oft auch darum gehe, die Stärken und Schwächen der Teilnehmerinnen herauszuarbeiten und ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Außerdem werden die Teilnehmerinnen auch indirekt bei der Arbeitsplatzsuche in Einzelberatungen unterstützt. So schaue man sich beispielsweise gemeinsam den Arbeitsmarkt an, übe Techniken der Schlagwort- und Filtersuche oder schlage den Teilnehmerinnen auch einmal konkrete Stellenanzeigen vor. Durch die Erstellung einer Art Profiling der Teilnehmerinnen können ihnen neue Berufsfelder aufgezeigt werden, die sie so für sich nicht in Betracht gezogen hätten. Eine gezielte Vernetzung oder Vermittlung der Frauen an Unternehmen gebe es in der Servicestelle 1 zwar nicht, jedoch kämen seitens der Unternehmen ab und zu Anfragen für geeignete Arbeitnehmerinnen. Einige Frauen seien durch eine Empfehlung seitens der Servicestellen an Unternehmen sogar in Arbeit gekommen.

Allgemein ließen sich bestimmte Themen besser in Gruppenangeboten behandeln und andere besser im Einzelgespräch oder -coaching, wobei es in beiden Angebotsformen thematische Überschneidungen gibt. Aus Sicht der Beraterin der Servicestelle 2 eigne sich beispielsweise die Erstellung des Businessplans besser für die Einzelberatung, da dieser zu individuell sei und viel Zeit in Anspruch nehme. In Seminaren könne dagegen kaum eine qualitativ hochwertige Ausarbeitung eines Businessplans gewährleistet werden, sondern lediglich Grundlagen vermittelt werden. Auch in Servicestelle 1 ist der Businessplan sowie die Erarbeitung einer Marketingstrategie für Existenzgründerinnen eher Gegenstand von Einzelcoachings als von Gruppenangeboten. Aus Sicht einer befragten Kooperationspartnerin der Servicestelle 1 habe jedoch die Nachfrage nach speziellen Existenzgründungscoachings in den letzten Jahren abgenommen.

Die meisten Gruppenangebote der Servicestellen dienen zunächst der reinen Faktenvermittlung, wobei es bei mehreren Terminen oft Hausaufgaben für die Teilnehmerinnen gibt, sodass das Gelernte, umgesetzt am eigenen Beispiel, einen Praxisbezug erhält und als Grundlage für weitere Gruppentermine genutzt werden kann (z. B. zum Üben von Vorstellungsgesprächen, Auftreten in Vertragsverhandlungen). (Klassische) Themen, die in Gruppenangeboten wie Abendveranstaltungen oder zweitägigen Intensivworkshops in Servicestelle 1 behandelt werden, sind z. B. die (selbstbewusste) Kommunikation am Arbeitsplatz und Rhetorik, Bewerbung und Vorstellungsgespräche, Gehaltsverhandlungen und Selbstbewusstsein. Ein in den Feedbackbögen der Servicestelle 1 häufig gewünschtes Thema sei die Sprache zwischen Mann und Frau. Ein häufiges Feedback von Teilnehmerinnen der Servicestelle 1 sei außerdem, dass die Themen im Rahmen der Gruppenangebote oft zu kurz behandelt würden, was sich auch am weiteren Bedarf der Themen in den Einzelberatungen zeige. In Servicestelle 2 äußerten viele Teilnehmerinnen Bedarf am Thema Digitalisierung, wozu neue Angebote geschaffen wurden. Für Existenzgründerinnen sei das Thema beispielsweise im Zusammenhang mit der Erstellung einer eigenen Homepage interessant. Wiedereinsteigerinnen, die mehrere Jahre nicht gearbeitet haben, hätten vor allem im Bereich Digitalisierung den Anschluss verpasst und nähmen entsprechende Kurse verstärkt in Anspruch. Dies betreffe in der Servicestelle 1 vor allem auch Wiedereinsteigerinnen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren, die mehrere Jahre aus dem Berufsleben ausgeschieden waren. Auch Kenntnisse über bestimmte Berufsbilder seien in der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen mittleren Alters häufig veraltet, kaum oder gar nicht vorhanden, sodass sich hieraus ein weiterer thematischer Bedarf für die Servicestellenangebote ableiten ließe.

Die Frage, was den Frauen grundsätzlich bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wichtig ist, wurde erst in der 2. und 3. Befragungswelle berücksichtigt (siehe [Abbildung 11](#)). So stehen interessante Aufgaben an oberster Stelle: 98,3 % der antwortenden Frauen empfinden diese als sehr oder eher wichtig bei der Ausübung einer Tätigkeit. Am zweithäufigsten bewerteten die Befragten die Verträglichkeit mit Kollegen und Vorgesetzten als sehr oder eher wichtigen Aspekt (93,7 %) und am dritthäufigsten die Arbeitszeiten (90,9 %). Ebenfalls sehr oder eher wichtig sind auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Freunden (89,3 %), das Gehalt (87,9 %), Möglichkeiten sich beruflich weiterzuentwickeln (87,8 %) und die Verantwortung/Zuständigkeiten (83,3 %) im Job. Eine etwas untergeordnete Rolle spielt dagegen die berufliche Stellung: Diese bewerteten 62,9 % der Frauen als sehr oder eher wichtig, jedoch auch 33,2 % als eher unwichtig und 3,9 % als überhaupt nicht wichtig. Die Wohnortnähe zum Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, die Anerkennung im Job sowie Möglichkeiten der Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung sind unter sonstige sehr oder eher wichtige Aspekte zusammengefasst.

Abbildung 11: Was ist den Teilnehmenden bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wichtig?



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2017 bis 2019, eigene Darstellung; n = Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Relevante Kompetenzen und Querschnittsziele aus Projektträgersicht

Laut der Förderrichtlinie zu Förderaktion 7 sind bei den geförderten Projekten die bereichsübergreifenden Grundsätze „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit“ sowie „(ökologische) Nachhaltigkeit und Umweltrelevanz“ zu berücksichtigen (StMAS 2015). Aufgrund der Zielausrichtung der Förderung liegt die Berücksichtigung der beiden erstgenannten Themen besonders nahe. Zur **Rolle des Themas „ökologische Nachhaltigkeit“** in den Angeboten der Servicestellen wurden die Projektträger explizit befragt¹⁸. Die Hälfte (n = 6) der befragten Projektträger-Vertreterinnen gab an, dass das Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ keine besondere Rolle in den Angeboten spiele. Für vier befragte Projektträger-Vertretungen wird hingegen der ressourcenschonende Einsatz von Rohstoffen thematisiert. Jeweils zwei befragte Vertretungen gaben an, dass neue umweltschonende Arbeitstechniken/Technologien und generell das Umweltbewusstsein aktiv im Rahmen ihrer Servicestellenangebote gefördert würden.

Neun der befragten Projektträger-Vertreterinnen gaben an, dass die Mitarbeiter/innen, die aktiv an der Umsetzung des Projekts beteiligt sind, über besondere **geschlechtsspezifische Kompetenzen** verfügen, die z. B. durch Qualifizierungen oder langjährige berufliche Praxis erworben wurden. Zwei weitere Befragte gaben an, dass die beteiligten Mitarbeiter/innen über besondere **interkulturelle Kompetenzen** verfügen.

¹⁸ Mehrfachnennungen möglich.

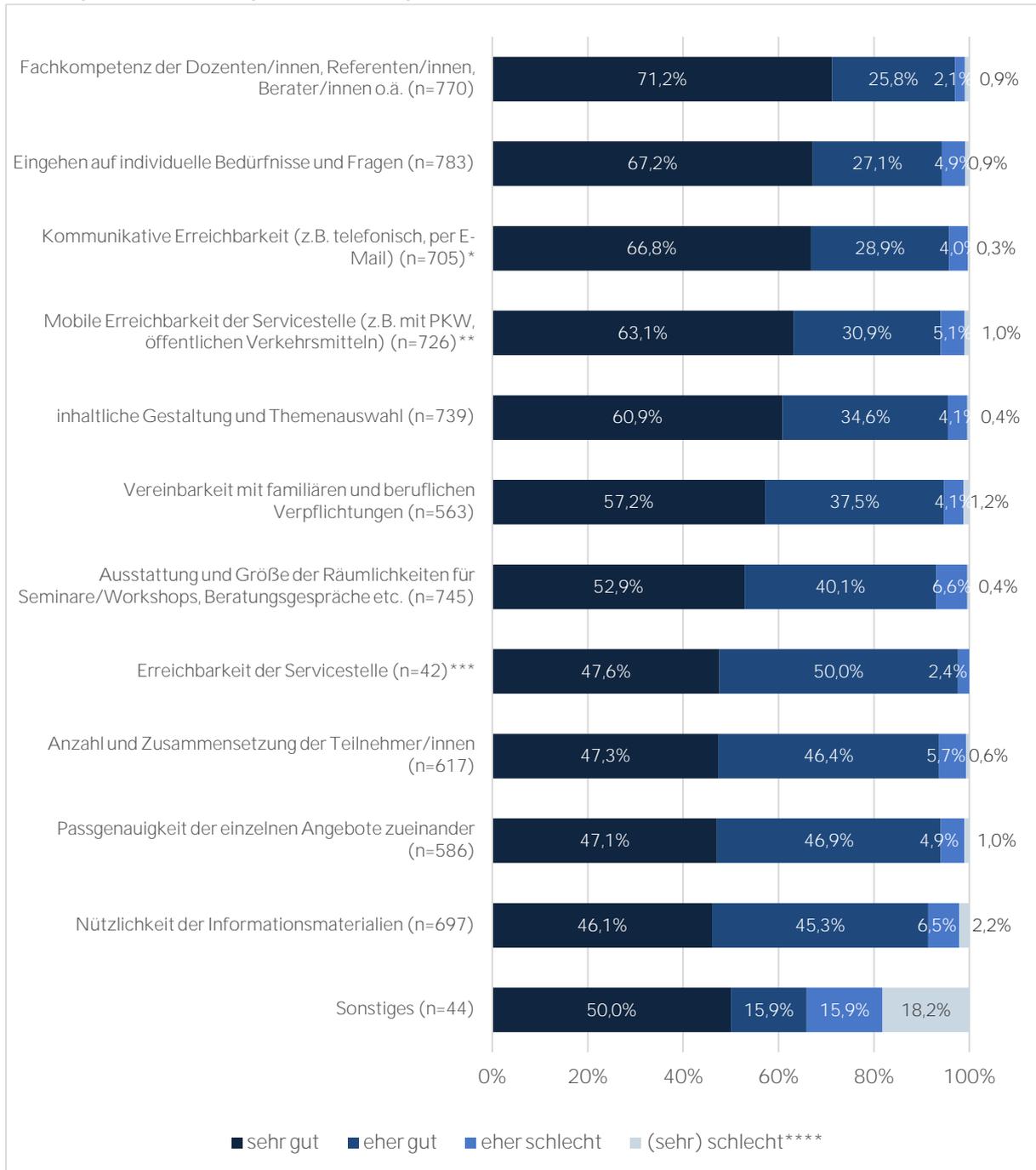
7.6 Ergebnisse

Abschließend werden die Ergebnisse und Erfolge der Förderung aus Sicht der Teilnehmenden und Träger-Vertretungen dargestellt. Im Zuge der standardisierten Befragungen wurden von den Teilnehmenden die Servicestellenangebote bewertet, deren Nutzen für die eigene berufliche Entwicklung sowie die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation. In diesem Zusammenhang wurde außerdem geprüft, welchen Einfluss relevante Merkmale von Teilnehmenden und wahrgenommene Servicestellenangebote auf eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden haben. Darüber hinaus konnten die Teilnehmer/innen Verbesserungsvorschläge zur Förderung äußern. Im Rahmen der Trägerbefragung wurden förderliche und hinderliche Faktoren der Servicestellenarbeit thematisiert sowie ein Ausblick über eine mögliche Fortführung der Servicestellenarbeit gegeben. Darüber hinaus wurden die Resultate der Fallstudien in die Darstellung der Ergebnisse integriert.

Bewertung der Förderung aus Sicht der Teilnehmenden

Insgesamt lässt sich durch die Bewertungen seitens der Teilnehmenden ein recht positives Bild der Servicestellen zeichnen, denn alle in **Abbildung 12** abgefragten und dargestellten Aspekte wurden (mit Ausnahme von „Sonstiges“) von mehr als 90 % der Frauen, die eine Beurteilung abgaben, mit sehr gut oder eher gut bewertet. So lässt sich besonders die Fachkompetenz der Dozent/innen, Referent/innen, Berater/innen o. Ä. (97,0 %), das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und Fragen (94,3 %), die kommunikative (95,7 %) sowie mobile Erreichbarkeit (94,0 %), die inhaltliche Gestaltung und Themenauswahl (95,5 %), die Vereinbarkeit mit familiären und beruflichen Verpflichtungen (94,7 %), die Ausstattung und Größe der Räumlichkeiten für Seminare/Workshops, Beratungsgespräche etc. (93,0 %), die Anzahl und Zusammensetzung der Teilnehmer/innen (93,7 %), die Passgenauigkeit der einzelnen Angebote zueinander (94,0 %) sowie die Nützlichkeit der Informationsmaterialien (91,4 %) mit sehr hohen Zustimmungsgewichten für „sehr gut“ oder „eher gut“ hervorheben.

Abbildung 12: Bewertung der besuchten Angebote aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019, eigene Darstellung; n = Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

* nur TN-Befragungen 2017/18 & 2018/19.

** nur TN-Befragungen 2017/18 & 2018/19.

*** nur TN-Befragung 2016/17.

**** Skala für TN-Befragung 2016/17 etwas anders (anstatt nur „schlecht“ wurde „sehr schlecht“ angegeben).

Darüber hinaus sollten die Teilnehmerinnen den Nutzen der Servicestelle und der in Anspruch genommenen Angebote (z. B. Seminar, Beratung, Coaching) bewerten. Jeweils mindestens zwei Drittel stimmen den folgenden Aspekten stark oder eher stark zu:

- Ich habe meine eigenen Stärken und Kompetenzen erkannt und kann diese klarer benennen (86,8 %).
- Ich kann in Bewerbungsgesprächen sicherer und kompetenter auftreten (80,3 %).
- Ich habe meine Bewerbungsstrategien optimiert (79,6 %).
- Ich habe neue berufliche Ziele entwickelt und bereits konkrete Schritte geplant, um diese zu erreichen (77,2 %).
- Ich bin nun viel selbstbewusster geworden (75,9 %).
- Ich verfüge nun über bessere Kenntnisse der Anforderungen und informellen „Spielregeln“ des regionalen Arbeitsmarktes (69,7 %).
- Meine Chancen auf einen neuen Job haben sich verbessert (69,0 %).

Immer noch knapp bzw. etwas mehr als die Hälfte der antwortenden Frauen stimmten folgenden Aussagen zum Nutzen ihres Servicestellenbesuchs stark oder eher zu:

- Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen (64,5 %).
- Mir sind neue Wege aufgezeigt worden, wie ich Familie und Beruf besser vereinbaren kann (61,1 %).
- Hindernisse, die meiner beruflichen Entwicklung im Wege standen, konnten beseitigt werden (60,1 %).
- Durch die Servicestelle bekam ich Kontakt zu für mich wichtige Behörden, Einrichtungen und/oder Personen (52,2 %).
- Durch die Servicestelle habe ich einen neuen Job gefunden (47,4 %).
- Ich konnte mich in berufsrelevanten Themenfeldern (weiter-)qualifizieren (40,6 %).

Weitaus weniger positive Zustimmung erhielt dagegen die Aussage, dass durch das Mentoring Kontakt/e zu potenziellen Arbeitgebern hergestellt werden konnten (24,6 %). Darüber hinaus stimmten 20,5 % aller Befragten, d. h. etwa jede Fünfte, der Einschätzung zu, durch den Besuch der Servicestelle keine Veränderung erreicht zu haben. Zu beachten ist, dass sich die Bewertungen nur auf Personen beziehen, für die die einzelnen Aspekte auch relevant sind. Personen, die die Antwortmöglichkeit „das war nicht mein Anliegen“ auswählten oder keine Angabe machten, bleiben für die Auswertung unberücksichtigt.¹⁹

Für alle Items gilt außerdem, dass der wahrgenommene Nutzen im Zeitverlauf – zum Teil deutlich – abgenommen hat (vgl. **Tabelle 17** im Anhang). Die Zustimmungsraten fielen in der ersten Befragungswelle grundsätzlich höher aus und nahmen dann in den Folgewellen ab. Vor allem in der dritten Welle sind zum Teil starke Einbrüche zu beobachten.²⁰ Die einzige Ausnahme bildet das Item „Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen“. Hier wird die niedrigste Zustimmungsrate für die zweite Befragungswelle gemessen, wenngleich die Differenzen zu den anderen Wellen nicht sonderlich groß sind.

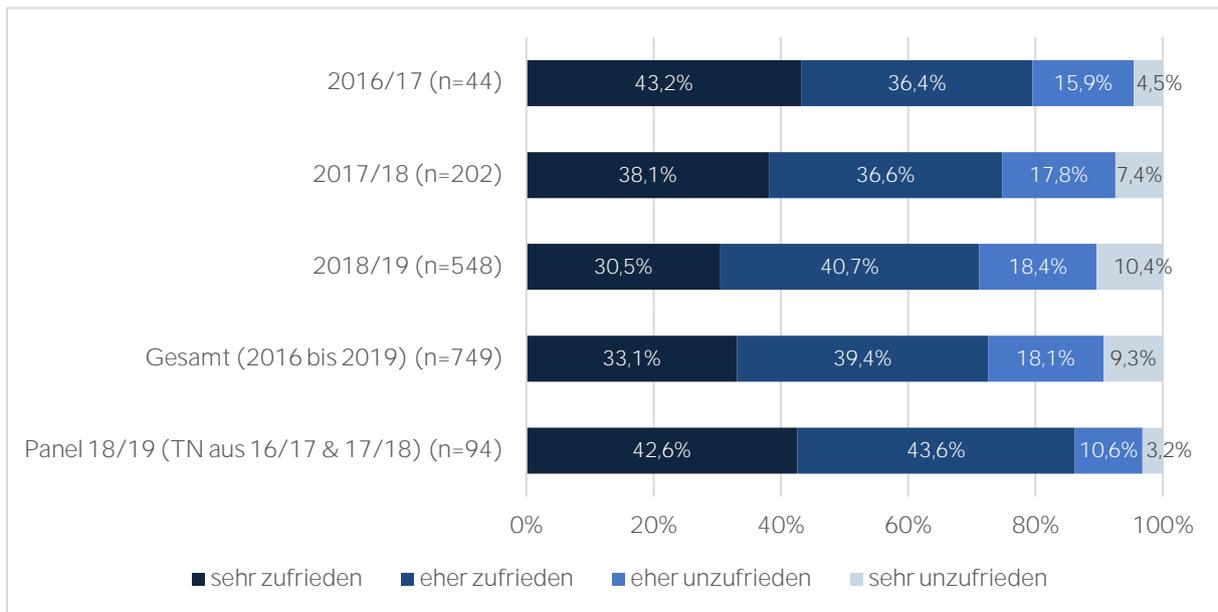
Auch die Ergebnisse der Panelbefragung (vgl. **Tabelle 17** im Anhang) weisen darauf hin, dass der wahrgenommene Nutzen mit zeitlichem Abstand zur Projektteilnahme abnimmt. Entsprechend ist anzunehmen, dass die Effekte der Förderung eher unmittelbar sind und sich nicht erst mit zeitlicher Verzögerung entfalten.

Die Frage nach dem Erhalt einer Teilnahmebestätigung oder eines Zertifikats nach Teilnahme an einem Gruppenangebot wurde erst in der dritten Befragungswelle (2018/19) gestellt. So erhielt knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen (ca. 48 %), die an einem Seminar, Workshop oder einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hatten, eine Bestätigung oder ein Zertifikat. Rund 37 % erhielten eine Bescheinigung nach der Teilnahme an einem Gruppen-coaching. Von allen Befragungsteilnehmerinnen der dritten Welle (n = 616) erhielten insgesamt 32,5 % ein Zertifikat oder eine Teilnahmebestätigung.

¹⁹ Einige wenige Items wurden in der ersten Befragungswelle nicht verwendet. Vgl. dazu **Abbildung 14** im Anhang.

²⁰ Diese sind zum Teil auf eine geänderte Fragestellung zurückzuführen.

Abbildung 13: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation

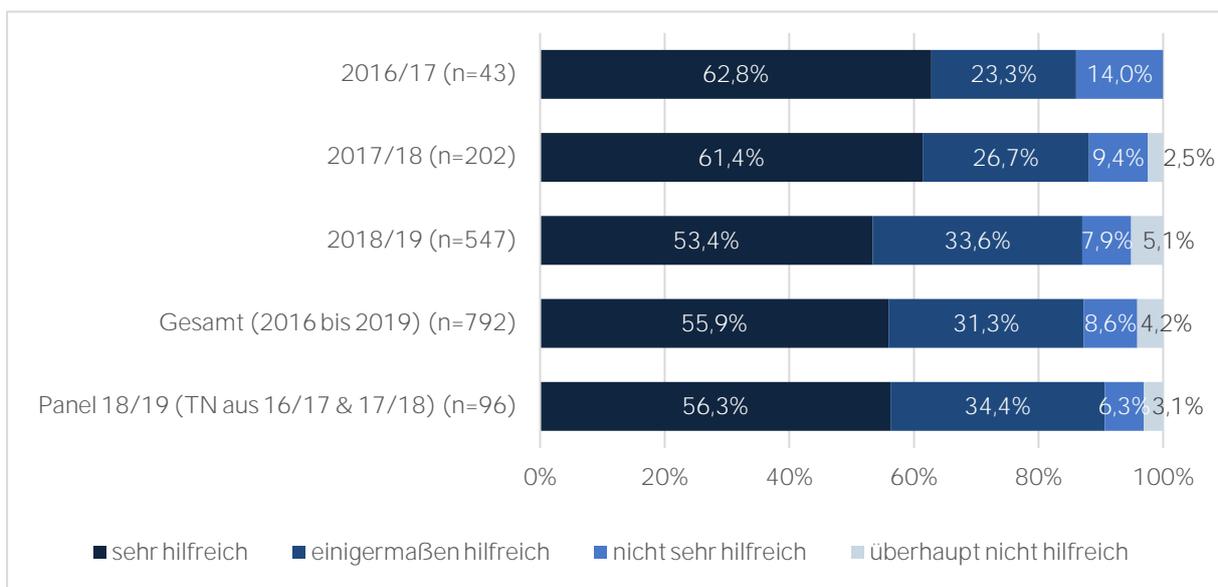


Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019, Panelbefragung 2018/19, eigene Darstellung; n = Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Zum Befragungszeitpunkt war etwa ein Drittel der befragten Frauen mit ihrer Beschäftigungssituation sehr zufrieden, 39,4 % waren immerhin noch eher zufrieden. Der Anteil der Frauen, die mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation sehr zufrieden waren, hat im Laufe der Befragungsjahre jedoch stetig abgenommen (vgl. **Abbildung 13**). Von den Teilnehmerinnen der Panelbefragung, deren Teilnahme am Projekt bereits ein Jahr oder länger zurücklag, waren 42,6 % sehr zufrieden. Dieser Wert liegt damit geringfügig niedriger im Vergleich zur Befragungswelle 2016/2017, aber etwas höher im Vergleich zur Befragungswelle 2017/2018. Signifikante langfristig positive Effekte auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation existieren somit nicht.

Danach gefragt, inwieweit die genutzten Angebote der Servicestellen für die Teilnehmerinnen hilfreich hinsichtlich der Erreichung ihrer beruflichen Ziele waren, wertete die Mehrheit der Befragten die Angebote insgesamt als einigermaßen oder sehr hilfreich (87,2 %). Der Anteil derjenigen, die die Angebote als sehr hilfreich wahrnahmen, verringerte sich jedoch im Zeitverlauf. Von den Teilnehmenden der Panelbefragung werteten sogar 90,7 % die Angebote als einigermaßen oder sehr hilfreich (siehe **Abbildung 14**).

Abbildung 14: Wie hilfreich waren die Angebote aus Sicht der Teilnehmenden?



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019, Panelbefragung 2018/19, eigene Darstellung; n = Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Insgesamt lassen die Äußerungen aller befragten Teilnehmerinnen im Rahmen der Fallstudieninterviews ebenfalls auf eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit beider Servicestellen schließen. Übergeordnet bewerteten die Teilnehmerinnen die Wiederaufnahme einer Tätigkeit, eine Existenzgründung sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins als wesentliche und unmittelbare Erfolge, die durch eine Teilnahme an den Angeboten der Servicestellen erzielt werden konnten.

Für die interviewten Wiedereinsteigerinnen waren eine lösungsbezogene und persönliche Betreuung durch die Beraterinnen beider Servicestellen wichtige zielführende Aspekte, die zu einer Verbesserung der beruflichen Situation führten. Allen befragten Wiedereinsteigerinnen aus Servicestelle 1 wurde im Bewerbungsprozess geholfen, d. h. bei den Bewerbungsunterlagen, aber auch bei der Bewältigung von Ängsten und Beseitigung von Selbstzweifeln, z. B. vor Bewerbungsgesprächen oder der beruflichen Zukunft. Die Beraterinnen hätten den Frauen immer wieder Mut gemacht und sie motiviert. So betonte eine Teilnehmerin, dass ihr die Aufbaugespräche unheimlich viel gebracht hätten: *„Schon allein, dass man hierherkommt und als Mensch betrachtet wird.“* Eine weitere Teilnehmerin sagte, dass sie sich für ihre Situation nicht schämen oder verstellen musste, sondern das erste Mal offen über ihre schwierige Lage reden konnte. Ihr seien wieder Perspektiven aufgezeigt worden und sie habe sich gut aufgehoben und ernst genommen gefühlt. Die dritte Befragte sagte: *„Die machen das alle wirklich mit Herz und das hat mir unheimlich gutgetan. [...] Das Angebot ist toll, es ist einfach persönlicher.“* Zielführend ist demnach ein vertrauensbildendes Umfeld, in dem die Beratung stattfindet, aber auch ein ganz anderer Personenkreis, der in der Servicestelle arbeite als beispielsweise in der Agentur für Arbeit, sodass gewisse institutionelle Anforderungen wegfallen. Viele Themen können aus Sicht zweier Teilnehmerinnen wesentlich besser mit Frauen besprochen werden. Zudem würde durch die Unterstützung der Beraterinnen das eigene Selbstbewusstsein gestärkt sowie berufliche Ziele und Möglichkeiten erarbeitet. Beides sei wichtig und zielführend, um eine Verbesserung der persönlichen Erwerbssituation zu erreichen.

Potenzielle Existenzgründerinnen nahmen in Servicestelle 2 im Vergleich zu den Wiedereinsteigerinnen vermehrt Gruppenangebote in Anspruch. Neben der Einzelberatung, die auch diese Zielgruppe in den Interviews als sehr wichtig und zielführend, vor allem zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins, beurteilte, wurden vor allem Netzwerkveranstaltungen und Workshops als hilfreich bewertet. Eine befragte Existenzgründerin bezeichnete die Netzwerkveranstaltungen als *„Keimzelle ihrer Selbstständigkeit“*, da sich hier unterschiedliche Frauen aus verschiedenen Sparten treffen und austauschen können. Eine weitere Befragte hat aus Netzwerktreffen und Gesprächsrunden für sie wichtige Kontakte mitgenommen und Unterstützung durch andere Frauen zu Themen wie Kindererziehung usw. erfahren. In diesem *„Frauumfeld“* habe sie Würdigung erfahren und das täte ihr gut. Demnach seien nicht nur Einzelgespräche, sondern auch Gruppenangebote wie Netzwerkveranstaltungen der Servicestelle 2 für ein *„Training der inneren Stabilität“* und die Stärkung des Selbstwertgefühls sehr zielführend gewesen. Zu lernen, das eigene Vorhaben zu konkretisieren und nach außen zu kommunizieren, ist aus Sicht einer Teilnehmerin ebenfalls als ein Ergebnis der Arbeit der Servicestelle 2 zu betrachten. Eine weitere befragte Teilnehmerin hob die Kompetenz der Dozent/innen als sehr gut hervor. Vieles konnte in den Workshops auf den Punkt gebracht, wertvolle Erfahrungen konnten vermittelt werden. Eine Dozentin habe die Inhalte sowohl auf eine *„männlich strukturierte Weise“* vermittelt als auch auf eine weibliche Weise, wodurch den Teilnehmerinnen eine unterschiedliche Sichtweise auf den Arbeitsmarkt und aus männlicher Arbeitgeberperspektive eine bildlichere und beispielhaftere Sichtweise vermittelt werden konnte. Des Weiteren wurde die Möglichkeit, kurzfristig Beratungstermine zu bekommen, von einer Teilnehmerin der Servicestelle 2 als sehr positiv beurteilt: *„Die Motivation war gerade frisch und da war die zeitnahe Unterstützung schön.“* Jeweils eine Teilnehmerin der beiden Fallstudien-Servicestellen merkte an, dass die Angebote der Servicestellen noch besser publik gemacht werden könnten, um die Zielgruppen noch besser zu erreichen.

Mithilfe einer sogenannten binär logistischen Regressionsanalyse wurde außerdem (explorativ) geprüft, welche individuellen Merkmale und welche wahrgenommenen Servicestellenangebote einen Einfluss auf die Verbesserung der Erwerbssituation der Frauen nach ihrer Teilnahme an der Förderung haben. Dieses statistische Analyseverfahren wird eingesetzt, wenn das zu erklärende (abhängige) Merkmal, in diesem Fall der programmspezifische Ergebnisindikator *„Verbesserung der Erwerbssituation nach Teilnahme erreicht“* (vgl. [Kapitel 6](#)) nur zwei Ausprägungen hat bzw. binär kodiert ist (Urban/Mayerl 2018), also entweder zutrifft oder nicht zutrifft. Hierdurch ist es möglich, eine Vorhersage über die Wahrscheinlichkeit für das Eintreten eines Ereignisses zu treffen, d. h. bezogen auf den vorliegenden Fall, ob sich die Erwerbssituation von Teilnehmenden nach ihrem Austritt verbessert hat. Hierzu wurden die Befragungsdaten aus den drei Erhebungswellen mit den Monitoringdaten aus ESF Bavaria verknüpft.²¹

²¹ Von den insgesamt 907 Personen, die an den Evaluationsbefragungen zwischen 2016/17 und 2018/19 teilgenommen haben, lagen zum Datenstand 11. Juni 2019 die Monitoringdaten von insgesamt 882 Teilnehmerinnen vor.

Zur Berechnung des Regressionsmodells wurden verschiedene erklärende (unabhängige) Variablen bzw. Prädiktoren ausgewählt. Von grundsätzlicher Relevanz für eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden (nach ihrer Teilnahme) sollten insbesondere der Erwerbsstatus (zum Eintritt), das (Eintritts-)Alter und das Bildungsniveau der Teilnehmenden sein. Eine Verbesserung der Erwerbssituation²² ist bei allen ausgetretenen Teilnehmenden möglich, d. h. die zum Maßnahmeeintritt erwerbstätig, arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren. Dabei kann eine Verbesserung von (zum Eintritt) arbeitslosen oder nicht erwerbstätigen Personen nur durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (oder Selbstständigkeit) erfolgen. Die Hürde für eine Verbesserung der Erwerbssituation wird für Erwerbstätige ungleich geringer eingeschätzt. Insofern wird angenommen, dass mit Blick auf eine Verbesserung der Erwerbssituation (zum Maßnahmeeintritt) erwerbstätige Teilnehmende deutlich gegenüber nicht erwerbstätigen und arbeitslosen Teilnehmenden bevorteilt sind. Dies wird im Regressionsmodell geprüft. Während darüber hinaus davon ausgegangen wird, dass sich mit zunehmender Bildung allgemein auch die Erwerbssituation von Personen verbessert, wird ein nicht linearer Alterseinfluss angenommen.²³ Mit Zunahme des Alters steigen zwar die vor allem berufsbezogenen Erfahrungen und Kompetenzen von Erwerbstätigen, was zu einer Verbesserung ihrer Erwerbssituation führen kann, in höherem Alter bzw. ab einer bestimmten Altersgrenze sollte dieser Effekt aber (deutlich) abnehmen bzw. entfallen. Darüber hinaus wird geprüft, welchen Einfluss das Vorhandensein von Kindern hat und zwar insbesondere, wenn Teilnehmende alleinerziehend sind. Im Rahmen der Evaluation wurde vonseiten der Projektträger verschiedentlich auf die schwierigen Bedingungen von Alleinerziehenden hingewiesen. Deshalb wird angenommen, dass sich der Alleinerziehendenstatus (deutlich) negativ auf eine Verbesserung der Erwerbssituation auswirkt. Zur Prüfung, welchen Einfluss die wahrgenommenen Angebote und Inhalte der Servicestellen auf eine Verbesserung der Erwerbssituation haben, wurden die am häufigsten genannten Aspekte (vgl. Kapitel 7.5) im Regressionsmodell berücksichtigt.²⁴ Grundsätzlich wird hierbei, auch vor dem Hintergrund des von den Teilnehmenden berichteten Nutzens dieser Angebote und Inhalte, von einem positiven Einfluss ausgegangen.

Da auch die logistische Regressionsanalyse störanfällig ist, wurden im Vorfeld verschiedene Datenprüfungen zu häufigen Problemen bei diesem Verfahren vorgenommen, damit von einer gewissen Robustheit des Regressionsmodells ausgegangen werden kann.²⁵ Zur Beurteilung der Einflussstärke einer erklärenden Variable bzw. eines Prädiktors wird das sogenannte Odds Ratio (OR) bzw. Chancenverhältnis als Effektkoeffizient verwendet. Diese Maßzahl beschreibt „die Veränderung der Chance für das Ereignis [d.h. eine Verbesserung der Erwerbssituation nach Teilnahme wurde erreicht], wenn sich im Regressionsmodell eine erklärende Variable um eine empirische Einheit erhöht“ (ebd., S. 402). Dieser Effektkoeffizient kann Werte zwischen 0 und (positiv) unendlich annehmen. Ein Wert von 1 bedeutet dabei, dass ein Prädiktor keinen Einfluss auf das Wahrscheinlichkeitsverhältnis der beiden Alternativen (Verbesserung erreicht oder Verbesserung nicht erreicht) hat. Ein Wert zwischen 0 und 1 bedeutet, dass die Chance für eine Verbesserung der Erwerbssituation bzw. das Eintreten eines Ereignisses sinkt. Ein Wert über 1 bedeutet, dass das Chancenverhältnis (um den Betrag des Effektkoeffizienten) ansteigt.

²² Operationalisiert wurde die abhängige Variable „Verbesserung der Erwerbstätigkeit nach Teilnahme erreicht“ auf Basis des Datenfelds „Keines der Ziele erreicht (nur bei Aktion 7)“ der Teilnehmendendaten aus ESF Bavaria. Die binär kodierte Variable nimmt den Wert „1“ an, d. h. eine Verbesserung wurde erreicht, wenn „Keines der Ziele erreicht“ = „nein“. Die Variable nimmt hingegen den Wert „0“ beim (komplementären) Nichtereignis an, d. h. wenn keine Verbesserung der Erwerbssituation erreicht wurde. Von den befragten Teilnehmerinnen, die allesamt (und überwiegend regulär) ausgetreten sind, erreichten – gemäß Ergebnisindikator – insgesamt 646 Frauen nach ihrer Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation. Dies entspricht einem Anteil von 73 % aller befragten ausgetretenen Frauen die nach ihrem Austritt erwerbstätig waren und fast genau dem Anteil (72 %) aller bis Juni 2019 ausgetretenen Frauen (vgl. Kapitel 6).

²³ Für das Regressionsmodell wurden Bildung und Alter auf Basis der Teilnehmendendaten aus ESF Bavaria Dummy-kodiert. Zur Operationalisierung der Bildung wurden die ISCED-Einstufung (International Standard Classification of Education) der Teilnehmenden verwendet. Hierbei wurde der Einfachheit halber eine Dummy-Variable zur Operationalisierung für höhere Bildung (ISCED 5 bis 8: Tertiäre Bildung) gebildet. Als Referenzkategorie wurde ISCED 1 bis 4 festgelegt, also Teilnehmende, die höchstens über Sekundarbildung Oberstufe oder postsekundäre Bildung verfügen. Zur Operationalisierung des Alters wurde das Eintrittsalter der Teilnehmenden verschiedenen Alterskategorien (30 bis 39 Jahre, 40 bis 49 Jahre, 50 bis 59 Jahre und ab 60 Jahren) zugeordnet. Als Referenzkategorie wurden Teilnehmende unter 30 Jahren festgelegt.

²⁴ Die am häufigsten genannten Angebote der Servicestellen waren Seminar/Workshop/Qualifizierungsmaßnahme, Einzelberatung/-coaching und Infoveranstaltungen. Die häufigsten und wichtigsten Themen im Rahmen der Beratung durch die Servicestellen waren die Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien, soziale Kompetenzen und Strategien zur Karriereplanung. Diese Merkmale wurden zur Berechnung des Regressionsmodells jeweils als Dummy-Variablen kodiert.

²⁵ Hierzu zählten u. a. die Prüfung der Verteilungen der abhängigen und unabhängigen Variablen des Regressionsmodells. So ist etwa die Werteverteilung der abhängigen Variablen über die verschiedenen erklärenden Variablen nicht zu ungleich verteilt. Außerdem sollten nicht zu starke lineare Beziehungen zwischen den Prädiktoren des Regressionsmodells bestehen. Nach Prüfung (Toleranz / Varianz-Inflations-Faktor) kann das Problem der sogenannten Multikollinearität, die zu Instabilitäten von Schätzwerten eines Regressionsmodells führen kann, aber erst mal ausgeschlossen werden.

Die Ergebnisse zum Einfluss der 15 im Regressionsmodell berücksichtigten erklärenden Variablen bzw. Prädiktoren sind in [Tabelle 14](#) dargestellt.

Tabelle 13: Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Verbesserung der Erwerbssituation

Prädiktoren	Odds Ratio (OR)
Erwerbstätigkeit	2,717***
Alterskategorie 1: 30-39 Jahre	0,864
Alterskategorie 2: 40-49 Jahre	0,721
Alterskategorie 3: 50-59 Jahre	0,807
Alterskategorie 4: 60 Jahre und älter	0,854
Höhere Bildung (Tertiärbildung)	1,621**
Kinder vorhanden	0,942
Alleinerziehend	0,923
Servicestellenangebot: Seminar/Workshop/Qualifizierungsmaßnahme	1,072
Servicestellenangebot: Einzelberatung/-coaching	1,617**
Servicestellenangebot: Infoveranstaltung	1,917**
Behandeltes Thema: Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten	0,678
Behandeltes Thema: Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien	0,966
Behandeltes Thema: Soziale Kompetenzen	0,761
Behandeltes Thema: Strategien zur Karriereplanung	1,721**

Hinweis: * $p < ,05$ (signifikant); ** $p < ,01$ (hoch signifikant); *** $p < ,001$ (höchst signifikant). OR = Effektkoeffizient (Exp (B)). Pseudo-R² (Nagelkerke): 0,137.²⁶

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17, 2017/18 bis 2018/19, ESF Bavaria Report 590 (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen; n = 882.

Höchst signifikant ist der vermutete (positive) Effekt des Erwerbsstatus. So besteht bei Teilnehmenden, die zum Eintritt in die Betreuung erwerbstätig waren, eine um 2,7-fach höhere Chance, eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation nach der Teilnahme zu erreichen, verglichen mit Teilnehmenden, die zum Eintritt entweder arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren. Dieses Ergebnis stützt die Annahme, dass die Hürde zur Verbesserung der Erwerbssituation bei Erwerbstätigen (deutlich) geringer ist. Der vermutete nicht lineare Alterseffekt kann hingegen nicht bestätigt werden. Im Vergleich zur Referenzkategorie der Teilnehmenden unter 30 Jahren nimmt die (relative) Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer Verbesserung der Erwerbssituation in den Altersgruppen unterschiedlich stark ab, am stärksten bei den 40- bis 49-Jährigen. Keiner dieser Einzeleffekte ist jedoch signifikant. Bestätigt werden kann hingegen der angenommene Bildungseffekt, der hoch signifikant ist. So besteht im Vergleich zu Teilnehmenden mit geringer oder mittlerer Bildung bei Teilnehmenden mit höherer Bildung eine um 1,6-fach höhere Chance, eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation nach der Teilnahme zu erreichen. Sowohl bei Teilnehmenden mit Kindern als auch bei alleinerziehenden Teilnehmenden sinkt (im Vergleich zu kinderlosen und nicht alleinerziehenden Teilnehmenden), wie angenommen, jeweils die Wahrscheinlichkeit, eine Verbesserung der Erwerbssituation zu erreichen. Diese Effekte fallen aber nur vergleichsweise gering aus und sind zudem nicht signifikant. Das bedeutet letztlich, dass die tendenziell geringeren Arbeitsmarktchancen von Müttern durch die Projektteilnahme kompensiert

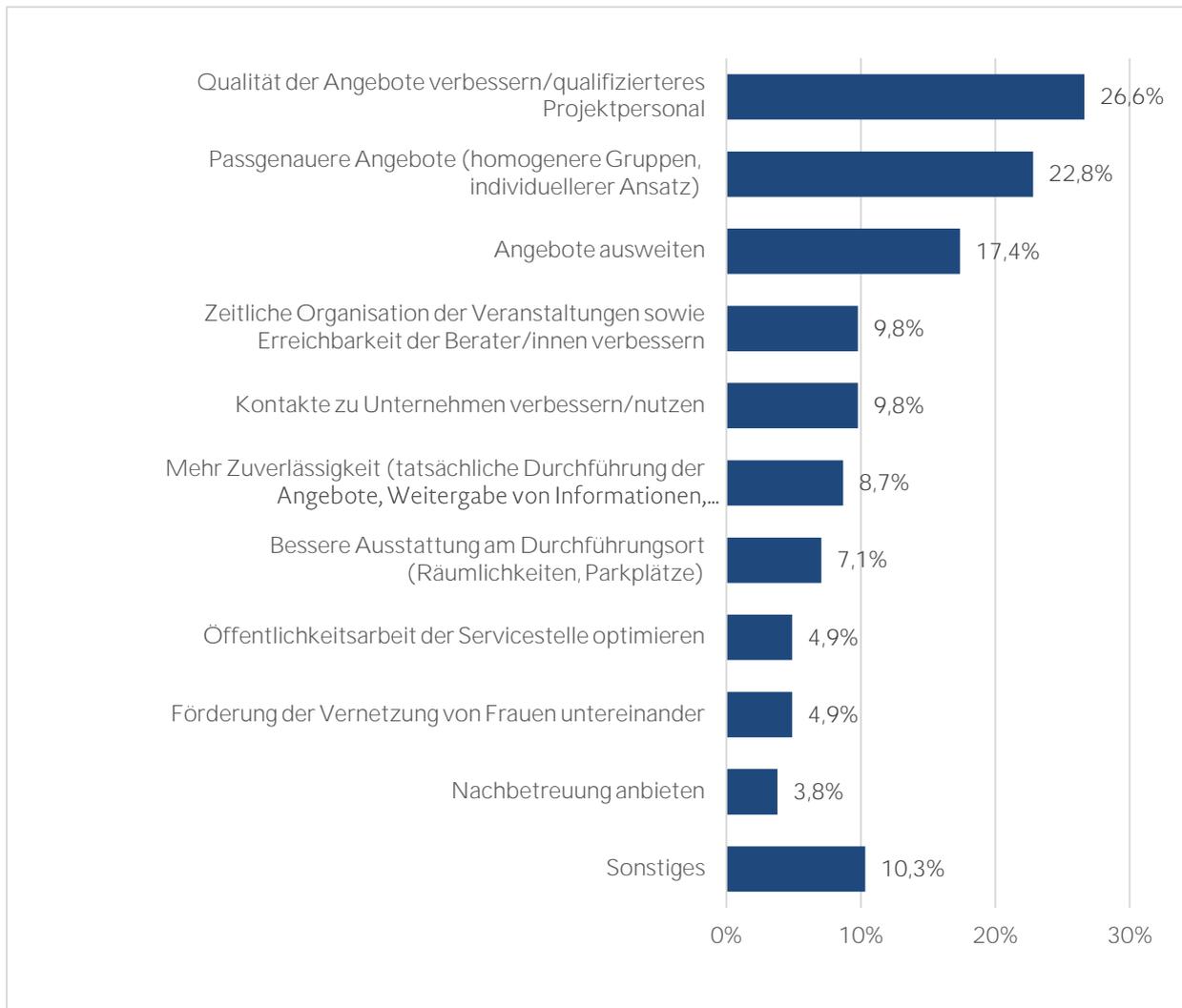
²⁶ Zur Bewertung der Güte des logistischen Regressionsmodells kann der sogenannte Pseudo-R²-Koeffizient von Nagelkerke verwendet werden. Hierbei handelt es sich um eine Maßzahl, die den Grad der relativen Anpassung einer Regressions-schätzung an die beobachteten Stichprobenwerte durch den Vergleich von Nullmodell (Regressionsmodell nur mit abhängiger Variable, aber ohne Prädiktoren) und Prädiktorenmodell ermittelt (Urban/Mayerl 201, S. 417f.). Der Pseudo-R²-Koeffizient von Nagelkerke beträgt 0,137. Dies bedeutet, dass die Schätzung der Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer Verbesserung der Erwerbssituation (nach der Teilnahme) um 13,8 % verbessert werden kann, wenn zur Schätzung nicht das Nullmodell, sondern das Prädiktorenmodell verwendet wird. Dabei werden Koeffizientenwerte zwischen 0,2 und 0,4 in der Forschungspraxis als hoch zufriedenstellend betrachtet (ebd.). Daraus kann gefolgert werden, dass das Regressionsmodell über eine gewisse (Anpassungs-)Güte verfügt und Erklärungskraft hat, auch wenn eindeutig davon auszugehen ist, dass weitere im Modell nicht berücksichtigte, wichtige erklärende Merkmale einen direkten Einfluss auf die abhängige Variable haben. Im Zuge der weiteren Evaluation wird wiederholt regressionsanalytisch geprüft, welche Faktoren eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden beeinflussen. Von Interesse wird hierbei vor allem sein, ob neue Effekte identifiziert werden können und ob die bislang gefundenen Effekte fortbestehen oder sich gegebenenfalls verändern.

werden können. Hoch signifikante positive Effekte zeigen sich hingegen bei zwei der drei wahrgenommenen Servicestellenangebote. So erhöht sich die Chance, eine Verbesserung der Erwerbssituation nach dem Projektaustritt zu realisieren, bei denjenigen Teilnehmenden, die eine Einzelberatung bzw. ein Einzelcoaching in Anspruch genommen haben (um das 1,6-Fache) und noch stärker bei Teilnehmenden, die eine Informationsveranstaltung besucht haben (um das 1,9-Fache) – im Vergleich zu Teilnehmenden, die diese Angebote nicht wahrgenommen haben. Bei Teilnehmenden, die im Rahmen der Servicestellenbetreuung an einem Seminar, Workshop oder einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, besteht hingegen nur eine leicht erhöhte (relative) Wahrscheinlichkeit, wobei dieser Effektkoeffizient nicht signifikant ist. Bei den im Rahmen der Servicestellen behandelten Themen sinkt interessanterweise, und entgegen der Annahme eines positiven Einflusses, die Wahrscheinlichkeit der Verbesserung der Erwerbssituation, insbesondere bei Teilnehmenden, für die eine Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie das Thema soziale Kompetenzen von Relevanz waren. Da diese Effekte allerdings nicht signifikant sind, bedeutet dies lediglich, dass keine bemerkenswerten Unterschiede zu Teilnehmenden bestehen, die diese Themen innerhalb der Servicestelle nicht behandelt haben. Ein Effektkoeffizient zu den im Rahmen der Servicestellenbetreuung behandelten Themen ist jedoch hoch signifikant: So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Verbesserung der Erwerbssituation bei Teilnehmenden, für die Strategien zur Karriereplanung im Rahmen der Servicestelle als Thema behandelt wurden, im Vergleich zu Teilnehmenden, für die dies nicht der Fall war. Somit haben offenbar eher konkrete Themen mit direktem Karrierebezug einen zumindest statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden als Themen, die auf allgemeine bzw. nicht ausschließlich berufsbezogene Kompetenzen abzielen. Zusammenfassend betrachtet bestehen also nachweisbare statistische Beziehungen insbesondere zwischen dem Erwerbsstatus von Teilnehmenden, der Bildung von Teilnehmenden sowie konkreten Angeboten/Themen der Servicestellen und dem Erreichen einer verbesserten Erwerbssituation.

Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmenden

Neben den Trägern, die in der Befragung fördernde und hemmende Faktoren nennen konnten, welche für die Zielerreichung eher förderlich oder hinderlich sein können, konnten die befragten Teilnehmenden im Rahmen ihrer Befragung angeben, was ihrer Meinung nach an den Angeboten der Servicestelle verbessert werden könnte. Dabei handelte es sich um eine offene Frage, sodass viele Befragte an dieser Stelle auch die Möglichkeit nutzten, ihre Dankbarkeit gegenüber der Arbeit der Servicestelle sowie einzelner Mitarbeiter/innen auszudrücken bzw. zu betonen, dass sie sehr zufrieden damit waren. Einige Befragte bedauerten, dass ihre Servicestelle die Arbeit zwischenzeitlich eingestellt hat bzw. keine Förderung der Angebote mehr möglich ist. Insgesamt 184 Befragte äußerten konkrete Kritikpunkte oder Verbesserungsvorschläge. Dies entspricht 20 % aller Teilnehmenden aus den drei Befragungswellen. Das bedeutet umgekehrt allerdings auch, dass die weit überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden keine Kritikpunkte sieht bzw. Optimierungen vorschlägt. Diese Nennungen bilden die Grundlage für die nachfolgende Auswertung und wurden ihrem Inhalt entsprechend elf unterschiedlichen Kategorien zugeordnet (vgl. [Abbildung 15](#)).

Abbildung 15: Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17, 2017/18 bis 2018/19, offene Nennungen (n = 184).

Die meisten Teilnehmenden, die sich offen zu Kritikpunkten oder Verbesserungsvorschlägen geäußert haben, bemängelten die Qualität der Angebote bzw. eine unzureichende Qualifizierung des eingesetzten Projektpersonals (26,6%). Mehr als jede Fünfte wünschte sich ein passgenaueres Angebot, das mehr auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist. Dies beinhaltet sowohl die Durchführung von Veranstaltungen in homogeneren Gruppen als auch den vermehrten Einsatz von Einzelcoachings. 17,4% würden eine Ausweitung des Angebots der Servicestelle begrüßen (z. B. fachspezifische Angebote, spezielle Angebote für Selbstständige, Angebote im Onlinebereich, spezielle Angebote für Mütter, praxisorientiertere Angebote). 9,8% kritisierten die zeitliche Organisation der Angebote, teilweise in Bezug auf die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf bzw. eine eingeschränkte Erreichbarkeit der Servicestellenmitarbeiter/innen. Ebenfalls 9,8% wünschten sich, dass im Rahmen der Angebote ein verstärkter Einbezug von Unternehmen stattfindet. 8,7% monierten eine nicht vorhandene Zuverlässigkeit der Servicestellen und kritisierten, dass einige Angebote kurzfristig abgesagt wurden, dass wichtige Informationen nicht weitergegeben wurden oder dass sich die Mitarbeiter/innen nicht auf Anfragen der Teilnehmenden zurückmeldeten. Für 7,1% stellte die Ausstattung der Räumlichkeiten (insbesondere hinsichtlich des vorhandenen Kälte-/Hitzeschutzes) sowie das Fehlen von Parkmöglichkeiten in der Nähe der Servicestelle einen Kritikpunkt dar. Jeweils 4,9% regten an, dass die Servicestellen ihre Medienpräsenz erhöhen sollten, um deren Öffentlichkeitswirksamkeit zu steigern bzw. die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander zu fördern. 3,8% wünschten sich eine Nachbetreuung auch nach dem Ende der Förderung.

Ergebnisse der Förderung aus Perspektive der Träger

Wesentliche Gründe dafür, dass Teilnehmer/innen ihre beruflichen Ziele trotz Förderung durch die Servicestelle gegebenenfalls nicht erreichen können/konnten, sind aus Sicht der befragten Projektträger insbesondere gesundheitliche und private bzw. familiäre Probleme (n = 11). Letztere korrespondieren oftmals mit Problemen hinsichtlich der Kinderbetreuung (n = 9). Aber auch finanzielle Probleme (n = 6), die regionale Arbeitsmarktlage (n = 5) oder zu hohe Anforderungen (n = 4) und ein zu geringes Engagement seitens der Teilnehmer/innen werden als Gründe dafür angeführt, dass berufliche Ziele trotz Förderung nicht erreicht werden können bzw. konnten.

Hinsichtlich der Frage, ob die geplanten Ziele der Servicestellen für die Mehrheit der Teilnehmenden voraussichtlich erreicht werden, gaben alle befragten Projektträger-Vertreterinnen in 2016 an, dass die geplanten Ziele entweder zum Teil (n = 8) oder alle erreicht (n = 3) werden.²⁷ Aus Sicht der Projektträger wird das Erreichen aller geplanten Ziele also mehrheitlich kritisch gesehen.

Dabei kann es externe Faktoren bzw. Rahmenbedingungen geben, die für die Zielerreichung entweder förderlich oder hinderlich sind. Aus Sicht der befragten Projektträger-Vertreterinnen gibt es teilweise unterschiedliche, teilweise ähnliche fördernde und hindernde externe Faktoren, die zudem auch unterschiedlich gewichtet werden.²⁸ Als wichtigste fördernde externe Faktoren werden u. a. ein günstiger Arbeitsmarkt/existenter Fachkräftemangel, ausreichende Zeitressourcen für die Betreuung, Teamerfahrung der Servicestelle, Kooperations-/Netzwerkpartner, die Konzentration auf Strategien zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote oder ein wachsendes Bewusstsein für die eigene Berufstätigkeit von Frauen genannt. Weitere fördernde externe Faktoren sind nachfolgend u. a. Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmen mit Interesse am Know-how von Berufswiedereinsteigern und -einsteigerinnen oder die Unterstützung durch Kammern. Als wichtigste hemmende Faktoren gelten eine schlechte/schwierige Arbeitsmarktsituation, ein grundsätzlich schwieriger Zugang zur sogenannten Stillen Reserve, mangelnde Mobilität/ländliche Region und ein hoher Arbeits- und Zeitaufwand für die Verwaltung/Abwicklung von ESF-Projekten in der aktuellen Förderperiode. Weitere hemmende externe Faktoren sind nachfolgend u. a. die hohen Kosten für berufliche Qualifizierung, eine hohe Anzahl von Frauen, die nur Kurzberatung benötigen, unrealistische Zielvorgaben in der aktuellen ESF-Förderperiode, die Acht-Stunden-Hürde für Teilnehmer/innen (um als Teilnehmender gewertet zu werden), die Nichtanerkennung ausländischer Qualifikationen und die Kinderbetreuungssituation.

In den Fallstudieninterviews wurde die Weiterführung der Servicestellen thematisiert. In Servicestelle 1 sei aus den in **Kapitel 7.6** genannten Gründen/Kritikpunkten nach Angaben der befragten Beraterinnen noch nicht sicher, ob nach Förderende eine weitere Servicestellenarbeit stattfindet. Dies hänge u. a. von den Förderbedingungen ab, aber auch davon, inwieweit die Projektverantwortliche dazu bereit ist, weiterhin die bürokratischen Herausforderungen zu akzeptieren. Allgemein seien die ESF-Mittel zur Förderung der Zielgruppe jedoch sehr wichtig. Eine Weiterführung der Servicestelle 2 sei nach Aussage einer Trägervertretung geplant. Dabei sei vor allem die Planbarkeit im Hinblick auf die Förderrichtlinien wichtig, um beispielsweise die Verträge von Projektmitarbeitern und -mitarbeiterinnen rechtzeitig verlängern zu können. Die befragten Kooperationspartnerinnen würden den Wegfall der Servicestelle 2 sehr bedauern und wüssten nicht, wer den Bedarf sonst auffangen könne. Auch aus Sicht einer Kooperationspartnerin der Servicestelle 1 würde eine Lücke entstehen, Ende das Angebot der Servicestelle in 2018. Viele Angebote der Servicestelle, die den Frauen geholfen hätten, würden von anderen Institutionen wie der Arbeitsagentur nicht abgedeckt. Die befragten Kooperationspartnerinnen seien sehr zufrieden mit der Arbeit der Servicestelle 1 und schätzen auch die fachliche Kompetenz der Beraterinnen sehr.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Mehrheit aller befragten Projektträger-Vertretungen in 2016 insgesamt eher zufrieden (n = 5) bis sehr zufrieden (n = 2) mit den bisherigen Ergebnissen der jeweiligen Servicestelle waren. Ein Drittel der Befragten war hingegen nur zum Teil (teils/teils), keine Befragte war aber (eher oder sehr) unzufrieden hiermit.

²⁷ Mehr als die Hälfte der befragten Projektträger hat dabei ihre Teilnehmer/innen nicht in andere ESF-geförderte Angebote vermittelt (n = 7). Vier Projektträger-Vertretungen hingegen gaben eine erfolgreiche Vermittlung in folgende konkrete Projekte an: Comeback, Mentoring/berufliche Bildung, MIA und Perspektive Wiedereinstieg. Eine Vertretung machte keine Angaben hierzu.

²⁸ In der Projektträger-Befragung wurden die Befragten gebeten, auf den Rängen 1 bis 3 jeweils einen fördernden und einen hemmenden Faktor zu benennen.

8. Fazit und Handlungsempfehlungen

Mit der ESF-Förderaktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“ leistet der Freistaat Bayern einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben. Im Rahmen dieser Förderung wurden Servicestellen als Anlaufstellen – vorrangig für Frauen – geschaffen, die eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Beratung sowie kurze Qualifizierungsmaßnahmen für Schlüsselqualifikationen und Soft Skills anbieten, um die Zielgruppe in der Phase der Berufsorientierung oder -rückkehr, bei der Verbesserung der aktuellen Beschäftigungssituation oder bei der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu unterstützen (StMAS 2017).

Fokus des vorliegenden zweiten Zwischenberichts zur Evaluation der Förderaktion 7 ist die bisherige Umsetzung und Wirkung der Förderung. Die Evaluation basiert im Wesentlichen auf Dokumentenanalysen, der Auswertung von sekundärstatistischen Daten und Monitoringdaten, Interviews mit Expert/innen der Förderung, Fallstudien zu zwei ausgewählten Servicestellen sowie insgesamt fünf standardisierten Befragungen von Projektträgern und Projektteilnehmenden.²⁹ Zentrale Fragen des Berichts sind: Wie betten sich die Servicestellen, (in der vergangenen Förderperiode) ehemals Beratungsstellen, in den aktuellen Förderkontext ein? Gibt es Schwierigkeiten im Kontext der Förderung (z. B. bei der Umsetzung oder Erreichbarkeit von Teilnehmenden)? Welche Schwerpunkte legen die Projekte auf die unterschiedlichen Zielgruppen? In welchen Bereichen besteht besonders häufig Beratungsbedarf? Wie erfolgt die Umsetzung der Servicestellenangebote und deren Annahme durch die Zielgruppen? Welche Rolle spielen in der Umsetzung Kooperationspartner bzw. die Vernetzung von Servicestellen untereinander? Wie bewerten die Teilnehmenden die besuchten Servicestellen und welchen Nutzen erfahren Sie hieraus? Gelingt eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden? Inwiefern bringen die Servicestellenangebote die Teilnehmenden in ihrer beruflichen Entwicklung weiter? Was sind beeinflussende Faktoren? Wie zufrieden sind die Projektträger mit den Ergebnissen, die durch die Förderung bereits erreicht werden konnten und was sind die Gelingensbedingungen für die geförderten Projekte? Nachfolgend werden diese Fragen beantwortet.

Wie betten sich die Servicestellen, ehemals Beratungsstellen, in den aktuellen Förderkontext ein? Gibt es Schwierigkeiten im Kontext der Förderung?

Aufgrund einer zu Förderbeginn sehr geringen Nachfrage nach den Servicestellenangeboten wurden die Fördermittel um rund 60 % und somit deutlich reduziert sowie infolgedessen die Zielwertvorgaben deutlich nach unten angepasst. Die anfängliche Entwicklung kann vor allem darauf zurückgeführt werden, dass überwiegend nicht geförderte Bagatellteilnehmende die Beratungsstellen aufsuchten und der Bedarf an Kurzberatungen deutlich unterschätzt wurde. Nach Anpassung der Ziele wurden bis Mitte 2019 über 5.000 Personen gefördert. Bezogen auf den aktuellen Zielwert liegt der Umsetzungsstand damit bei 63 %. Betrachtet man jedoch den ursprünglich anvisierten Zielwert in Höhe von 29.700 konnten lediglich 18 % realisiert werden. Damit bleiben die Outputziele deutlich hinter den Erwartungen zurück. Zu beachten ist hierbei, dass im ursprünglichen Zielwert fälschlicherweise Bagatellteilnehmende mitberücksichtigt wurden, die aber nicht als Eintritte gezählt werden.

Die Angebote richten sich grundsätzlich an Personen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund und Erwerbsstatus. Insgesamt konnten etwas mehr Arbeitslose und nicht erwerbstätige Personen als Erwerbstätige erreicht werden. Die Daten zeigen zudem, dass vor allem Personen mit mittlerem (ISCED 3-4: 48 %) sowie hohem Bildungsniveau (ISCED 5-8: 42 %) erreicht wurden. Der Bedarf an Servicestellen ist regional verschieden und insbesondere abhängig von der in Bayern vielfach positiven Arbeitsmarktsituation, die von einer (regional unterschiedlich) angespannten Fachkräftesituation, vor allem in bestimmten Branchen, gekennzeichnet ist. Eine Berücksichtigung der Arbeitsmarktbedarfe als (abstraktes) Strukturziel der Förderung auf der einen Seite und der individuellen Bedarfe der Teilnehmenden auf der anderen Seite erfordert in der Beratungspraxis dabei grundsätzlich einen gewissen Spagat der Servicestellen. Beide Ziele können sich zwangsläufig nicht immer decken. Darüber hinaus gibt es konkurrierende berufsorientierende, qualifizierende und breiter gefächerte Angebote, die bayernweit vergleichsweise stark nachgefragt sind. Ende 2017 erfolgte

²⁹ Während die Projektträger bislang nur einmalig befragt wurden, erfolgen seit 2016 (einmal) jährlich stattfindende Befragungen von Personen, die die Servicestellenberatung in Anspruch genommen haben. Darüber hinaus wurden die bereits in 2016/17 und 2017/18 befragten Teilnehmenden in einer (bislang einmaligen) Kurzbefragung zum langfristigen Nutzen der Servicestellenangebote befragt.

eine Änderung der Förderrichtlinie, um die Wirksamkeit der Förderung für die in 2018 erfolgte 2. Förderrunde zu steigern. Die Änderungen umfassten vor allem eine Konkretisierung der förderfähigen Leistungen und zusätzliche Förderbedingungen für (potenzielle) Träger sowie verbindliche Vorgaben, wie viele Teilnehmer/innen erreicht werden müssen, und zu inhaltlichen Angeboten der Servicestellen. Aktuell ist kann noch nicht valide bewertet werden, inwiefern sich die Teilnehmendenzahlen infolge der Richtlinienänderung steigern werden. Welche Schwerpunkte legen die Projekte auf die unterschiedlichen Zielgruppen?

Zentrale Zielgruppen der Träger (der 1. Förderrunde) sind insbesondere Frauen mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung, Berufswiedereinsteiger/innen und Mütter mit Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei korrespondiert die Zielgruppenorientierung der Servicestellen mit genannten Gründen der befragten Teilnehmenden für eine Kontaktaufnahme, die wiederum auch abhängig sind von verschiedenen Merkmalen der Teilnehmenden. Die Träger (der 1. Förderrunde) setzen hierbei auf ähnliche Strategien zur Bekanntmachung und Verbreitung ihrer Angebote zur Gewinnung von Teilnehmenden. Öffentlichkeitsarbeit erfolgt vor allem über klassische Medien, Webseiten und Informationsveranstaltungen, aber auch über Bekanntmachung durch Kooperationspartner. Der Zugang zu den Servicestellen erfolgte für die befragten Teilnehmer/innen insbesondere über Hinweise aus dem persönlichen Umfeld, Informationsmedien der Träger, webbasierte Eigenrecherchen, andere Medien oder Verweisberatungen anderer Einrichtungen. Mehrheitlich bestanden (aus Sicht der Träger der 1. Förderrunde) aber trotz der verschiedenartigen Zugangswege und einer relativ breiten Zielgruppenorientierung der Servicestellen grundsätzliche Schwierigkeiten, genügend Teilnehmende zur Erfüllung der Zielvorgaben zu erreichen. Angesichts der in 2018 erfolgten Richtlinienänderung wird im Zuge der weiteren Evaluation verfolgt, ob sich hier bei den Projekten der 2. Förderrunde etwas ändert. Vorläufig kann ein (bisher) leichter Anstieg bei den Teilnehmendeneintritten in Nachfolgeprojekte der 2. Förderrunde durchaus als Effekt der Richtlinienänderung gewertet werden. Mögliche Gründe für Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Teilnehmenden sind aus Sicht der Träger (der 1. Förderrunde) u. a. eine unangemessen hohe Zeitvorgabe für eine Teilnahme, fehlende Kapazitäten für Öffentlichkeitsarbeit oder die eingeschränkte Mobilität von Teilnehmenden, vor allem in größeren Landkreisen.

Wie erfolgt die Umsetzung der Servicestellenangebote und deren Annahme durch die Zielgruppen? In welchen Bereichen besteht besonders häufig Beratungsbedarf?

Das Angebot der Servicestellen der 1. Förderrunde umfasste i. d. R. Einzelberatungen und -coachings, Seminare, Workshops oder Qualifizierungsmaßnahmen, mehrheitlich auch Existenzgründungsberatungen. Nur vereinzelt wurden hingegen sozialpädagogische Betreuungen, Mentoring oder anderweitige Maßnahmen angeboten. Zu den konkreten Angeboten und Themen der Servicestellen wird sich in der weiteren Evaluation zeigen, ob es diesbezüglich Änderungen bei den Servicestellen der 2. Förderrunde gibt und wie sich diese begründen lassen. Über die Hälfte aller (befragten) Beratenen nahm an einem Seminar, einem Workshop oder einer Qualifizierungsmaßnahme teil und/oder eine Einzelberatung bzw. Einzelcoaching in Anspruch. Bei der Inanspruchnahme von Servicestellenangeboten gab es allerdings Veränderungen im Zeitverlauf. Da sich die Zusammensetzung der Beratenen aber nicht wesentlich im Zeitverlauf verändert hat, wird diese Entwicklung weniger auf geänderte Bedarfe der Teilnehmenden als vielmehr auf eine Änderung des Angebots seitens der Servicestellen zurückgeführt. Zentrale Themen, die mehrheitlich von Teilnehmenden im Rahmen der Servicestellenberatung in Anspruch genommen wurden, sind vor allem die Analyse eigener Fähigkeiten und Kompetenzen oder Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien. Doch auch soziale oder methodische Kompetenzen, Strategien zur Karriereplanung sowie Präsentationstechniken wurden häufig behandelt. Dabei korrespondiert die Wichtigkeit dieser Themen aus Sicht der Beratenen weitestgehend mit der Inanspruchnahme entsprechender Servicestellenangebote und Inhalte. Grundsätzlich relevante Aspekte mit Blick auf eine berufliche Tätigkeit waren aus Sicht der Beratenen insbesondere die Übernahme interessanter Aufgaben, aber auch gute Beziehungen zu Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten, verträgliche Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein angemessenes Gehalt sowie Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Am Beispiel zweier Servicestellen konnte außerdem gezeigt werden, wie konkrete Angebotsprofile, die vor allem von den Servicestellenberaterinnen entwickelt wurden, zustande kommen (können). Relevant für die inhaltliche Ausgestaltung waren hierbei, neben thematischen Wünschen von Teilnehmern/innen (die systematisch abgefragt wurden), auch Abstimmungen mit Kooperationspartnern. Themen für Einzelberatungen ergaben sich hingegen ausschließlich aus dem spezifischen Bedarf der Teilnehmer/innen. Zusammenfassend betrachtet ist die Angebotsgestaltung der Servicestellen auf Teilnehmendenebene als bedarfsgerecht und passgenau zu bewerten.

Welche Rolle spielen Kooperationspartner bzw. die Vernetzung von Servicestellen untereinander?

Kooperationspartner der Servicestellen können einerseits als Kofinanzierungspartner auftreten, andererseits unterstützen sie auch konkret bei der Umsetzung von Servicestellenangeboten. Alle befragten Projektträger der 1. Förderrunde verfügen über umfangreiche, oftmals langjährig etablierte Netzwerke. Aktiv unterstützt werden die Servicestel-

len in ihrer Arbeit von verschiedenen Kooperationspartnern, insbesondere von Arbeitsagenturen, aber auch von regionalen Initiativen (z. B. Wirtschaftsförderung, Netzwerke) oder Gleichstellungsexpert/innen. Eine Kooperation ist i. d. R. bedarfsabhängig. So wird vor allem im Rahmen gemeinsamer Veranstaltungen oder von Netzwerktreffen zusammengearbeitet. Außerdem sind auch Verweisberatungen (durch Servicestellen und Kooperationspartner untereinander) sowie eine Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit von Relevanz. Eine Zusammenarbeit mit Unternehmen ist hingegen deutlich ausbaufähig. Darüber hinaus ist eine Mehrheit der (bislang erst einmalig in 2016) befragten Träger von Servicestellen der 1. Förderrunde mit anderen Servicestellen vernetzt. Zentrale Gründe hierfür sind vor allem die Bildung eines berufsspezifischen Netzwerks und der Austausch über Chancen sowie Probleme sowohl der Servicestellen als auch der Förderbedingungen. Seit der Richtlinienänderung in 2018 wird die Vernetzung zwischen den Servicestellen explizit gefördert. Allerdings wird erst die weitere Evaluation zeigen, ob und in welcher Weise dies einen Effekt auf die weitere Vernetzung zwischen den Servicestellen hat.

Wie bewerten die Teilnehmenden die besuchten Servicestellen und welchen Nutzen erfahren Sie hieraus?

Die Servicestellen werden von den (befragten) Teilnehmenden gut bis sehr gut bewertet, insbesondere die Fachkompetenz der Beraterinnen, das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse, die Erreichbarkeit und die inhaltliche Gestaltung der Servicestellenangebote. Besonderer Nutzen wird daraus gezogen, dass durch die Unterstützung der Servicestellen eigene Stärken und Kompetenzen besser erkannt werden und sich klarer benennen lassen, Bewerbungsstrategien optimiert werden, Bewerbungsgespräche sicherer und kompetenter erfolgen, neue berufliche Ziele entwickelt und konkrete Schritte geplant werden, um diese zu erreichen, ein höheres Selbstbewusstsein erlangt wird, bessere Kenntnisse der Anforderungen informeller „Spielregeln“ des regionalen Arbeitsmarktes verfügbar sind und auch die Berufschancen als verbessert eingeschätzt werden. Diese Einschätzungen haben sich im Laufe der Befragungen nur unwesentlich verändert. Unterstützung erfahren die meisten Teilnehmenden auch bei anderen Aspekten, etwa bei der Planung einer Unternehmensgründung, durch das Aufzeigen neuer Wege zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei der Beseitigung von Hindernissen, die der beruflichen Entwicklung im Wege standen, bei der Kontaktanbahnung zu wichtigen Einrichtungen oder Personen sowie beim Finden eines neuen Jobs. Es zeigt sich jedoch, dass der wahrgenommene Nutzen tendenziell – zum Teil sogar deutlich – im Zeitverlauf abgenommen hat.³⁰ Darüber hinaus gibt es – trotz der insgesamt guten Bewertung der Servicestellen durch die Teilnehmenden – auch Kritik. Diese bezieht sich insbesondere auf die Qualität sowie die Passgenauigkeit der Angebote. Außerdem wünschen sich mehrere Befragte eine Ausweitung des Angebots.

Gelingt eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden? Inwiefern bringen die Servicestellenangebote die Teilnehmenden in ihrer beruflichen Entwicklung weiter? Was sind fördernde, was hemmende Faktoren?

Bis Mitte 2019 haben 72 % der ausgetretenen, in der Mehrzahl zum Eintritt erwerbstätigen Teilnehmenden nach der Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreicht. Bislang wird somit das anvisierte Ziel (66 % bis zum Jahr 2023) übererfüllt. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden konnte ihre berufliche Situation verbessern (56 %); 40 % erhielten eine höhere Entlohnung, 39 % erhöhten ihren Beschäftigungsumfang und 36 % erlebten eine Verbesserung ihrer Beschäftigungsqualität. Von allen Personen, die bei Projektbeginn arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren, waren 59 % bei Projektende (wieder) in Beschäftigung. Danach gefragt, inwiefern die genutzten Angebote der Servicestellen für die Teilnehmenden hilfreich hinsichtlich der Erreichung ihrer beruflichen Ziele waren, bewertete eine überwiegende Mehrheit der Befragten die Angebote als einigermaßen oder sehr hilfreich. Auch hier zeigt sich jedoch, dass die Bewertungen im Zeitverlauf stetig schlechter werden. Im Zuge der weiteren Evaluationsaktivitäten wird zu prüfen sein, welchen Einfluss die Richtlinienänderung auf diese Entwicklung nehmen wird. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmenden nach ihrer Teilnahme insbesondere durch ihren Erwerbsstatus vor Eintritt in die Betreuung, durch ihr Bildungsniveau und von bestimmten wahrgenommenen Angeboten sowie Themen der Servicestellen beeinflusst wird. Relevante Angebote waren hierbei Informationsveranstaltungen, Einzelberatungen bzw. Einzelcoachings und relevante Themen, wie Strategien zur Karriereplanung. Auch wenn somit ein gewisser Einfluss durch die Servicestellenbetreuung statistisch nachweisbar ist, sind weitere, bislang ungeklärte Faktoren denkbar, die eine Verbesserung der Erwerbssituation der Teilnehmenden stark beeinflussen können. Der Anteil befragter Teilnehmerinnen, die mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation sehr zufrieden sind, hat hingegen im Laufe der Befragungsjahre stetig abgenommen, auch wenn sie mehrheitlich mit ihrer Beschäftigungssituation zufrieden sind. Auf Basis der bisherigen Befragungen lassen sich jedoch bislang noch keine langfristigen positiven Effekte auf das Zufriedenheitsniveau bezüglich der aktuellen Beschäftigungssituation zeigen. Aus Sicht der Träger (der 1. Förderrunde) sind zentrale Gründe, warum Teilnehmende ihre beruflichen Ziele trotz Unterstützung durch die Servicestelle nicht

³⁰ Dies kann sich allerdings auch durch Veränderungen hinsichtlich der Zielgruppen zwischen den verschiedenen Befragungswellen ergeben, etwa im Hinblick auf das Bildungsniveau der Befragungsteilnehmenden.

erreichen können, vor allem gesundheitliche und private bzw. familiäre Schwierigkeiten. Insbesondere familiäre Probleme korrespondieren oft mit Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung.

Wie zufrieden sind die Projektträger mit den bisherigen Ergebnissen, die durch die Förderung bereits erreicht werden konnten, und was sind die Gelingensbedingungen für die geförderten Projekte?

Mehrheitlich waren die Projektträger (der 1. Förderrunde) zufrieden mit den bisherigen Zielen der jeweiligen Servicestelle, auch wenn die meisten Träger nicht alle Ziele wie geplant umsetzen konnten. Als zentrale fördernde externe Faktoren gelten u. a. ein günstiger Arbeitsmarkt bzw. ein existenter Fachkräftemangel, ausreichende Zeitressourcen für die Betreuung der Teilnehmenden, die (Team-)Erfahrung der Servicestelle, Kooperations- bzw. Netzwerkpartner, die Konzentration auf Strategien zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote oder ein wachsendes Bewusstsein der betreuten Frauen für die Bedeutung der eigenen Berufstätigkeit. Als zentrale hinderliche Faktoren werden insbesondere eine schlechte Arbeitsmarktsituation, der schwierige Zugang zur Stillen Reserve, mangelnde Mobilität von Frauen in ländlichen Regionen, eine (regional) nach wie vor unzureichende Kinderbetreuungssituation sowie zu wenig fachliche Weiterbildungen, die finanziell durch Arbeitsagenturen/Jobcenter gefördert werden, genannt. Deutlich moniert wird überdies der geforderte, zu hohe Arbeits- und Zeitaufwand für die Verwaltung und Abwicklung der Projekte. Kritik wurde außerdem an einzelnen Aspekten der Förderrichtlinie und nachträglichen Anpassungen von Förderbedingungen während der Laufzeit bewilligter Projekte geäußert. Insbesondere die zeitliche Mindestteilnahmedauer (von 8 Stunden) wird angesichts der Bedarfe und Lebensbedingungen der Frauen (weiterhin) kritisch betrachtet.

Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse, die über die Servicestellen erreicht wurden, sind insgesamt überaus positiv zu bewerten. Fast Dreiviertel der Teilnehmenden konnten ihre Erwerbssituation verbessern, fast 60 % der Frauen, die bei Projekteintritt arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren, gingen bei Projektabschluss (wieder) einer Beschäftigung nach. Auch die inhaltliche Umsetzung der Projekte wird insgesamt betrachtet sehr positiv bewertet. Auffallend ist jedoch, dass der wahrgenommene Nutzen der Förderung im Zeitverlauf deutlich abgenommen hat. Diese Entwicklung sollte unbedingt im Auge behalten und mögliche Ursachen für eine Verschlechterung identifiziert werden. Fraglich ist dabei, welchen Einfluss die Änderung der Förderrichtlinien bzw. die damit verbundenen Anpassungen der Umsetzung (verbindliche Vorgaben zu Teilnehmerzahlen, Ausweitung der Angebote und Umsetzung von mindestens drei unterschiedlichen Modulen) haben werden.

Im Kontrast zu den insgesamt sehr guten Ergebnissen stehen die niedrigen Outputzahlen der Förderaktion 7. Die Servicestellen hatten erhebliche Schwierigkeiten, die geplanten Teilnehmerzahlen zu realisieren. Da prinzipiell viele Bagatellteilnehmende erreicht werden konnten, die aber aufgrund der Geringfügigkeit der Förderung nicht als reguläre Teilnehmende gezählt werden dürfen, besteht das Hauptproblem vorrangig darin, die Teilnehmenden langfristig einzubinden bzw. zu betreuen. Es scheint, dass die Servicestellen ihren Fokus vorrangig auf Zielgruppen mit einem insgesamt geringen Beratungs- und/oder Qualifizierungsbedarf legen. Die primäre Förderung von Kurzberatungen steht aber im Kontrast zu den Zielen der ESF-Förderung nicht nur Impulse bei den Teilnehmenden zu setzen, sondern tatsächliche Veränderungen der individuellen Erwerbssituation zu bewirken. Entsprechend stellt sich die Frage, ob die Angebote der Servicestelle tatsächlich geeignet sind, um grundlegendere Veränderungen im Hinblick auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen bzw. dem Abbau von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren oder ob andere Instrumente – mit einer größeren Reichweite – diesbezüglich zielführender sind.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Kohärenz zu bereits bestehenden Förderangeboten in der Region, die vermutlich in Konkurrenz zu den Angeboten der Servicestellen stehen und damit potenzielle Teilnehmende binden. Hierbei könnte eine (noch) stärkere Vernetzung mit den relevanten Akteuren der Region zielführend sein, um konkurrierende Förderangebote zu vermeiden und Förderlücken zu identifizieren. Zudem sollte zukünftig analysiert werden, welche regionalen Angebote zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bereits bestehen und ob diese ggf. ausreichend sind.

Darüber hinaus wird empfohlen zu prüfen, ob die Öffentlichkeitsarbeit der Servicestellen, über die der Zugang zu den Teilnehmenden hergestellt wird, optimiert werden kann, z. B. über eine stärkere Nutzung von sozialen Medien. Das ISG regt in diesem Kontext außerdem an, die Möglichkeit der Vernetzung zwischen den Servicestellen, die seit 2018 gefördert wird, auch dazu zu nutzen, um sich über erfolgreiche Marketingmaßnahmen auszutauschen und Best-practice-Modelle zu entwickeln.

Evaluationsausblick

Im Zuge der Evaluation erfolgt eine weitere standardisierte Befragung der Träger von (seit 2018) bewilligten Projekten der 2. Förderrunde sowie wiederholende jährliche Teilnehmendenbefragungen bis zum Ende der Förderung. Geplant sind außerdem zwei vertiefende Fallstudien in unterschiedlichen Regionen Bayerns mit verschiedenen Akteuren der Förderung. Die Ergebnisse dieser qualitativen und quantitativen Erhebungen gehen in den Evaluationsendbericht zur Förderung ein, der voraussichtlich im Jahr 2022 vorgelegt wird. Zentrale Aspekte dieses Berichts sind insbesondere relevante Aspekte zu Ergebnissen und Wirkungen der Förderung. Hierbei wird auch weiterverfolgt, welchen Effekt die in 2018 erfolgte Richtlinienänderung auf die weitere Umsetzung und Wirkung der Förderung hat.

9. Quellenverzeichnis

Althaber, Agnieszka (2018): Die Suche nach Gemeinsamkeiten. Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern. WZB Mitteilungen, Heft 161/2018. URL: <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21478.pdf> [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

Apel, Helmut (2009): Das methodische Konzept der Fallstudien des ISG. ISG Working Paper No. 6. https://www.isg-institut.de/home/wp-content/uploads/ISG_working_paper6_Fallstudienkonzept_Apel.pdf [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

Bayerisches Landesamt für Statistik (2017): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2017: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensushebung. URL: https://www.statistik.bayern.de/statistik/gebiet_bevoelkerung/mikrozensus/index.html [Letzter Zugriff: 23. April 2019].

Becker, Gary S. (1981): A Treatise on the Family. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Glossar der Arbeitsmarktstatistik der BA. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/Generische-Publikationen/AST-Glossar-Gesamtglossar.pdf> [Letzter Zugriff: 23. April 2019].

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf> [Letzter Zugriff: 15. Juli 2017].

Collischon, Matthias (2018): Can Personality Traits Explain Glass Ceilings? SOEPPapers, No. 965. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3169747 [Letzter Zugriff: 12. September 2019].

Europäische Kommission (2013): ESI-Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 – Gemeinsame Bestimmungen für EFRE, ESF, Kohäsionsfonds. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32013R1303> [Letzter Zugriff: 03. April 2017].

Europäische Kommission (2015): Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy. Guidance document (June 2015). URL: https://www.portugal2020.pt/Portal2020/Media/Default/Docs/AVALIACAO/4-ESF_ME_Guidance_Jun2015.pdf [Letzter Zugriff: 15. Juli 2017].

Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB-Forschungsbericht. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/182175/1/fb1803.pdf> [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. IAB-Kurzbericht. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1019.pdf> [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

Hausmann, Ann-Kristin; Kleinert, Corinna; Leuze, Kathrin (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2): 217-242.

Holst, Elke; Friedrich, Martin (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht 37/2016. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.542235.de/16-37-1.pdf [Letzter Zugriff: 12. September 2019].

Holst, Elke; Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. DIW Wochenbericht 30/31/2018. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595014.de/18-30-3.pdf [Letzter Zugriff: 12. September 2019].

- Grabka, Markus M.; Jotzo, Björn; Rasner, Anika; Westermeier, Christian (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. DIW Wochenbericht 5/2017, S. 87-96. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551601.de/17-5.pdf [Letzter Zugriff: 25. Juli 2017].
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht, 9/2014. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf> [Letzter Zugriff: 10. September 2019].
- IHK (2019): IHK Fachkräftereport 2019. Ergebnisse für Bayern. URL: https://www.ihk-muenchen.de/ihk/pictures/Fachkräfte/FK-Report-19/FK-Report_Bayern_2019.pdf [Letzter Zugriff: 02. September 2019].
- ILO (2019): Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf [Letzter Zugriff: 11. September 2019].
- Internes Arbeitspapier Bund-Länder-Sitzungen (o. J.): Verständigung der ESF-Verwaltungsbehörden von Bund und Ländern zur Anwendung der Definitionen der gemeinsamen Indikatoren gemäß Anhang 1 der Verordnung (EU) 1304/2013 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates.
- Kistler, Ernst; Wiegel, Constantin; Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel; Baier, Carolin; Hoffmann, Antje (2015): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2014 * Teil II: Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014. Stadtbergen. URL: http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/betpan2014b.pdf [Letzter Zugriff: 28. Juni 2017].
- Kistler, Ernst; Wiegel, Constantin; Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel; Baier, Carolin; Hoffmann, Antje (2017): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2016 * Teil I: Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016. Stadtbergen. URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/16_betpan_i.pdf [Letzter Zugriff: 18. April 2019].
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB-Kurzbericht, 23/2013. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf> [Letzter Zugriff: 28. Juni 2017].
- Kümmerling, Angelika (2018): Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ-Report, 8/2019. URL: https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-46984/Kuemmerling_Geschlechtsspezifische_Unterschiede.pdf [Letzter Zugriff: 10. September 2019].
- Lott, Yvonne; Eulgem, Lorena (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft. Helfen flexible Arbeitszeiten? WSI-Report, 49/2019. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf [Letzter Zugriff: 10. September 2019].
- Ridder, H.-G. (2016): Case Study Research – Approaches, Methods, Contribution to Theory. München/Mering: Verlag Dr. Rainer Hampp.
- Schmelzer, Paul; Kurz, Karin; Schulze, Kerstin (2015): Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (4): 737-762.
- Schmidt, Jörg (2016): Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive. Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap? IW-Kurzbericht, 30/2016. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/287547/IW-Kurzbericht_2016-33_Gender_Pay_Gap.pdf [Letzter Zugriff: 12. September 2019].
- Schmidt, Jörg; Stettes, Oliver (2018): Frauen in Führungspositionen. IW-Report, 14/2018. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2018/IW-Report_2018_14_Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf [Letzter Zugriff: 10. September 2019].
- Schmidt, Jörg; Diekmann, Laura-Christin; Schäfer, Holger (2009): Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze. IW-Analysen Nr. 51, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Springer Fachmedien Wiesbaden (2018): Gabler Wirtschaftslexikon. 19. Auflage. Springer Gabler: Wiesbaden.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016a): Armutsgefährdungsquoten nach Bundesländern gemessen am Landesmedian/regionalen Median. URL: http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/Tabellen_Excel/A1.2%20BL_Land.xlsx [Letzter Zugriff: 15. Juli 2017].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016b): Armutsgefährdungsquoten nach soziodemografischen Merkmalen, Bayern. URL: http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/Tabellen_Excel/A1.2.02%20BY_Land.xlsx [Letzter Zugriff: 15. Juli 2017].

Statistisches Bundesamt (2016): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %. URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungeng/2016/03/PD16_097_621.pdf.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 15. Juli 2017].

Statistisches Bundesamt (2017a): Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern ab 2006. URL: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_02_Bundeslaender.html [Letzter Zugriff: 28. Juni 2017].

Statistisches Bundesamt (2017b): Verdienste & Arbeitskosten, FAQ (Gender Pay Gap). <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/FAQ/GenderPayGap.html> [Letzter Zugriff: 28. Juni 2017].

Statistisches Bundesamt (2018a): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2018 unverändert bei 21 %. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html [Letzter Zugriff: 25. April 2019].

Statistisches Bundesamt (2018b): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2018-dl.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 12. September 2019].

Statistisches Bundesamt (2019): Verdienste & Arbeitskosten, FAQ (Gender Pay Gap). https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-verdienste-arbeitskosten.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [Letzter Zugriff: 25. April 2019].

Steffes, Susanne; Hillerich, Annette; Frodermann, Corinna (2018): Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Forschungsbericht 520. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/60825/ssoar-2018-steffes_et_al-Chancengleichheit_am_Arbeitsplatz.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2018-steffes_et_al-Chancengleichheit_am_Arbeitsplatz.pdf [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

StMAS, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (2017): Förderhinweise „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“. URL: <https://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/foerderhinweise-foerderaktion7.pdf> [Letzter Zugriff: 23. Mai 2019].

StMAS, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (2016): Fünfter Bericht der Bayerischen Staatsregierung, über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern. URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/gleichstellung/3.5.2_fuenfter_gleichstellungsbericht.pdf [Letzter Zugriff: 23. April 2019].

StMAS, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (2015): Europäischer Sozialfonds Bewertungsplan Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. Version 2.0. Stand: 23. Juni 2015. URL: http://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/150623bewertungsplan_endstand.pdf [Letzter Zugriff: 28. Juni 2017].

StMAS, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (2014): Europäischer Sozialfonds – Operationelles Programm Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. URL: http://www.zukunftsministerium.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/sozialeinnovation_f_hinweise-09072015.pdf [Letzter Zugriff: 23. März 2017].

Urban, Dieter; Mayerl, Jochen (2018): Angewandte Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Praxis. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

W. K. Kellogg Foundation (2004): Logic Model Development Guide. URL: <http://www.bttop.org/sites/default/files/public/W.K.%20Kellogg%20LogicModel.pdf> [Letzter Zugriff: 23. März 2017].

Yin, R. K. (2014): Case Study Research – Design and Methods. Fifth Edition. Thousand Oaks London, New Dehli: Sage Publications.

Zimmert, Franziska (2019): Early child care and maternal employment: empirical evidence from Germany. IAB-Discussion Paper, 2/2019. URL: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0219.pdf> [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

Zucco, Aline (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. DIW Wochenbericht, 10/2019. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616015.de/19-10-1.pdf [Letzter Zugriff: 10. September 2019].

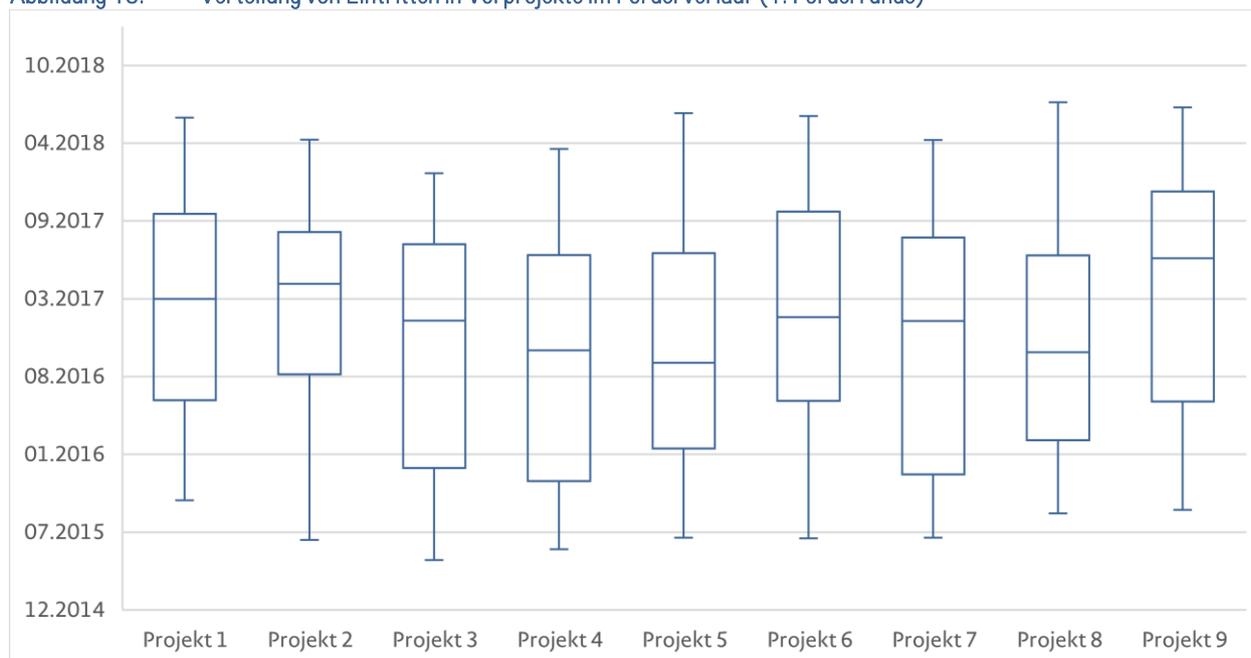
10. Anhang

Tabelle 14: Teilnehmendenverteilung im Monitoring und in den Evaluationsbefragungen

Merkmale	Monitoring	Teilnehmendenbefragung
Altersgruppen		
Unter 25 Jahre	2 %	1 %
25-54 Jahre	87 %	91 %
Über 54 Jahre	10 %	8 %
Bildungsstand		
ISCED 1 (ohne allgemeinen Schulabschluss; ohne beruflichen Abschluss)	9 %	6 %
ISCED 3 (Fachhochschulreife/Hochschulreife; ohne berufl. Abschluss; Abschluss einer Lehrausbildung; Abschluss des Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung)	48 %	48 %
ISCED 5 (Fach-/Hochschulabschluss; Meister-/Technikerausbildung; Verwaltungsfachhochschule)	42 %	47 %
Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme		
Erwerbstätig, einschließlich selbstständig	46 %	50 %
Nicht erwerbstätig	23 %	24 %
Arbeitslos, einschließlich langzeitarbeitslos	31 %	25 %
Angaben zu sensiblen Daten (die von den Teilnehmenden verweigert werden können)		
Teilnehmende mit Migrationshintergrund (Geburtsland ist nicht Deutschland)	19 %	13 %
Teilnehmende mit Behinderungen	4 %	3 %
Sonstige Benachteiligung	2 %	1 %
Projektaustritt		
Bis zum Ende teilgenommen	90 %	91 %
Vorzeitig ausgetreten	8 %	6 %
Abgebrochen	2 %	4 %

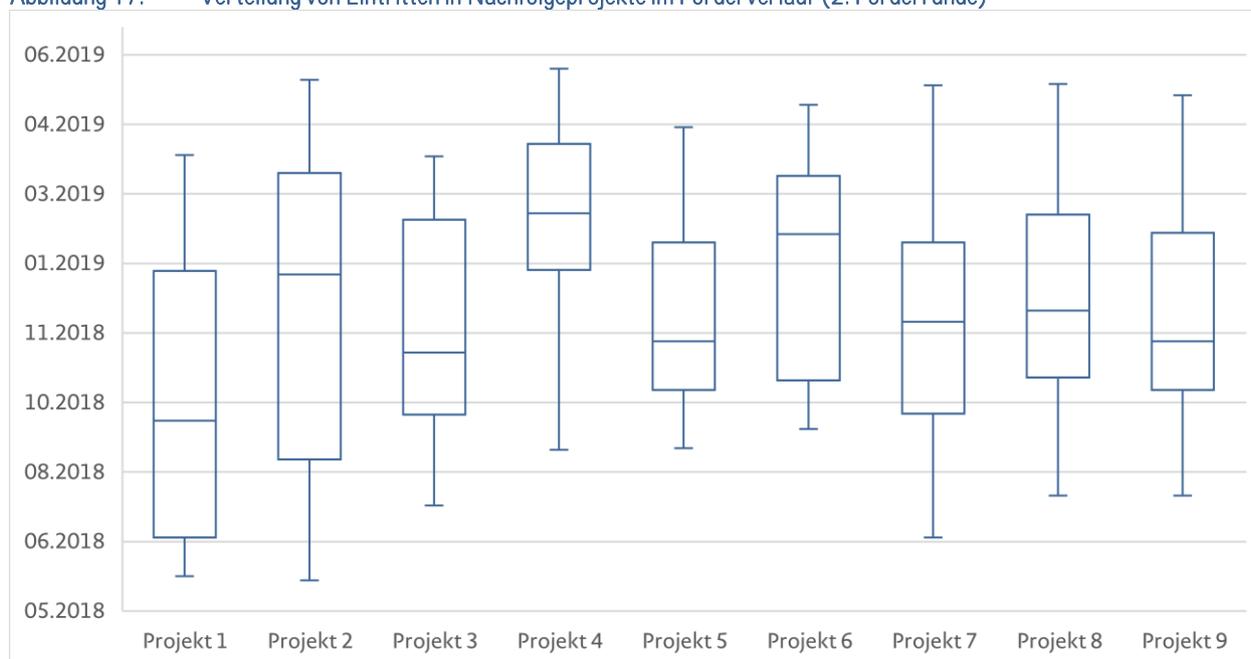
Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 in 2016/17 (n = 49), 2017/18 (n = 240), 2018/19 (n = 616), ESF Bavaria Report 590 (Stand: 06. Dezember 2018).

Abbildung 16: Verteilung von Eintritten in Vorprojekte im Förderverlauf (1. Förderrunde)



Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen. Vorprojekte sind Projekte aus der 1. Förderrunde, die in der 2. Förderrunde (im Jahr 2018) fortgesetzt wurden. Die Förderlaufzeit der Projekte beträgt drei Jahre. Die Verteilung der Eintritte in die Projekte wird durch sogenannte Box-Plots dargestellt. Ein Box-Plot fasst verschiedene statistische Streuungs- sowie Lagemaße zusammen. Es eignet sich zur Abbildung, in welchem Zeitraum der Förderung die Teilnehmendeneintritte in die jeweiligen Projekte erfolgten. Ein Box-Plot besteht allgemein aus einer Box sowie zwei sogenannten Antennen und unterteilt die jeweiligen Eintritte in ein Projekt in 4 Quartile, d. h. jeweils 25 % der Eintrittsdaten. Die Box markiert den Bereich, in dem die mittleren 50 % (1. bis 3. Quartil) der Eintritte in ein Projekt liegen. Der Median (2. Quartil) markiert genau die Mitte (2. Quartil) der jeweiligen Eintrittszahlen (50 % der Eintritte liegen unterhalb dieses Wertes) in die Vorprojekte. Unterhalb des 1. Quartils werden 25 % der Eintritte und oberhalb des 3. Quartils werden 25 % der Eintritt abgebildet. Im vorliegenden Fall gibt es keine Ausreißerwerte außerhalb der oberen Antenne. Das Maximum der Eintrittsdaten entspricht demnach dem 4. Quartil. Insgesamt eingetreten sind in die neun (abgeschlossenen) Vorprojekte 3.065 Personen.

Abbildung 17: Verteilung von Eintritten in Nachfolgeprojekte im Förderverlauf (2. Förderrunde)



Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen. Nachfolgeprojekte sind Projekte aus der 1. Förderrunde, die in der 2. Förderrunde (im Jahr 2018) fortgesetzt wurden. Die Förderlaufzeit der Projekte beträgt drei Jahre. Die Verteilung der Eintritte in die Projekte wird durch sogenannte Box-Plots dargestellt. Ein Box-Plot fasst verschiedene statistische Streuungs- sowie Lagemaße zusammen. Es eignet sich zur Abbildung, in welchem Zeitraum der (bisherigen) Förderung die Teilnehmendeneintritte in die

jeweiligen Projekte erfolgten. Ein Box-Plot besteht allgemein aus einer Box sowie zwei sogenannten Antennen und unterteilt die jeweiligen Eintritte in ein Projekt in 4 Quartile, d. h. jeweils 25 % der Eintrittsdaten. Die Box markiert den Bereich, in dem die mittleren 50 % (1. bis 3. Quartil) der Eintritte in ein Projekt liegen. Der Median (2. Quartil) markiert genau die Mitte (2. Quartil) der jeweiligen Eintrittszahlen (50 % der Eintritte liegen unterhalb dieses Wertes) in die Vorprojekte. Unterhalb des 1. Quartils werden 25 % der Eintritte und oberhalb des 3. Quartils werden 25 % der Eintritt abgebildet. Im vorliegenden Fall gibt es keine Ausreißerwerte außerhalb der oberen Antenne. Das Maximum der Eintrittsdaten entspricht demnach dem 4. Quartil. Insgesamt eingetreten sind in die neun (aktuell noch laufenden) Folgeprojekte 1.018 Personen.

Tabelle 15: Merkmale der Teilnehmenden von Vor- und Folgeprojekten der FA 7

	Insgesamt		Vorprojekte		Folgeprojekte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eintritte gesamt	5.277	100%	3.065		1.018	
Nach Erwerbsstatus						
Arbeitslose, inkl. Langzeitarbeitslose	1.659	31 %	1.020	33 %	356	35 %
... davon Langzeitarbeitslose	475	9 %	322	11 %	103	10 %
Nicht Erwerbstätige	1.206	23 %	696	23 %	226	22 %
Erwerbstätige, auch Selbstständige	2.413	46 %	1.349	44 %	436	43 %
Nach Altersgruppen						
Unter 25 Jahre	126	2 %	60	2 %	26	3 %
Über 54 Jahre	553	10 %	359	12 %	136	13 %
Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitslose, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	280	5 %	185	6 %	21	2 %
Nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2 (Grundbildung/Sekundarbildung Unterstufe)	494	9 %	276	9 %	221	22 %
ISCED 3 und 4 (Sekundarbildung Oberstufe/postsekundäre Bildung)	2.555	48 %	1.362	44 %	465	46 %
ISCED 5 bis 8 (Tertiäre Bildung – alle Stufen)	2.227	42 %	1.427	47 %	430	42 %
Andere Personengruppen ³¹						
Teilnehmende mit Migrationshintergrund	1.024	19 %	645	21 %	122	12 %
Teilnehmende mit Behinderungen	196	4 %	110	4 %	30	3 %
Sonstige Benachteiligung	89	2 %	41	1 %	16	2 %
Region						
Teilnehmende, die in ländlichen Gebieten leben	1.283	24 %	602	20 %	223	22 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen. Alle Vorprojekte endeten in 2018. Drei Projekte der 1. Förderwelle wurden nicht fortgesetzt. Die neun Folgeprojekte starteten ab Juni 2018, davon drei Projekte im Juli 2019, zwei Projekte im August 2019 und zwei Projekte im September 2019.

³¹ Teilnehmende mit Migrationshintergrund haben entweder keine deutsche Staatsangehörigkeit und/oder sind nicht in Deutschland geboren. Teilnehmende mit Behinderung besitzen einen Schwerbehindertenausweis oder einen gleichwertigen Nachweis. Zu den sonstigen Benachteiligten zählen z. B. Analphabeten, Personen mit ISCED-Level 0 über dem Grundschulalter, Drogenabhängige, Strafgefangene oder Personen in einer Bedarfsgemeinschaft. Bei den ausgewiesenen Werten ist zu beachten, dass die Fragen hierzu von Teilnehmenden verweigert werden können, weshalb die tatsächlichen Werte potenziell höher liegen.

Tabelle 16: Gründe für eine Kontaktaufnahme nach ausgewählten Merkmalen

	Karriereplanung/ -entwicklung (n = 219)	Wiedereinstieg in das Berufsleben (n = 286)	Vergrößerung des Erwerbsumfangs (n = 44)	Weiterbildung (n = 164)	Berufliche Neuorientierung (n = 391)	Vernetzung (n = 99)	Existenz- gründung (n = 189)
Unter 30 Jahre	10,0%	3,1%	0,0%	4,3%	3,6%	3,0%	6,9%
30 bis 39 Jahre	33,8%	27,3%	20,5%	18,9%	23,5%	19,2%	28,0%
40 bis 49 Jahre	33,3%	46,5%	43,2%	42,7%	41,2%	34,3%	32,3%
50 bis 59 Jahre	20,5%	22,7%	34,1%	32,3%	29,9%	40,4%	30,7%
60 Jahre und älter	2,3%	0,3%	2,3%	1,8%	1,8%	3,0%	2,1%
ISCED 1	4,1%	5,9%	9,1%	8,5%	5,4%	1,0%	3,2%
ISCED 3	36,1%	53,5%	50,0%	60,4%	50,1%	47,5%	36,5%
ISCED 5	59,8%	40,6%	40,9%	31,1%	44,5%	51,5%	60,3%
Erwerbstätig, inkl. selbstständig	67,1%	28,0%	70,5%	62,8%	51,9%	56,6%	51,3%
Nicht erwerbstätig	15,5%	47,9%	15,9%	21,3%	23,3%	20,2%	18,0%
Arbeitslos, inkl. langzeitarbeitslos	17,4%	24,1%	13,6%	15,9%	24,8%	23,2%	30,7%
Migrationshintergrund	12,8%	16,4%	6,8%	16,5%	10,2%	8,1%	12,2%
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt	38,4%	59,1%	45,5%	39,0%	37,6%	32,3%	37,6%
Alleinerziehend	21,0%	42,0%	34,1%	28,0%	27,9%	24,2%	28,0%

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 in von 2016/17, 2017/18, bis 2018/19, ESF Bavaria Report 590 (Stand: 11. Juni 2019), eigene Berechnungen, N= 882. Von den insgesamt 907 Teilnehmenden, die an der Evaluationsbefragung teilgenommen haben, lagen für 25 Teilnehmende zum Datenstand Juni 2019 keine Monitoringangaben vor. ISCED 1: ohne allgemeinen Schulabschluss; ohne beruflichen Abschluss, ISCED 3: Fachhochschulreife/Hochschulreife; ohne beruflichen Abschluss; Abschluss einer Lehrausbildung; Abschluss des Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, ISCED 5: Fach-/Hochschulabschluss; Meister-/Technikerausbildung; Verwaltungsfachhochschule, Migrationshintergrund: Geburtsland ist nicht Deutschland, alleinerziehend: überwiegend allein für die Betreuung der Kinder/Jugendlichen verantwortlich.

Tabelle 17: Bewertung des Nutzens der Servicestellenangebote aus Sicht der Teilnehmenden

	Gesamt (ohne Panelbefragung)		2018/2019		2017/2018		2016/2017		Panelbefragung 2018/2019	
	n	Anteil: stimme eher/stark zu	n	Anteil: stimme eher/stark zu	n	Anteil: stimme eher/stark zu	n	Anteil: stimme eher/stark zu	n	Anteil: stimme eher/stark zu
Ich habe meine eigenen Stärken und Kompetenzen erkannt und kann diese klar benennen.	692	86,8 %	482	85,1 %	172	90,7 %	38	92,1 %	88	88,6 %
Ich habe meine Bewerbungsstrategien optimiert.	524	79,6 %	358	75,7 %	140	86,4 %	26	96,2 %	78	83,3 %
Ich kann in Bewerbungsgesprächen sicherer und kompetenter auftreten.	456	80,3 %	314	76,4 %	118	88,1 %	24	91,7 %	73	75,3 %
Ich habe neue berufliche Ziele entwickelt und bereits konkrete Schritte geplant, um diese zu erreichen.	661	77,2 %	460	74,6 %	163	82,2 %	38	86,8 %	81	84,0 %
Ich bin nun viel selbstbewusster geworden.	613	75,9 %	433	73,7 %	148	81,1 %	32	81,3 %	84	77,4 %
Ich verfüge nun über bessere Kenntnisse der Anforderungen und informellen „Spielregeln“ des regionalen Arbeitsmarktes.	465	69,7 %	319	69,3 %	123	69,9 %	23	73,9 %	73	63,0 %
Meine Chancen auf einen neuen Job haben sich verbessert.	526	69,0 %	358	67,6 %	141	71,6 %	27	74,1 %	80	72,5 %
Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen.	363	64,5 %	253	66,0 %	88	59,1 %	22	68,2 %	66	43,9 %
Mir sind neue Wege aufgezeigt worden, wie ich Familie und Beruf besser vereinbaren kann.	406	61,1 %	278	59,7 %	104	62,5 %	24	70,8 %	67	59,7 %
Hindernisse, die meiner beruflichen Entwicklung im Wege standen, konnten beseitigt werden. (Nur 2017/18 & 2018/19)	486	60,1 %	360	57,5 %	126	67,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Durch die Servicestelle bekam ich Kontakt zu für mich wichtigen Behörden oder Einrichtungen bzw. Personen.	477	52,2 %	322	49,1 %	127	56,7 %	28	67,9 %	78	46,2 %
Durch die Servicestelle habe ich einen neuen Job gefunden.	443	47,4 %	291	44,3 %	127	50,4 %	25	68,0 %	72	43,1 %
Ich konnte mich in berufsrelevanten Themenfeldern (z. B. BWL, EDV, Business-English) (weiter-)qualifizieren.	286	40,6 %	199	39,7 %	76	40,8 %	11	54,5 %	66	33,3 %
Private Probleme, die meiner beruflichen Entwicklung im Wege standen, konnten gelöst werden. (Nur 2016/17)	23	56,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	23	56,5 %	54	50,0 %
Durch das Mentoring konnte ich Kontakt/e zu potenziellen Arbeitgebern herstellen.	357	24,6 %	244	23,8 %	99	24,2 %	14	42,9 %	70	24,3 %
Durch die Servicestelle habe ich keine Veränderung erreicht. (Nur 2017/18 & 2018/19)	638	20,5 %	461	21,9 %	177	16,9 %	0	0,0 %	83	22,9 %
Sonstiges	47	63,8 %	35	62,9 %	10	70,0 %	2	50,0 %	15	40,0 %

Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016 bis 2019, Panelbefragung 2018/19 bestehend aus Teilnehmenden der Wellen 2016/17 und 2017/18.

www.zukunftsministerium.bayern.de



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS)

Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de

Autoren: Franziska Porwol, Christian Loschelder, Maik Mielenz, Dr. Jenny Bennett

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg
Stand: 20.04.2020

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr

E-Mail: Buergerbueero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Par- --tei- --nahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – ist die Angabe der Quelle und die Übersendung eines Belegexemplars erbeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Publikation wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Der Inhalt wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.