



Europäischer Sozialfonds

*Evaluationsendbericht zur Förderaktion 7:
Coaching, Beratung und Qualifizierung
für Frauen*

Bayern 2014–2020

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



Europäischer Sozialfonds

Bayern 2014–2020

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Evaluationsbericht zur Förderaktion 7: Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen

Stand: 30. Januar 2023



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

Winzererstraße 9
80797 München

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autor/in: Franziska Porwol, Christian Loschelder

Unter Mitarbeit von: Markus Schmaderer, Denise Kleinschmidt

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
Weinsbergstraße 190
50825 Köln

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

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Gründe geschlechtsspezifischer Beschäftigungs- und Lohnungleichheit.....	2
3. Entwicklung der Gleichstellung in Bayern.....	7
4. Darstellung der Programmlogik	14
5. Methoden der Evaluation	18
6. Umsetzungsstand und Zielerreichung	22
7. Evaluationsergebnisse.....	26
7.1 Ergebnisse zur Umsetzung der Förderung	26
7.1.1 Einmündung in die Förderung	26
7.1.2 Aktivitäten der Förderung	32
7.1.3 Outputs der Förderung	39
7.2 Ergebnisse zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung	41
8. Fazit	54
9. Quellenverzeichnis.....	59
10. Anhang	64

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Erwerbsquoten der 15- bis 64-Jährigen in Deutschland und Bayern (Angaben in %)	7
Tabelle 2:	Erwerbstätige* in Deutschland und Bayern.....	8
Tabelle 3:	Erwerbstätige* nach Erwerbsform in Deutschland und Bayern (Angaben in 1.000).....	8
Tabelle 4:	Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene in Deutschland und Bayern	9
Tabelle 5:	Armutsgefährdungsquote in Deutschland und Bayern (Angaben in %)	13
Tabelle 6:	Rücklauf der Teilnehmendenbefragungen	19
Tabelle 7:	Bewilligte und ausgezahlte Mittel in der Förderaktion 7.....	22
Tabelle 8:	Merkmale der Teilnehmenden von Projekten der FA 7.....	23
Tabelle 9:	Austritte von Teilnehmenden aus Projekten der FA 7.....	24
Tabelle 10:	Unmittelbare Ergebnisindikatoren von Projekten der FA 7.....	25
Tabelle 11:	Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Verbesserung der Erwerbssituation.....	51
Tabelle 12:	Teilnehmendenverteilung in den Evaluationsbefragungen und im Monitoring.....	64
Tabelle 13:	Gründe für eine Kontaktaufnahme nach ausgewählten Merkmalen	70
Abbildung 1:	Programmlogik zur Förderaktion 7.....	15
Abbildung 2:	Hauptanliegen für die Kontaktaufnahme zur Servicestelle	28
Abbildung 3:	Öffentlichkeitsarbeit (Projekträgersicht)	30
Abbildung 4:	Zugang der Teilnehmerinnen zu den Servicestellen.....	31
Abbildung 5:	Angebote der Servicestellen (Projekträgersicht)	32
Abbildung 6:	Welche Angebote wurden von den Teilnehmenden in Anspruch genommen?	33
Abbildung 7:	Zielgruppenausrichtung der Servicestellen	40
Abbildung 8:	Bewertung der besuchten Angebote aus Sicht der Teilnehmenden	42
Abbildung 9:	Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Teilnehmenden	43
Abbildung 10:	Verbesserte oder verschlechterte berufliche Aspekte nach Servicestellenbesuch.....	47
Abbildung 11:	Hauptgründe für die Nichterreichung beruflicher Ziele	48
Abbildung 12:	Pandemiebedingte berufliche Herausforderungen.....	49
Abbildung 13:	Verteilung von Eintritten in Vorprojekte im Förderverlauf (1. Runde)	65
Abbildung 14:	Verteilung von Eintritten in Nachfolgeprojekte im Förderverlauf (2. Runde)	65
Abbildung 15:	Teilnahme an Servicestellenangeboten nach Befragungsjahren	66
Abbildung 16:	Themen und Inhalte der Servicestelleangebote (Projekträgersicht)	67
Abbildung 17:	Wichtigkeit von Themen und Angeboten aus Sicht der Teilnehmenden	68
Abbildung 18:	Wichtige Aspekte für Teilnehmende bei Ausübung einer beruflichen Tätigkeit.....	69

Abkürzungsverzeichnis

ALG	Arbeitslosengeld
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAföG	Bundesaufbildungsförderungsgesetz
BayGIG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BayTP	Bayerisches Technologieförderungs-Programm
BayTou	Bayerisches Förderprogramm „Technologieorientierte Unternehmensgründungen“
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FA	Förderaktion
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
ggf.	gegebenenfalls
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KiföG	Kinderförderungsgesetz
ILO	International Labour Organization
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
lfd.	laufend/e
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
Mio.	Millionen
OP	Operationelles Programm
PP	Prozentpunkte
SGB II	Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)
SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)
StMAS	Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
TEA	Total Early-Stage Entrepreneurial Activity
TN	Teilnehmende
VO	Verordnung
z. B.	zum Beispiel

1. Einleitung

Mit der Förderaktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“ förderte der Europäische Sozialfonds (ESF) in Bayern in der Periode 2014–2020 insbesondere die Gleichstellung im Arbeitsleben. Im Operationellen Programm (OP) des ESF Bayern ist Aktion 7 der Prioritätsachse A zugeordnet, die die Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte zum Ziel hat (StMAS 2021). Förderaktion 7 lief mit dem Ende der geförderten Projekte im Sommer 2022 aus und richtete 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 benötigten, wobei die Projekte prinzipiell auch Männern mit den gleichen Bedarfslagen offenstehen sollten (StMAS 2017).

Konkrete Maßnahmen der Aktion 7 wurden mithilfe von Servicestellen umgesetzt, die je nach Bedarf der Teilnehmenden zum Einsatz kamen. Die Arbeit der Servicestellen hatte 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 gehörten kurze Qualifizierungsmaßnahmen, Informationsangebote, Einzel- und Gruppencoachings, themenbezogene Netzwerktreffen (v. a. Wiedereinstieg in das Arbeitsleben und Existenzgründungen) sowie Mentoring-Maßnahmen, die Frauen bei der Umsetzung ihrer Berufs- und Karriereziele unterstützen sollten, zu den Angeboten der Servicestellen. Das zentrale Ziel der Förderaktion 7 bestand in der Aktivierung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials von Frauen. Übergeordnet sollten mit dieser Förderung – die bereits in vergangenen Förderperioden über ähnliche Vorprogramme im ESF-Bayern umgesetzt wurde – die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation, insbesondere Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern, angegangen und die Erwerbssituation der Geförderten verbessert werden (StMAS 2017).

Ziel des vorliegenden Berichts ist eine abschließende Bewertung der Förderaktion 7. Gegenüber den Zwischenberichten (ISG 2018, ISG 2020) werden die Darstellungen der Evaluationsergebnisse im Abschlussbericht zum einen auf eine breitere Datenbasis gestellt bzw. aktualisiert. Zum anderen werden sie um spezifische, bislang nicht berücksichtigte Themen, wie v. a. die von verschiedenen Servicestellen angebotene Gründungsunterstützung und Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Umsetzung der Förderung, erweitert.

Der Bericht ist inhaltlich wie folgt gegliedert: Zur Kontextualisierung der Förderung erfolgt zunächst eine Darstellung von Erklärungsansätzen geschlechtsspezifischer Beschäftigungs- und Lohnungleichheit (**Kapitel 2**) sowie von ausgewählten, aktuellen statistischen Hintergrundinformationen zur Gleichstellungssituation in Bayern (**Kapitel 3**). Anschließend wird die im Rahmen der Evaluation entwickelte Programmlogik zur Förderaktion 7 vorgestellt (**Kapitel 4**) und welche Methoden der Datenerhebung zum Einsatz kamen (**Kapitel 5**). Nach einer kurzen Analyse des finanziellen und materiellen Umsetzungsstandes der Förderung auf Basis der Monitoringdaten (**Kapitel 6**) werden in **Kapitel 7** die zentralen Evaluationsergebnisse vorgestellt, die im Wesentlichen auf den durchgeführten quantitativen und qualitativen Evaluationserhebungen basieren. Der Bericht wird mit einer Zusammenfassung der zentralen Evaluationsresultate und einer Gesamtbewertung der Förderung anhand der vorhandenen empirischen Evidenz abgeschlossen (**Kapitel 8**).

2. Gründe geschlechtsspezifischer Beschäftigungs- und Lohnungleichheit

Was sind zentrale Gründe für den Fortbestand der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Beschäftigung und Lohn? In diesem Kapitel werden einige (teilweise miteinander verzahnte) Erklärungsansätze der Beschäftigungs- und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern angeführt und die theoretischen Perspektiven mit aktuellen Forschungsergebnissen ergänzt.

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 Vollzeiterwerbsarbeit nachgehen, übernehmen Frauen überwiegend die Kinderbetreuung bzw. Familienarbeit und stehen häufig nur als „Zuverdienerin“ in Teilzeitbeschäftigung. Somit sind die Arbeitszeitrealitäten 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 Lohnverluste direkt durch eine Erwerbsunterbrechung sowie anschließende Stundenreduktion nach dem 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, die 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 Arbeitszeitarrangements, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr oder weniger begünstigen (Lott & Eulgem 2019). So hat in Deutschland bspw. 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 eine intrafamiliäre Arbeitsteilung und Spezialisierung der Geschlechter auf Erwerbs- und unbezahlte Heimarbeit (vgl. Becker 1981). Die international-vergleichende Forschung zeigt jedoch, 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 2019, S. 85 ff.), treffen sie verschiedene 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. Die neuere Forschung zeigt auch, dass die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern daher auch eine starke regionale Dimension hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen in bestimmten Branchen aufweist. 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 demzufolge 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 et al. 2018, Holst & Friedrich 2016). Branche und Betriebsgröße legen die Ausgestaltung der Unternehmenshierarchie fest und damit auch die Aufstiegs- und Karrierechancen. Da, wie bereits 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 jedoch oft andere Berufsqualifikationen (Statistisches Bundesamt 2019: 85 ff.) und nehmen auch seltener betriebliche Weiterbildungsangebote in Anspruch als Männer (Steffes et al. 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 Arbeitszeitarrangements 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 Differenzen 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 anderer persönlichkeitspsychologischer Dimensionen das Anstreben von Führungspositionen, aber auch das Ergebnis von Gehaltsverhandlungen beeinflussen (Steffes et al. 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 Differenzen. 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 ähnlichen 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 ebenfalls 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). Beispielsweise bewerben sich Frauen auch 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.

Existenzgründungen

Die fortbestehende ungleiche Beteiligung am Gründungsgeschehen von Frauen in Deutschland und Bayern zeigt auf, dass Gründerinnen mit einigen geschlechtsspezifischen Herausforderungen konfrontiert sind, die an die bereits genannten Gründe für Beschäftigungs- und Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern anknüpfen. Bei einer Befragung von Gründungsberatungsstellen und Gründerinnen im Auftrag des Deutschen Landfrauenverbandes (Baba et al. 2020) wurden von knapp drei Viertel (73 %) der Befragten zeitlich eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Hemmfaktor genannt. Auch die Betreuung von pflegebedürftigen Personen wird als häufig auftretende Herausforderung betrachtet (59 % der Befragten). In diesem Zusammenhang ist es auch nachvollziehbar, dass „traditionelle Rollenbilder“ von über der Hälfte (52 %) der Beratungsstellen als Barriere genannt wurde. Dabei wirken sich Geschlechterrollen auch abseits des Spannungsfelds von Familie und Unternehmertum auf Gründungsentscheidungen und Erfolg aus. Frauen werden aufgrund von Stereotypisierungen nicht mit den vermeintlich für eine Gründung notwendigen Eigenschaften in Verbindung gebracht, die oftmals männlich konnotiert sind (Meyer et al. 2017).¹ Persönlichkeitsmerkmale wie Führungskraft und Durchsetzungsstärke werden eher Männern zugesprochen. Im androzentristisch geprägten Bild des Unternehmers gelten Frauen als Abweichung von der Norm (Ahl & Marlow 2012). So wird argumentiert, dass sozial konstruierte und erlernte Vorstellungen über Geschlecht und Unternehmertum die Möglichkeiten von Frauen einschränken, Sozial- sowie Human- und Finanzkapital aufzubauen, das für eine Existenzgründung notwendig ist (Grupta et al. 2009). Außerdem werden viele Arbeitsbereiche und Berufe aufgrund stereotyper Vorstellungen als entweder typisch männlich oder typisch weiblich eingestuft, was sich wiederum auf das Streben und die Neigung der Menschen zu diesen Berufen auswirkt (ebd.).

¹ Vgl. auch Bührmann et al. 2006; Welter et al. 2006; Grupta et al. 2009.

Eine weitere Barriere für Gründerinnen ist oftmals ein fehlendes Netzwerk, was einen schlechteren Zugang zu Investor/innen und Kund/innen zur Folge hat (Upton et al. 2015). In der genannten Befragung von Gründungsberatungsstellen wurden fehlende Netzwerke von 40 % der Befragten als hemmender Faktor angegeben (Baba et al. 2020). Auch mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten wurden von den befragten Vertretungen der Beratungsstellen (40 %) als beeinträchtigende Zugangsbarriere identifiziert. Damit korrespondieren auch die Ergebnisse der Befragung der Gründerinnen selbst: Über die Hälfte der Gründerinnen (56 %) bewertete den Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten als (eher) schlecht (ebd.). Auch die Forschungsliteratur zeigt, dass Frauen durchschnittlich weniger Gründungskapital erhalten als Männer (Verheul & Thurik 2001, Alsos & Ljunggren 2017). Diese Unterschiede lassen sich zwar teilweise durch strukturelle Differenzen zwischen den durch Frauen und durch Männer gegründeten Unternehmen erklären (bspw. Größe und Branche), jedoch bestehen auch darüber hinaus geschlechtsspezifische Unterschiede (ebd.). Als mögliche Ursachen werden sowohl Faktoren auf der Nachfrageseite (z. B. niedrigeres Humankapital, Unterschiede bei den Wachstumsambitionen von Frauen und Männern) als auch auf der Angebotsseite (z. B. männliche Dominanz bei Investoren und Risikokapitalgebern) aufgeführt (ebd.).

Ein Ergebnis des Global Entrepreneurship Monitors (GEM) mit Blick auf Gründungen von Frauen lautet, dass die Angst vor dem Scheitern der Selbstständigkeit bei Frauen oftmals größer und die Risikotoleranz geringer ist als bei Männern (Sternberg et al. 2021): Von den im Rahmen des GEM 2020 befragten Deutschen gaben 42 % der Frauen und nur 35 % der Männer an, aus Angst vor dem Scheitern kein Unternehmen gründen zu wollen. Daneben ist auch eine positive Einschätzung der eigenen Kompetenzen entscheidend für den Schritt in die Selbstständigkeit. In Deutschland war rund die Hälfte (48 %) der Befragten der Ansicht, über ausreichende Fähigkeiten für eine Gründung zu verfügen. Hier zeigte sich jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: bei Frauen lag der Anteil bei nur 39 % gegenüber 56 % bei Männern (ebd.). Auch die (wahrgenommenen) Gründungschancen der Region, in der jemand lebt, wurden von Männern (40 %) eher positiv eingeschätzt im Vergleich zu Frauen (32 %).

Des Weiteren findet sich in der Literatur wiederholt die Erkenntnis, dass es an der Sichtbarkeit erfolgreicher Gründerinnen mangelt (Bechthold & Huber 2018). Demnach könnten mehr weibliche Gründungsvorbilder dazu beitragen, mehr Frauen zu einer Existenzgründung zu ermutigen. Dieses Ziel verfolgt etwa die Initiative „FRAUEN unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). In Veranstaltungen mit Schülerinnen, Auszubildenden, Studentinnen sowie mit weiteren gründungsinteressierten Frauen berichten Vorbild-Unternehmerinnen von ihren persönlichen Erfahrungen und vermitteln einen Eindruck vom Berufsbild „Unternehmerin“.

Auch die Motive für die Gründungsentscheidung unterscheiden sich in Deutschland zwischen den Geschlechtern. So sind laut GEM 2020 finanzielle Beweggründe bei weiblichen (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity (TEA-))Gründungspersonen entscheidender als bei männlichen (Sternberg et al. 2021): 61 % der befragten Frauen gaben an, zu gründen, „[u]m großen Wohlstand oder sehr hohes Einkommen zu erreichen“. Als wichtigstes Gründungsmotiv für Frauen stellte sich jedoch das Fortführen einer Familientradition heraus (67 %; Männer: 58 %). Männer wiederum gründeten deutlich häufiger (53 %), da Arbeitsplätze knapp sind und sie durch die Selbstständigkeit ihren Lebensunterhalt verdienen wollen (Frauen: 36 %). Bei Start-ups sind für Frauen außerdem (nicht näher benannte) soziale und ökologische Zieldimensionen bei der Unternehmensgründung wichtiger als für Männer (Hirschfeld et al. 2020). Der (Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)-Gründungsmonitor gelangt bezüglich der Gründungsmotive teilweise zu anderen Ergebnissen: Als wichtigster Grund für eine Existenzgründung wurde zuletzt (im Jahr 2018) von fast der Hälfte der Frauen (49 %) Unabhängigkeit angegeben (Männer: 35 %), wobei dieses Kriterium nicht nur bei sogenannten „Chancengründungen“ relevant ist, sondern auch bei sogenannten „Notgründungen“ (Metzger 2019). Dabei wird die Selbstständigkeit von Frauen „hinsichtlich ihrer Anforderungen an Unabhängigkeit offenbar häufig als die bessere Alternative angesehen – insbesondere, wenn es um eine Vollerwerbstätigkeit geht oder minderjährige Kinder zu versorgen sind („Mompreneurs“)“ (ebd.). Für Männer waren hingegen eher ein höheres Einkommen (27 %; Frauen: 15 %) sowie die Geschäftsidee (20 %; Frauen: 13 %) entscheidend für die Existenzgründung. Der Anteil der „Notgründungen“ durch Frauen lag zuletzt (2018) bei 34 %. Die überwiegende Mehrheit aller Gründungen sind gemäß KfW-Gründungsmonitor allerdings Chancengründungen (2018: 70 %).

Die erwähnten Herausforderungen werden zusätzlich dadurch begünstigt, dass es bislang sowohl deutschlandweit als auch in Bayern nur wenige spezifische öffentliche Förderangebote gibt, die Frauen bedarfsangemessen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit unterstützen. Eine speziell auf Frauen ausgerichtete Förderung des Bundes ist die bereits erwähnte Initiative „FRAUEN unternehmen“ des BMWK, die Frauen und Mädchen zu einer Gründung ermutigen möchte, indem sie unternehmerisch erfolgreiche Frauen aus verschiedenen Branchen als Vorbilder vorstellt. Das ebenfalls vom BMWK unterstützte Online-Portal „Existenzgründerinnen“ sammelt Gründungsinformationen, Arbeitshilfen und Veranstaltungshinweise, die sich speziell an Frauen richten. Frauenspezifische Gründungsunterstützungsmaßnahmen des Landes Bayern gibt es bis auf einzelne kleinere Projekte – zu denen u. a. auch einzelne ESF-geförderte Projekte der Förderaktion 7 zählen – jedoch nicht.

Die Mehrheit aktuell existierender Förderprogramme zur Existenzgründung und Existenzgründungsberatung des Bundes und der Länder ist allgemeiner Art und richtet sich an alle Interessent/innen. So gibt es eine Vielzahl an Förderprogrammen bzw. Fördermitteln für Existenzgründungen, Unternehmensnachfolgen, Selbstständigkeit, Freiberufler und (v. a. Klein- und Kleinst-)Unternehmen, die – abhängig von der persönlichen Situation – auch von Frauen relativ häufig genutzt werden (BMW 2018). Auf Bundesebene zählen dazu bspw. die „Förderung unternehmerischen Know-hows“ (BAFA), der ERP-Gründerkredit „Start-Geld“ oder „Universell“, das ERP-Kapital für Gründung, der Mikrokreditfonds Deutschland sowie der Mikromezzaninfonds und das EXIST-Gründerstipendium, beide ESF-kofinanziert. Speziell in Bayern gibt es das Vorgründungs- und Nachfolgecoaching Bayern², das Bayerische Technologieförderungs-Programm (BayTP)³, das Bayerische Programm zur Förderung technologieorientierter Unternehmensgründung (BayTou)⁴ oder den Innovationsgutschein Bayern⁵. Im Bereich der Gründungsberatung deutschlandweit stark etabliert sind zudem die Angebote der Kammern, insbesondere der Industrie- und Handelskammern. Dabei gibt es auch in Bayern vereinzelt speziell auf Frauen ausgerichtete regionale Einrichtungen und Angebote, die bei dem Weg in die Selbstständigkeit unterstützen. So setzt sich bspw. der „Ausschuss Unternehmerinnen“ der IHK München und Oberbayern⁶ für die Interessen und die Sichtbarkeit von Unternehmerinnen ein. Durch Programme wie den IHK-Unternehmerintag und „Ich werde Chefin!“ versucht die IHK, Frauen für Unternehmensgründungen zu begeistern. Speziell für das Handwerk gibt es den „Landesverband der UnternehmerFrauen“⁷, der die Interessen von Unternehmerinnen vertritt und Frauen durch Weiterbildungsangebote bei der Selbstständigkeit unterstützt.

² Hier unterstützt das Land Bayern freie und gewerbliche Existenzgründer mithilfe eines Existenzgründercoachings. Bis zu 70 % der Beratungskosten werden übernommen.

³ Gefördert werden kleine und mittlere Unternehmen nach der KMU-Definition in ihrem Entwicklungs- und Anwendungsvorhaben. Bei dem Entwicklungsvorhaben werden zinsgünstige Darlehen bis maximal 80 % der förderfähigen Aufwendungen – oder Zuschüsse bis maximal 25 % – gewährt. Der Zuschuss bei einem KMU-Zuschlag kann sogar bis zu 35 % betragen.

⁴ Finanziell unterstützt werden junge bayerische Hightech-Unternehmen, für technologische und wirtschaftlich risikobehaftete Entwicklungsvorhaben. Zuschüsse werden mit einem Fördersatz bis zu 45 % der zuwendungsfähigen Kosten gewährt, der maximale Zuschuss liegt bei bis zu 15.000 Euro. In der Konzeptionsphase beträgt der Zuschuss 26.000 Euro bei einem Fördersatz von maximal 30 %.

⁵ Unterstützt werden kleine und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung technisch bzw. technologisch innovativer Produkte, Prozesse oder Dienstleistungen, indem ein Teil externer Entwicklungskosten übernommen wird. Der Basisfördersatz beträgt 40 % der förderfähigen Kosten und kann für Kleinunternehmen und Unternehmen aus „Regionen mit besonderem Handlungsbedarf“ sowie bei Zusammenarbeit mit einer Hochschule oder vergleichbaren Forschungseinrichtungen auf maximal 60 % erhöht werden.

⁶ Nähere Informationen vgl. Webseite: [Ausschuss Unternehmerinnen der IHK München und Oberbayern](#).

⁷ Nähere Informationen vgl. Webseite: [Landesverband der UnternehmerFrauen im Handwerk Bayern e. V.](#)

3. Entwicklung der Gleichstellung in Bayern

Zur weiteren Kontextualisierung der Förderung wird in diesem Kapitel, im Anschluss an die in Kapitel 2 aufgezeigten Gründe für den Fortbestand geschlechtsspezifischer Beschäftigungs- und Lohnungleichheit, ein Überblick über die Entwicklung der Gleichstellung in Bayern und entsprechende Förderbedarfe anhand ausgewählter sekundärstatistischer Beschäftigungsmerkmale gegeben.

Die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen ist ein aussagekräftiger Indikator, der häufig zur Darstellung der Entwicklung der Gleichstellung im Arbeitsleben herangezogen wird. Dieser Indikator misst den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäß ILO-Konzept⁸) an der Bevölkerung (vgl. **Tabelle 1**). Bundesweit stieg die Frauenerwerbsquote zwischen 2014 und 2019⁹ um 2,1 Prozentpunkte (PP) von 72,8 % auf 74,9 % an. Darüber hinaus verringerte sich im Laufe der Jahre die Differenz der Erwerbsquote zwischen Männern und Frauen von 9,4 auf 8,6 PP. In Bayern ist die Frauenerwerbsquote zwischen 2014 und 2019 von 74,9 % auf 77,3 % etwas stärker angestiegen als im Bundesdurchschnitt. Auch hier hat sich die Differenz der Erwerbsquoten zwischen Männern und Frauen zwischen 2014 (9,4 PP) und 2019 (8,5 PP) verringert.

Tabelle 1: Erwerbsquoten der 15- bis 64-Jährigen in Deutschland und Bayern (Angaben in %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Differenz 2019– 2014 in PP
Deutschland	77,5	77,4	77,6	78,2	78,6	79,2	1,7
... davon Frauen	72,8	72,9	73,4	74	74,3	74,9	2,1
... davon Männer	82,2	81,9	81,7	82,4	82,9	83,5	1,3
Bayern	79,7	79,8	79,9	80,6	81	81,6	1,9
... davon Frauen	74,9	75,1	75,5	76	76,3	77,3	2,4
... davon Männer	84,5	84,3	84,2	85,1	85,5	85,8	1,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Fachserie 1 Reihe 4.1.1 – 2019.

Der Anteil erwerbstätiger Frauen an allen Erwerbstätigen lag im Jahr 2019 in Deutschland bei 46,7 %, bei den Männern mit 53,3 % noch etwas höher. In Bayern war das Geschlechterverhältnis im Jahr 2019 ähnlich verteilt wie in Deutschland (Frauen: 46,5 %, Männer: 53,5 %) (vgl. **Tabelle 2**). Der Anteil der Erwerbstätigen, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch eine eigene Erwerbstätigkeit sicherstellen, ist insgesamt am höchsten, unter den Frauen jedoch sowohl im Bundesgebiet als auch im Land Bayern 2019 niedriger als bei den Männern (Deutschland: Frauen: 87,8 %, Männer: 93,3 %; Bayern: Frauen 87,2 %, Männer: 94,2 %). Der Anteil Erwerbstätiger, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch ALG I/ALG II sicherstellen, ist in Bayern bei den Frauen und Männer gleich und im Vergleich zu Deutschland insgesamt noch etwas niedriger. Die Geschlechtsunterschiede sind in Bayern bei denjenigen, die ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit verdienen sowie durch Einkünfte von Angehörigen, noch höher als im gesamten Bundesgebiet.

⁸ 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 2022).

⁹ Da durch die Herausforderungen der Covid-19-Pandemie auch die Datenerhebung des Mikrozensus erheblich beeinträchtigt wurde, können zu vielen Indikatoren keine gesicherten Aussagen für die Jahre 2020 und 2021 gemacht werden. Deshalb wird bei den Kennzahlen, die maßgeblich auf Daten aus dem Mikrozensus beruhen, der ältere Datenstand des Jahres 2019 genutzt. Davon ausgenommen sind Tabellen, die auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels erstellt worden sind, sowie die Analyse der Gewerbeanmeldungen und -abmeldungen.

Tabelle 2: Erwerbstätige* in Deutschland und Bayern

2019	Insgesamt in 1.000	Frauen		Männer		Differenz Frauen – Män- ner
		Anzahl in 1.000	Anteil	Anzahl in 1.000	Anteil	
Deutschland						
Erwerbstätige gesamt*	42.379	19.771	46,7 %	22.608	53,3 %	-6,7 %
<i>Überwiegender Lebensunterhalt durch</i>						
Eigene Erwerbstätigkeit	38.453	17.362	87,8 %	21.091	93,3 %	-5,5 %
ALG I/ALG II	356	170	0,9 %	186	0,8 %	0,0 %
Rente und Sonstiges**	1.882	962	4,9 %	920	4,1 %	0,8 %
Einkünfte von Angehörigen	1.687	1.276	6,5 %	411	1,8 %	4,6 %
Bayern						
Erwerbstätige gesamt*	7.076	3.293	46,5 %	3.783	53,5 %	-6,9 %
<i>Überwiegender Lebensunterhalt durch</i>						
Eigene Erwerbstätigkeit	6.437	2.873	87,2 %	3.564	94,2 %	-7,0 %
ALG I/ALG II	23	9	0,3 %	13	0,3 %	-0,1 %
Rente und Sonstiges**	275	141	4,3 %	134	3,5 %	0,7 %
Einkünfte von Angehörigen	341	269	8,2 %	72	1,9 %	6,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Fachserie 1 Reihe 4.1.1 – 2019.

* 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 abhängigen **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 (vgl. **Tabelle 3**). Während im Jahr 2019 der Anteil von Männern in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet bei 13,7 % sowie in Bayern bei 12,9 % lag, war sowohl in Deutschland (52,3 %) als auch in Bayern (54,4 %) mehr als jede zweite Frau in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Dabei stieg zwischen 2014 und 2019 im Bundesgebiet (+9,3 %) wie auch in Bayern (+9,3 %) die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen nochmals deutlich an. Im selben Zeitraum hat sich im Gegensatz dazu die Anzahl der Frauen mit geringfügiger Beschäftigung in Bayern (um -5,7 %) und noch deutlicher im Bundesgebiet (um -16,3 %) verringert.

Tabelle 3: Erwerbstätige* nach Erwerbsform in Deutschland und Bayern (Angaben in 1.000)

	2014			2019			Differenz 2019–2014		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Deutschland (a/b)									
Vollzeit	25.517	8.975	16.543	27.114	9.495	17.619	6,3 %	5,8 %	6,5 %
Teilzeit	10.055	8.139	1.916	11.188	8.892	2.296	11,3 %	9,3 %	19,8 %
Geringfügige Beschäftigung	2.335	1.801	533	2013	1508	506	-13,8 %	-16,3 %	-5,1 %
Bayern (c/d)									
Vollzeit	4.270	1.459	2.811	4.559	1.546	3.013	6,8 %	6,0 %	7,2 %
Teilzeit	1.621	1.372	248	1.793	1.500	293	10,6 %	9,3 %	18,1 %
Geringfügige Beschäftigung	507	369	138	501	348	153	-1,2 %	-5,7 %	10,9 %

Quelle: a) Statistisches Bundesamt (2022a), b) Statistisches Bundesamt, Genesis-Online¹⁰ (2022b), c) Bayerisches Landesamt für Statistik (2017): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2014: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensuserhebung, d) Bayerisches Landesamt für Statistik (2021): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2019: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensuserhebung.

* 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.

Unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktsituation zeichnet sich bayernweit ein sich verschärfender **Fachkräftemangel** ab. Hiervon besonders stark betroffen sind schon heute bestimmte Branchen, wie v. a. beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen, personenbezogene Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (IHK 2019). Auch bei bestimmten Berufsgruppen, v. a. Berufe in der technischen Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung, sowie in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik zeigen sich bereits deutliche Engpässe. Bis 2030 wird vor allem für erzieherische und soziale Berufe ein dramatischer Fachkräftemangel prognostiziert. Auch die Bereiche Verkehr und Logistik werden zukünftig von Problemen bei der Stellenbesetzung stark betroffen sein. Nicht nur vor dem Hintergrund, dass zwei Drittel aller Berufe, in denen Engpässe vorherrschen, männertypisch sind, bietet die Erschließung von zusätzlichen Fachkräften über die Ausweitung des Erwerbsumfangs von Frauen daher Potenzial, dem bestehenden bzw. zukünftigen Mangel entgegenzuwirken (IHK 2019; Jansen, Flake, Malin 2019; Jansen, Malin 2021).

Darüber hinaus sind in Deutschland **Frauen in Führungspositionen** allgemein noch immer selten vertreten (Kohaut, Möller 2013; Jansen, Malin 2021). Auf Basis des IAB-Betriebspanels (**Tabelle 4**) ist deutschlandweit der Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene zwischen 2014 und 2020 von 25 % auf 28 % gestiegen. In Bayern hat der Frauenanteil auf der 1. Führungsebene im selben Betrachtungszeitraum etwas stärker zugenommen (2014: 22 %; 2020: 27 %). Diesem geringen Anteil an Frauen auf der 1. Führungsebene stehen höhere Anteile in der 2. Führungsebene entgegen. Der Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene in Bayern ist im selben Zeitraum von 33 % auf 40 % gestiegen. Der Frauenanteil auf der 2. Führungsebene ist im Bundesgebiet ebenfalls leicht gestiegen – von 39 % auf 42 % (Kistler et al. 2021).

Tabelle 4: Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene in Deutschland und Bayern

	Frauenanteil in %			
	1. Führungsebene		2. Führungsebene	
	2014	2020	2014	2020
Deutschland	25	28	39	42
Bayern	22	27	38	41
Privatwirtschaft	22	26	39	42
Öffentlicher Sektor	26	39	33	41
Branchen*				
Produzierendes Gewerbe	12	24	23	47
Handel/Reparatur	22	13	47	19
Dienstleistung	27	35	45	51
Betriebsgrößen				
1 bis 4 Beschäftigte	19	27	51	51
5 bis 19 Beschäftigte	25	28	59	55
20 bis 99 Beschäftigte	26	29	32	41
100 bis 499 Beschäftigte	20	22	27	36
ab 500 Beschäftigte	11	16	19	24

Quelle: Kistler et al. (2021), auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014 und 2020.

* Bezüglich der Branche stammen die Zahlen des Jahres 2014 von Kistler et al. (2015), auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014.

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. Nach den Daten des IAB ist der Frauenanteil auf der 1. Führungsebene im öffentlichen Sektor von 26 % (2014) auf 39 % (2020) stark angestiegen, während im gleichen Zeitraum in den privatwirtschaftlichen Unternehmen ein geringerer Anstieg zu verzeichnen war

¹⁰ Daten abrufbar in: Tabelle 12211-0012. Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsumfang, Geschlecht.

(+4 PP). Ähnlich verhält sich die Entwicklung des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene. Auch hier ist der Frauenanteil in beiden Bereichen gestiegen. Der Anteil lag in der Privatwirtschaft im Jahr 2014 deutlich über dem Anteil im öffentlichen Sektor (+6 PP). Im Jahr 2020 ist diese Differenz jedoch auf einen PP geschrumpft. Diese Entwicklung lässt sich an dem hohen Anstieg des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene im öffentlichen Sektor erkennen. Hier stieg der Frauenanteil um acht PP von 33 % auf 41 %. Im gleichen Zeitraum nahm dieser Anteil in der Privatwirtschaft lediglich um drei PP von 39 % auf 42 % zu.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen zeigen sich weiterhin in den Wirtschaftsbereichen. Während der Frauenanteil in Führungspositionen im produzierenden Gewerbe im Zeitraum zwischen 2014 und 2020 stark angestiegen ist (+12 PP in der 1. Führungsebene; +21 PP in der 2. Führungsebene), zeigte sich ein beinahe ebenso starker Rückgang des Anteils an weiblichen Führungskräften im Bereich „Handel/Reparatur“ (–9 PP in der 1. Führungsebene; –28 PP in der 2. Führungsebene). Ein moderaterer Anstieg war im Bereich „Dienstleistungen“ zu verzeichnen (+8 PP in der 1. Führungsebene; +6 PP in der 2. Führungsebene). Insgesamt ist zu erkennen, dass Frauen im Jahr 2020 trotz positiver Entwicklungen in den Bereichen „Produzierendes Gewerbe“ und „Dienstleistungen“ in jeder betrachteten Branche sowie in jeder Führungsebene weiterhin unterrepräsentiert sind (mit Ausnahme der 2. Führungsebene im Dienstleistungssektor (51 %) (Kistler et al. 2021).

Auch die Aufschlüsselung nach Betriebsgröße offenbart Unterschiede im Anteil von weiblichen Führungskräften. Generell scheinen kleinere und mittlere Betriebe höhere Anteile von Frauen in Führungspositionen zu haben als Großbetriebe. Es zeigt sich auf der 1. Führungsebene über alle Betriebsgrößen hinweg ein Anstieg von Frauen in Führungspositionen zwischen 2014 und 2020. Besonders hoch ist dieser bei den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte; +8 PP) und Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte; +5 PP). Auf der 2. Führungsebene lässt sich eine komplexere Entwicklung feststellen. In kleinen Betrieben (bis 19 Beschäftigte) blieb der Anteil der Frauen in Führungspositionen konstant oder sank. Starke Zuwächse in der 2. Führungsebene fanden sich in Betrieben zwischen 20 und 499 Beschäftigten (20 bis 99 Beschäftigte und 100 bis 499 Beschäftigte: +9 PP). Auch in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten stieg der Frauenanteil in der 2. Führungsebene von 19 % auf 24 %. Insgesamt lässt sich für die 2. Führungsebene feststellen, dass bei Betriebsgrößen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ein Anstieg des Frauenanteils zu erkennen ist, während bei kleinen Betrieben, in denen über die Hälfte der Führungskräfte weiblich ist, ein Rückgang oder ein konstanter Anteil weiblicher Führungskräfte zu beobachten ist (ebd.).

In Deutschland sind Frauen im **Gründungsgeschehen** seit jeher unterrepräsentiert. So lag der Frauenanteil an allen Existenzgründungen zuletzt im Jahr 2020 laut KfW-Gründungsmonitor bei 38 % (Metzger 2021a). Dabei ist die Zahl der Gründungen durch Frauen seit 2017 nahezu konstant geblieben (2020: 205.000). Im langfristigen Trend (Zeitraum 2002–2020) ist sowohl die Zahl der Gründungen durch Männer (–66 %) als auch durch Frauen (–59 %) rückläufig. Dies spiegelt sich auch in der Gründungsquote wider, die im selben Zeitraum von 276 auf 104 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige deutlich gesunken ist. Diese Entwicklung zeichnet sich auch auf Basis der sogenannten „Total early-stage Entrepreneurial Activity“ (TEA-Quote) ab, einem wichtigen Indikator zur Beurteilung des Gründungsgeschehens im weltweiten Vergleich (Sternberg et al. 2021). Diese Quote gibt den Anteil der Personen an allen 18–64-Jährigen an, die während der letzten dreieinhalb Jahre ein Unternehmen gegründet haben und/oder zum Zeitpunkt der Befragung dabei waren, ein Unternehmen zu gründen. Im ersten Jahr der Covid-19-Pandemie (2020) sank die TEA-Quote (4,8 %) auf das Niveau von 2018, während es im Jahr 2019 noch historisch hoch war. Allerdings hat Deutschland im internationalen Vergleich ein recht ausgeglichenes Verhältnis an männlichen und weiblichen Gründenden im Jahr 2020: Die Unterschiede zwischen den TEA-Quoten von Männern (5,1 %) und Frauen (4,4 %) fielen so gering aus wie seit 2009 nicht mehr. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Quote bei Männern (–4,4 PP) im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019 deutlich stärker zurückgegangen ist als die der Frauen (–1,3 PP). Dies zeigt insgesamt an, dass Gründungen von Frauen zumindest zu Beginn der Covid-19-Pandemie ähnlich stabil blieben wie zuletzt in den Jahren 2008 und 2009 (ebd.). Bei den Start-ups¹¹ in Deutschland liegt der Anteil von Gründungen durch Frauen deutlich unter dem der Männer (Kollmann & Kleine-Stegemann 2021). Zwar konnte im Jahr 2021 zuletzt ein Anstieg auf 17,7 % (2020: 15,9 %) beobachtet werden, jedoch deuten die Zahlen nach wie vor auf besondere Herausforderungen für Frauen in diesem Kontext hin. Eine mögliche Erklärung für die Unterrepräsentierung bei Start-up-Gründungen könnte sein, dass Frauen weiterhin in den MINT-Studienfächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) unterrepräsentiert sind und sich ein großer Teil der deutschen Start-ups in diesen Fachgebieten angesiedelt hat (ebd.). Zwar steigt die Zahl weiblicher Studierender in den MINT-Fächern seit Jahren, jedoch lag ihr Anteil zuletzt (im Semester 2020/21) nach wie vor bei nur knapp einem Drittel (Statistisches Bundesamt 2021c).

Auf Ebene der Bundesländer lassen sich Indizien zum Gründungsgeschehen nach Geschlecht aus der Gewerbeanmeldungsstatistik entnehmen, dabei werden geschlechtsspezifische Daten nur für gewerbliche Einzelunternehmen ausgewiesen.¹² So gab es

¹¹ Start-up-Gründungen unterscheiden sich von anderen Unternehmensgründungen durch ein innovativ ausgerichtetes Geschäftsmodell sowie ein hohes Wachstumspotenzial in Bezug auf Mitarbeiterzahl und Umsatz (Kollmann & Kleine-Stegemann 2021).

¹² Nicht in der Gewerbeanmeldungsstatistik enthalten sind nicht anzeigepflichtige Tätigkeiten.

im Jahr 2020 in Bayern etwa 28.400 Gewerbeanmeldungen¹³ durch Frauen, was einem Anteil von 38,4 % aller Gewerbeanmeldungen entspricht (Statistisches Bundesamt 2021b). Zum Vergleich: Deutschlandweit lag der Frauenanteil laut Gewerbeanmeldungsstatistik bei 36 % (Statistisches Bundesamt 2021a). Allgemein spielt sich ein Großteil der Existenzgründungen im Dienstleistungssektor ab, insbesondere Frauen gründen in diesem Sektor deutlich häufiger als Männer (Kay & Günterberg 2019). Hohe Frauenanteile bei Gründungen von gewerblichen Einzelunternehmen finden sich dabei v. a. in den Wirtschaftszweigen Gesundheit- und Sozialwesen (76,6 %), öffentliche Verwaltung und sonstige Dienstleistungen (68,2 %) sowie Erziehung und Unterricht (48,5 %). Stark männerdominierte Gründungsdomänen sind hingegen alle weiteren Wirtschaftssektoren, hierunter v. a. Baugewerbe (Frauenanteil: 4,3 %), Verkehr und Lagerei (Frauenanteil: 16,5 %) sowie Information und Kommunikation (18,3 %).

Auch mit Blick auf bedeutsame sozioökonomische Merkmale zeigen sich nennenswerte Auffälligkeiten beim Gründungsgeschehen von Frauen und Männern in Deutschland. So tragen Frauen etwas stärker als Männer zur (zunehmenden) Akademisierung der Gründungstätigkeit bei: Laut einer Sonderauswertung des Mikrozensus hatten im Jahr 2020 32 % der Existenzgründerinnen einen Hochschulabschluss oder eine Promotion, aber nur 28 % der gründenden Männer (Baba et al. 2020). Hinsichtlich ihrer Altersstruktur unterscheiden sich Gründerinnen und Gründer allerdings kaum: Über die Hälfte der Frauen (52 %) ist zwischen 35 und 54 Jahre alt (Männer: 48 %; ebd.). Sowohl bei Männern als auch Frauen liegt der Anteil der Jüngeren im Alter zwischen 15 und 34 bei 23 %. Auch der Anteil Älterer (55–64 Jahre) unterscheidet sich nicht zwischen den Geschlechtern und lag im Jahr 2020 bei 18 %. Existenzgründungen im Rentenalter sind bei Frauen mit 7 % etwas seltener als bei Männern (11 %). Seit Jahren lässt sich in Deutschland beobachten, dass ausländische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen deutlich häufiger gründen als Deutsche. So war die Gründungsintensität von ausländischen Staatsbürgern mit 128 gewerblichen Gründungen je 10.000 Erwerbsfähigen 2016 bspw. fast fünfmal so hoch wie die der deutschen Staatsbürger mit nur 28 (Kay & Günterberg 2018). Dies wirkt sich auch auf den Anteil der Existenzgründungen durch Frauen aus: Einerseits gründen ausländische Frauen deutlich häufiger als deutsche Frauen, was sich in einer dreimal so hohen Gründungsintensität niederschlägt (Kay & Günterberg 2019).¹⁴ Andererseits ist der Frauenanteil an den Existenzgründungen bei Ausländern und Ausländerinnen geringer als bei Deutschen. So waren 2017 unter allen Gründerinnen und Gründern mit deutscher Staatsangehörigkeit 33 % weiblich, während der entsprechende Anteil bei Ausländern bei 24 % lag. Bei Gründerinnen grundsätzlich höher liegt auch der Anteil bei den Nebenerwerbsgründungen im Vergleich zu den Vollerwerbsgründungen, wie der KfW-Gründungsmonitor 2019 zeigt (Metzger 2019). Auch wenn der Frauenanteil bei den Vollerwerbsgründungen zuletzt (2018) deutlich angestiegen ist (auf 38 %), hat er sich bei den Nebenerwerbsgründungen nur geringfügig verringert (auf 41 %).

Die geringere Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen schlägt sich auch in der Selbstständigenquote¹⁵ nieder: Während 2019 in Bayern 12,3 % (Deutschland: 11,7 %) der erwerbstätigen Frauen selbstständig waren, lag der Anteil selbstständiger Frauen bei nur 6,9 % (Deutschland: 6,6 %) (IfM o. J.). Seit 2011 ist die Selbstständigenquote sowohl bundesweit als auch in Bayern rückläufig. In Bayern fällt der Rückgang bei Männern (–3,1 PP) etwas stärker aus als bei Frauen (–1,2 PP). Bei den Selbstständigen ohne Beschäftigte (sogenannte Soloselbstständige) zeigt sich der geschlechtsspezifische Unterschied in den Selbstständigenquoten seit jeher deutlich geringer: Deutschlandweit lag 2019 der Anteil von Soloselbstständigen an allen erwerbstätigen Männern bei 5,8 %, bei Frauen lag dieser Anteil bei 4,3 % (ebd.). Betrachtet man hingegen Selbstständige mit Beschäftigten, zeigen sich deutliche Unterschiede: So waren nur 2,3 % der erwerbstätigen Frauen, aber 6 % der Männer selbstständig mit Beschäftigten.

Der Frauenanteil an der Zahl der Gewerbetreibenden in Bayern lag zuletzt (im Jahr 2020) bei knapp 33 %, wobei sich der Anteil in den letzten Jahren etwas erhöht hat. Somit lag der Anteil höher als der bundesweite Frauenanteil (31 %). Im Ländervergleich weist nur Schleswig-Holstein einen etwas höheren Wert auf (Statistisches Bundesamt 2022d). Auf Bundesebene lässt sich der Frauenanteil unter den Gewerbetreibenden zudem nach Wirtschaftszweigen ausweisen. Die Ergebnisse hierzu korrespondieren weitestgehend mit dem beschriebenen Gründungsgeschehen: Besonders hoch ist der Anteil weiblicher Gewerbetreibender in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und in sonstigen Dienstleistungen (69 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (68 %). Dagegen weisen die Wirtschaftszweige Baugewerbe und Bergbau mit jeweils 6 % sehr geringe Frauenanteile auf. Zu diesen Befunden passt auch, dass Frauen im Gegensatz zu Gründungen im Gewerbe (29 %) 2018 bei

¹³ Die Statistik bezieht sich auf Gewerbeanmeldungen. Im Gegensatz zum Begriff der Gründung werden bei Gewerbeanmeldungen auch nicht unternehmerische selbstständige Tätigkeiten sowie Anmeldungen durch Kleinstgewerbetreibende berücksichtigt. Bei einem Kleinstgewerbe handelt es sich um ein Unternehmen, das in der Art oder im Umfang keinen kaufmännisch eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert. Kleinstgewerbetreibende müssen keine Umsatzsteuer auf Rechnungen ausweisen. Im Verkauf, Handel wie in der Produktion darf der Jahresumsatz die Höchstgrenze von 22.000 Euro nicht überschreiten.

¹⁴ 61 resp. 18 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige.

¹⁵ Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen.

den Existenzgründungen in Freien Berufen mit einem Anteil von 52 % deutlich stärker vertreten waren (Kay & Günterberg 2019).

Einen gewichtigen Effekt auf die Selbstständigkeit hat die seit Anfang 2020 fortbestehende Covid-19-Pandemie, die besonders selbstständige Frauen hart getroffen hat (Kritikos et al. 2021; Metzger 2021b; Sternberg et al. 2021). Sie sind häufiger und stärker von Umsatzverlusten betroffen als Männer und berichten in der Folge häufiger von Existenzängsten oder Einschränkungen des Lebensstandards. Die Geschlechtsunterschiede lassen sich dabei zum Teil durch Brancheneffekte erklären: Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kunst-, Kultur- und Kreativgewerbe weisen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf und sind in besonderem Maße von Einschränkungen im Zuge der Covid-19-Pandemie betroffen.

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 Gap¹⁶ für das gesamte Bundesgebiet zwischen 2014 und 2021 leicht von 22 % auf 18 % gesunken (Statistisches Bundesamt 2022c). Die größten Verdienstunterschiede zeigen sich dabei in den alten Bundesländern. In Bayern ist der unbereinigte Gender Pay Gap seit 2014 rückläufig. Zwischen 2014 und 2021 ist er von 25 % auf 21 % gesunken und liegt damit im Jahr 2021 mit drei PP weiterhin über dem Bundesdurchschnitt. Nach Baden-Württemberg und Bremen mit jeweils einem Gender Pay Gap von 22 % weist Bayern zusammen mit Hamburg von allen Bundesländern aktuell die höchsten Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auf (ebd.). Diese Ergebnisse sollten jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da seit der letzten Erhebung im Jahr 2018 die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen lediglich fortgeschrieben wurden.

Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede führen auch zu verschiedenen Rentenhöhen, was als **Gender Pension Gap** bezeichnet wird.¹⁷ „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 im Jahr 2019 in Rente gegangen sind, bei 35,9 %¹⁸, während er für Personen, die vor 2019 ihre Rente antraten, bei 39,9 % liegt.

Die Arbeitslosenquote lag in Bayern im Jahr 2014 insgesamt bei 3,8 %. Bis 2019 reduzierte sie sich auf 2,8 %. Frauen (2,7 %) waren 2019 seltener arbeitslos als Männer (3,0 %). Zusätzlich zu den Arbeitslosen waren im Jahresdurchschnitt 2019 insgesamt 409.934 Personen arbeitssuchend gemeldet (SGB II und SGB III). Davon waren 53,3 % männlich und 46,7 % weiblich.

In den Daten nicht erfasst ist die sogenannte Stille Reserve. Hierbei handelt es sich um Personen, die weder arbeitslos noch Arbeit suchend gemeldet sind, dem Arbeitsmarkt aber prinzipiell zur Verfügung stehen würden.¹⁹ Genaue Zahlen zur Stillen Reserve existieren allerdings nicht. Für Deutschland wird sie insgesamt auf rund eine Million Personen geschätzt (ebd.; Fuchs et al. 2019).

¹⁶ „Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer bzw. 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 Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Aufgrund umfassenderer 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.

¹⁷ 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).

¹⁸ Eigene Berechnung gemäß folgender Formel (vgl. BMFSFJ 2011): $\text{Gender Pension Gap \%} = 100 \% - (\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Frauen}) / (\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Männer})$ auf Basis von Daten des DGB Bayern Rentenreports 2021, S. 11.

¹⁹ Konkret zur Stillen Reserve zählen 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, und 4. Personen, die arbeitsmarktbedingt vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Frührentner/innen) (vgl. Springer Fachmedien Wiesbaden 2018).

Geschlechtsunterschiede gibt es zudem hinsichtlich der **Armutsgefährdung**. Vergleicht man zunächst die Armutsgefährdungsquote²⁰ zwischen Deutschland und Bayern, zeigt sich (*Tabelle 5*), dass die Armutsgefährdungsquote in Bayern (-0,1 PP) bis 2019 weitgehend gleichgeblieben ist. In Gesamtdeutschland (+0,5 PP) gab es zwischen 2014 und 2019 einen leichten Anstieg. 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 2014 und 2019 gleichwohl erkennbar. Die Differenz zwischen Frauen und Männern fiel im Jahr 2019 in Bayern (+2,7 PP) höher aus als im Bundesgebiet (+1,4 PP). Darüber hinaus ist die Armutsgefährdungsquote der Frauen im gesamten Bundesgebiet zwischen dem Basisjahr 2014 und 2019 leicht gestiegen (+0,6 PP), während sie in Bayern konstant blieb (-0,1 PP). Bei den Männern sind ähnliche Tendenzen erkennbar. Zwischen den beiden Berichtsjahren hat die Armutsgefährdungsquote von Männern in Bayern um 0,1 PP abgenommen und im Bundesgebiet um 0,4 PP zugenommen.

Tabelle 5: *Armutsgefährdungsquote in Deutschland und Bayern (Angaben in %)*

	2014			2019			Differenz 2019–2014 in PP		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Deutschland	15,4	16,0	14,8	15,9	16,6	15,2	0,5	0,6	0,4
Bayern	14,8	16,2	13,4	14,7	16,0	13,3	-0,1	-0,2	-0,1

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022a/2022b) auf Basis von Mikrozensus-Daten.

Insgesamt zeigt sich anhand der beschriebenen jüngeren Entwicklung in Deutschland und im Freistaat Bayern, dass, obwohl es durchweg positive Entwicklungen 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 selten vertreten. Dies gilt besonders für die 1. Führungsebene und hierbei vor allem für Großbetriebe. Darüber hinaus zeigt sich, dass Frauen weiterhin seltener den Schritt in die Selbstständigkeit wagen als Männer. 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.

²⁰ 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 regionalen Median ausgewiesen, wodurch Unterschieden im Einkommensniveau zwischen den Bundesländern bzw. Regionen Rechnung getragen wird.

4. Darstellung der Programmlogik

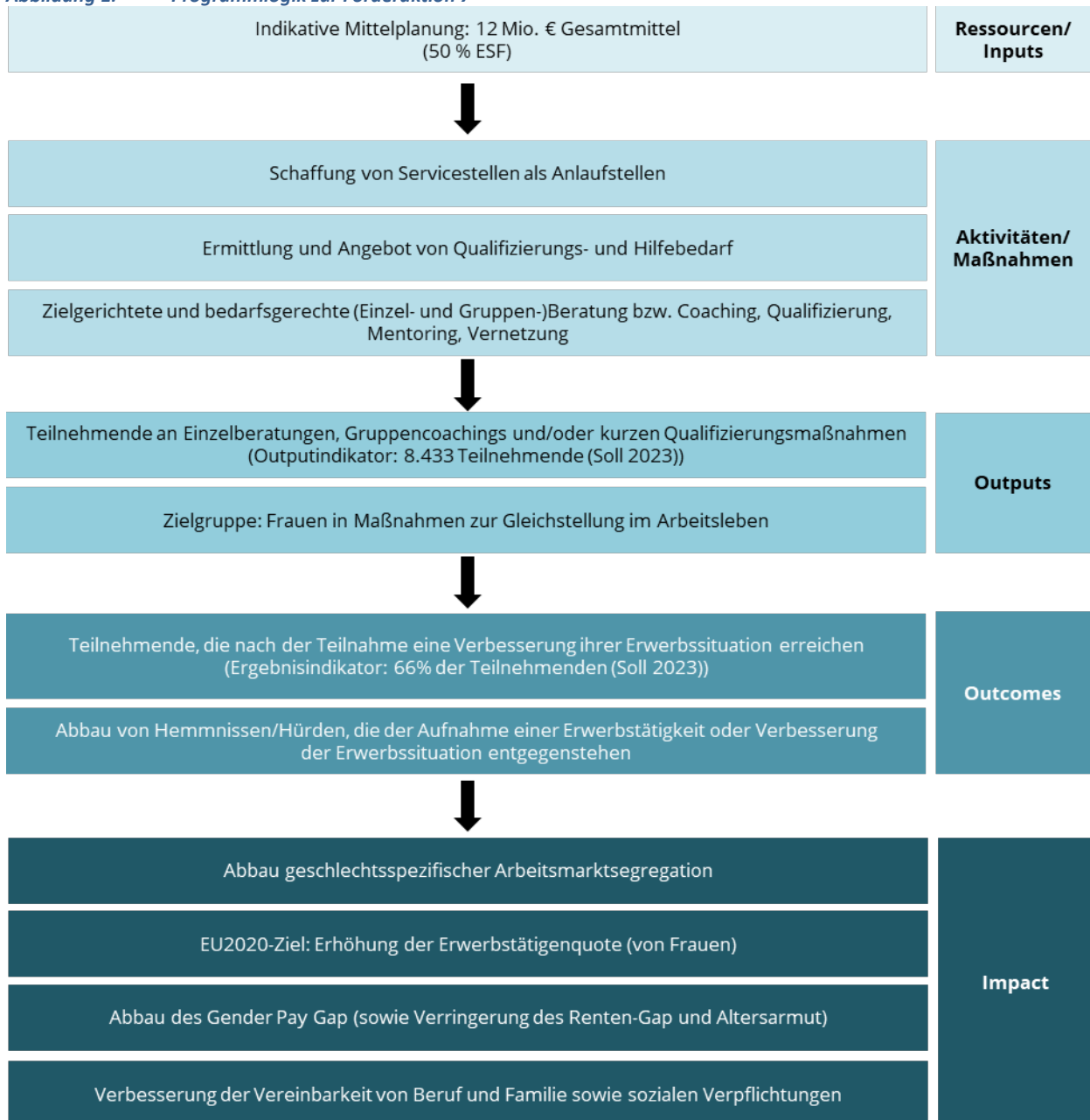
In der ESF-Förderperiode 2014–2020 ist verordnungsseitig vorgesehen, dass die Evaluation noch stärker als zuvor auf die Ergebnisse der einzelnen Förderaktionen achtet (vgl. VO (EU) 1303/2013). Deswegen kommt der Bewertung von Wirkungen in dieser Förderperiode eine größere Bedeutung zu. Bei Wirkungsevaluierungen liegt der Fokus auf den erreichten Veränderungen unter Berücksichtigung der Zusammenhänge, die im Rahmen von Implementationsstudien festgestellt wurden (vgl. StMAS 2018, S. 8). Somit werden Umsetzung und Wirkung des Programms nicht separat voneinander, sondern im Verhältnis zueinander analysiert.

Die konzeptionelle Basis für die Bewertung der Förderaktion 7 stellt die Programmlogik dar (vgl. [Abbildung 1](#)). Eine Programmlogik ist Kern von sogenannten theoriebasierten Wirkungsevaluierungen. Erkenntnisleitend ist dabei die grundlegende Frage, warum, wie und für wen die Intervention (nicht) wirkt und welche spezifischen Bedingungen den (Nicht-)Erfolg der Intervention beeinflussen. Mithilfe einer Programmlogik wird der Evaluationsgegenstand präzisiert und hinsichtlich formulierter Zielsetzungen und unterstellter Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge in logisch aufeinanderfolgende Phasen eingeteilt. Dabei werden hier – in Anlehnung an W. K. Kellogg Foundation (2004) – folgende fünf Phasen unterschieden: erstens die für die Förderung bereitgestellten Ressourcen bzw. Inputs, zweitens die mit den Inputs realisierten Förderaktivitäten bzw. -maßnahmen, drittens die unmittelbar bzw. noch während der Umsetzung produzierten Outputs der Förderung, viertens die kurz- bis mittelfristig identifizierbaren Ergebnisse bzw. Outcomes sowie fünftens die ggf. langfristig durch die Förderung angestoßenen (strukturellen) Impacts. Hierbei wird angenommen, dass der Erfolg einer Intervention von den jeweils vorgelagerten Phasen abhängig ist. Dabei werden die Umsetzung und Wirksamkeit der Förderung nicht separat voneinander, sondern im Verhältnis zueinander analysiert. Nur mit einem tiefen Verständnis der Umsetzungsebene lassen sich Nutzen- und Wirkungsaspekte einer Förderung sinnvoll einordnen und bewerten. Während Veränderungen in der Output- und Outcome-Phase noch gut auf die Interventionen zurückgeführt werden können, lassen sich langfristige Veränderungen – sofern sie überhaupt beobachtbar sind – zumeist nur noch indizienhaft durch die Förderung in einen kausalen Zusammenhang bringen. Im Rahmen der Evaluation wurden jeder Phase Informationen aus primär erhobenen und sekundär bezogenen Daten zugeordnet, um die Effekte der Förderung möglichst stichhaltig abbilden zu können. Bei der Analyse der Inputs, Maßnahmen und Outputs sind Fragen zur Umsetzung der Förderung vordergründig (Umsetzungsebene). Outcomes und Impacts betreffen dagegen insbesondere Fragen zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung (Nutzen- und Wirkungsebene).

Umsetzungsebene

Inputs/Ressourcen: Auf der Inputebene sind in erster Linie die für die Förderperiode geplanten finanziellen Mittel zu erwähnen, die als Voraussetzung für die Gestaltung und Reichweite der Förderaktion zu werten sind. Ursprünglich beliefen sich die Gesamtmittel für die Förderaktion auf insgesamt 30 Mio. Euro. Aufgrund von Umsetzungsschwierigkeiten sowie einer anfänglich verhaltenen Nachfrage nach den Leistungen der Servicestellen wurde die Fördersumme im Rahmen der Programmänderung Anfang 2018 auf 12,06 Mio. Euro angepasst. Die ESF-Mittel wurden dabei von 15 Mio. Euro auf 6,03 Mio. Euro, d. h. um 60 %, gekürzt. Die Aktion 7 hat einen budgetierten ESF-Mittelanteil von lediglich 2 % an den Gesamt-ESF-Mitteln und spielt damit eine eher untergeordnete Rolle in der ESF-Förderlandschaft. Im Förderverlauf erfolgten neben der erwähnten Mittelkürzung auch Änderungen an der Förderrichtlinie, die die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Servicestellen sowie die Wirksamkeit der Förderung zum Ziel hatten. Die Änderungen traten mit Beginn der zweiten Ausschreibungsrunde für Projekte ab Mitte 2018 bis 2022 in Kraft und beinhalteten u. a. eine Konkretisierung der förderfähigen Leistungen sowie die Bestimmung zusätzlicher Voraussetzungen. Seit 2018 werden bspw. 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. Übergeordnet ergibt sich daraus die Fragestellung, inwieweit sich die Servicestellen in den aktuellen Förderkontext einbetten und in diesem Zusammenhang, welche Auswirkungen die Richtlinienänderungen auf die Arbeit der Servicestellen hatten oder haben.

Abbildung 1: Programmlogik zur Förderaktion 7



Darstellung in Anlehnung an W. K. Kellogg Foundation (2004). Quelle: StMAS 2017, StMAS 2021.

Aktivitäten/Maßnahmen: Die mithilfe der Ressourcen realisierten Aktivitäten und Maßnahmen bestehen zunächst aus der Schaffung von Servicestellen für eine spezifische Zielgruppe. Mithilfe der Servicestellen werden wiederum zielgerichtete und bedarfsgerechte Angebote bereitgestellt, die sich aus der Ermittlung des Qualifizierungs- und Hilfebedarfs der Zielgruppe ergeben. Dabei können Differenzen zwischen den individuellen Bedarfen und Interessen der Frauen sowie der regionalen Arbeitsmarktlage auftreten. In der seit 2018 geltenden Förderrichtlinie wurde 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. Darüber hinaus sind die Servicestellen aufgrund der aktuellen Richtlinie dazu verpflichtet, sich breit(er) aufzustellen und mindestens drei unterschiedliche Module bzw. Angebote vorzuhalten. Die Angebote können u. a. Einzelberatungen/Einzelcoachings, moderierte Gruppencoachings, Netzwerktreffen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie den Einsatz von Mentor/innen oder Existenzgründungscoachings (nur unter Berücksichtigung frauen- und vereinbarkeitsspezifischer Belange) beinhalten. Dabei können z. B. der „Wiedereinstieg in das Erwerbsleben“ und „Existenzgründungen“ Themen für Netzwerktreffen sein. Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten trägerinterne Kurse, Workshops oder Seminare, z. B. für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen oder Softskills, und sollten maximal 37 Unterrichtsstunden umfassen.

Die Förderung sieht vor, dass den Teilnehmenden ein möglichst individuell und auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Leistungspaket von mindestens acht Zeitstunden innerhalb von zwölf Monaten angeboten wird. Die Teilnahme an einer Infoveranstaltung zählt bspw. nicht zu den acht Zeitstunden und auch die Beschränkung auf reine Einzelberatungen ist nicht förderfähig. Seit 2018 wird zudem auch die Vernetzung zwischen den Servicestellen (bis zu vier Stunden monatlich) gefördert, wodurch die Servicestellen von einem Erfahrungsaustausch profitieren und damit ihre Leistungsfähigkeit steigern können. Grundsätzlich sollen die Servicestellenangebote auf die Aktivierung zur Selbsthilfe sowie auf den Abbau von Hemmnissen und Hürden ausgerichtet sein, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder die Verbesserung der Erwerbssituation unterstützen sowie die Vernetzung von Teilnehmenden fördern. Welche Rolle Kooperationspartner und speziell Unternehmen bei der Umsetzung der Servicestellenangebote spielen, ist Gegenstand der Evaluation des vorliegenden Endberichts. Es ist davon auszugehen, dass die Vernetzung der Servicestellen in den Regionen Bayerns sowohl untereinander als auch mit anderen regional relevanten Akteuren des Arbeitsmarktes oder der Zivilgesellschaft eine bedeutsame Rolle spielt, etwa bei der Bekanntmachung der Servicestellenangebote.

Zur Beurteilung der Maßnahmen soll im Zuge der Evaluation der Bedarf der Servicestellen ermittelt werden. Der Bedarf am Servicestellenangebot dürfte aller Voraussicht nach von den regionalen Rahmenbedingungen stark abhängig sein, wie der Arbeitsmarktsituation. Wie bereits beschrieben, ist die Arbeitsmarktlage in vielen Regionen Bayerns sehr positiv, d. h. es gibt eine hohe Erwerbstätigenquote und geringe Arbeitslosenzahlen auch bei Frauen (vgl. [Kapitel 3](#)). Zu vermuten wäre daher, dass der Verbesserung der aktuellen Beschäftigungssituation von Frauen ein höherer Stellenwert bei der Arbeit der Servicestellen zukommt, gegenüber der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Gestützt wird diese Annahme auch aufgrund des berichteten, weiterhin in Bayern bestehenden Nachholbedarfs bei der Entwicklung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, z. B. im Hinblick auf den Erwerbsumfang, die Bezahlung oder die Besetzung von Führungspositionen (vgl. [Kapitel 3](#)), sodass den Servicestellen diesbezüglich eine wichtige Rolle zukommt.

Vor dem Hintergrund ähnlicher Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit, des ESF-Bundesprogramms der Förderperiode 2014–2020 sowie weiterer berufsorientierender und qualifizierender Angebote wird erwartet, dass sich die Servicestellenangebote von diesen abgrenzen und/oder bestehende Angebote ergänzen können. 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 2021) 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 bspw. 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.

Vor dem Hintergrund der Richtlinienänderung für Projekte der zweiten Förderrunde (ab 2018) gilt es außerdem herauszufinden, inwieweit es eine Verschiebung der Angebotsschwerpunkte von Einzelberatungen/-coachings hin zu mehr Gruppenangeboten gibt.

Outputs: Auf der Outputebene werden die unmittelbar während der Umsetzung identifizierbaren Resultate der Förderung betrachtet. Sie werden in der ESF-Indikatorik primär anhand der Erreichung der Förderzielgruppe abgebildet. Die Zielgruppe 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 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 im Jahr 2018 erfolgten Programmänderung wurde der Zielwert auf 8.433 Teilnehmende herabgesenkt. Welche Auswirkungen die Richtlinienänderung auf die Zielgruppenerreichung hat und welche Schwierigkeiten es im Kontext der Förderung (z. B. bei der Umsetzung oder Erreichbarkeit von Teilnehmenden) gibt, wird ebenfalls Gegenstand der Untersuchungen sein.

Nutzen- und Wirkungsebene

Outcomes: Auf Ebene der Outcomes werden (unmittelbare) Veränderungen und Ziele betrachtet, die sich für die Teilnehmenden durch die Förderung z. B. hinsichtlich Status, Wissen, Kompetenzen, Einstellungen oder Verhalten ergeben. So soll laut Ergebnisindikator bis zum Jahr 2023 für 66 % der Teilnehmenden eine Verbesserung der Erwerbssituation erreicht werden. Eine solche Verbesserung kann sich auf folgendes beziehen: die Aufnahme einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit, die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs sowie auf 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.

Die Bewertung kurz- bis mittelfristiger Effekte der Förderung erfolgt im Zuge der Evaluation auf individueller Ebene der Teilnehmenden. Dabei soll u. a. beantwortet werden, welchen Nutzen die Teilnehmenden aus den Servicestellenangeboten ziehen und inwiefern die Servicestellenangebote die Teilnehmenden in ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringen. Nach Einschätzung der 2015/16 interviewten Expert/innen aus dem Kontext der Förderaktion 7 werden bspw. 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 eingeschätzt. Nicht zuletzt die Stärkung des Selbstbewusstseins und -vertrauens gilt nach Ansicht der befragten Expert/innen als ein zentraler Gelingensfaktor für das Bewältigen beruflicher Veränderungsprozesse. Zudem nehmen die Expert/innen an, 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. Doch nicht nur die Servicestellenangebote können maßgeblich an einer Veränderung der beruflichen Situation beteiligt sein. Auch externe Faktoren wie die familiäre und gesundheitliche Situation sowie bestimmte Arbeitsmarkt- und Förderbedingungen dürften den Erfolg der geförderten Projekte beeinflussen.

Impacts: Auf der Impactebene werden schließlich die längerfristigen Effekte einer Förderung hinsichtlich struktureller Zielsetzungen betrachtet. So soll die Förderaktion 7 mit zum Abbau von geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation sowie des Gender Pay Gaps 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.

Der Nachweis langfristiger Wirkungen einer konkreten Maßnahme auf systemischer Ebene stellt grundsätzlich eine große Herausforderung dar, da gesellschaftlicher Wandel das Ergebnis des Zusammenspiels einer Vielzahl komplexer Faktoren ist, zu denen neben sozialen Bewegungen, Infrastrukturen oder Gesetzen auch neue Denk- und Handlungsweisen gezählt werden können (Murray et al. 2010, S. 13). Welchen Einfluss also die Projektförderung als solche auf systemischer Ebene hat, ist nur schwer beantwortbar und höchstens indizienhaft möglich, insbesondere auch deshalb, weil sich systemische Veränderungen – und sei es auch nur auf regionaler Ebene – fast nie auf nur einzelne Akteure und Akteurinnen oder einzelne Faktoren zurückführen lassen (Müller et al. 2013, S. 62; Lanfer 2018, S. 485f.). Überdies stellt die Messung gesellschaftlicher Wirkungen auch aus methodischer Sicht eine Herausforderung dar (Schmitz 2016, S. 39). Grundsätzlich schwierig hierbei ist die Klärung der Frage, ob die gefundenen Wirkungen auch der angedachten Bezugsaktivität ursächlich zugerechnet werden können, da auch „ganz andere Faktoren für die gemessenen Wirkungen verantwortlich sein [könnten]. Zudem erschweren häufig erst längerfristig auftretende Wirkungen den kausalen Rückbezug auf konkrete Aktivitäten“ (ebd.).

5. Methoden der Evaluation

Die Evaluierung der Förderaktion 7 startete im Jahr 2015 und endete im Frühjahr 2022. Es 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 Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (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 2021), 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 entscheidende Informationen zum materiellen und finanziellen Umsetzungsstand und zu den wichtigen Ergebnissen der Förderung (vgl. [Kapitel 6](#) und [Kapitel 7](#)). Zur besseren Einordnung der Arbeit der Servicestellen und der Evaluationsergebnisse wurden zudem aktuelle Forschungsergebnisse zu Erklärungsansätzen von geschlechtsspezifischen Beschäftigungs- und Lohnunterschieden (vgl. [Kapitel 2](#)) sowie sozioökonomische Rahmenbedingungen (vgl. [Kapitel 3](#)) berücksichtigt. Die gewonnenen Informationen aus förderrelevanten Dokumenten, aber auch aus den Interviews mit Experten und Expertinnen der Förderung halfen zum einen bei der Erstellung der Förderprogrammlogik (vgl. [Kapitel 4](#)) 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, zählen standardisierte Befragungen von Projektträgern und Teilnehmenden sowie leitfadengestützte Interviews mit Experten und Expertinnen sowie 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 bieten detailliertere und fallspezifischere Einsichten in die Förderung. Dadurch lassen sich tiefergehende Mechanismen identifizieren, die die Umsetzung der Förderaktion 7 unterstützen oder beeinträchtigen können.

Standardisierte Befragungen der Projektträger und Teilnehmenden

Zur Evaluation der Förderaktion 7 wurden zu zwei Zeitpunkten Vertretungen von Projektträgern befragt: Die erste Befragung von Trägervertretungen, die in der ersten Förderrunde ESF-geförderte Servicestellen zum Coaching, zur Beratung und Qualifizierung für Frauen eingerichtet hatten, fand Ende 2016/Anfang 2017 statt. Die zweite Befragung wurde 2020 bezüglich der Servicestellen durchgeführt, die ab der zweiten Förderrunde im Jahr 2018 eingerichtet bzw. teilweise fortgeführt wurden. Beide Trägerbefragungen wurden online umgesetzt. An der ersten Trägerbefragung 2016/17 nahmen elf von zwölf kontaktierten Projektträgervertretungen teil, in der zweiten Trägerbefragung 2020 waren es elf von 13 Kontaktierten. Damit ergeben sich Rücklaufquoten von 90 % bzw. 85 %, sodass die Befragungsergebnisse für die Träger als repräsentativ und verallgemeinerbar zu betrachten sind. Bei jeweils neun Projekten handelt es sich 2016 um Vorgänger- bzw. im Jahr 2020 um Folgeprojekte. Schwerpunkte der Trägerbefragungen 2016 und 2020 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.

Zwischen 2016 und 2022 fanden insgesamt sechs Teilnehmendenbefragungen (2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20, 2020/21, 2021/22) mittels eines standardisierten Fragebogens statt, den die Befragten bis zur dritten Befragungswelle 2018/19 zusätzlich postalisch, ansonsten ausschließlich online beantworten konnten. Da zwischen den sechs Befragungswellen lediglich geringfügige Anpassungen des Fragebogens vorgenommen wurden, bietet sich die Darstellung der Ergebnisse in aggregierter Form an.²¹

²¹ In der sechsten Befragungswelle 2021/22 wurden drei Fragen zum Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Umsetzung der Servicestellenangebote sowie zum Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die berufliche Situation der Teilnehmenden im Fragebogen ergänzt.

Lediglich bei großen Abweichungen der Ergebnisse zwischen den Servicestellen der ersten und zweiten Förderrunde²² oder ggf. zwischen den Befragungswellen findet eine differenzierte Darstellung statt. Bei den Teilnehmendenbefragungen interessierten vor allem die Teilnahmemotivation, wahrgenommene Angebote und deren Bewertung, Fragen zur Erwerbssituation sowie weitere soziodemografische 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, einem potenziellen Migrationshintergrund oder einer möglichen Behinderung, für die Auswertung nutzen zu können. Insgesamt wurden zwischen 2016 und 2022 6.466 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 sowie ungültiger E-Mailadresse ergab sich daraus eine bereinigte Bruttostichprobe von insgesamt 5.713 Personen. Davon antworteten insgesamt 1.815 Teilnehmende aus zwölf (erste Förderrunde) bzw. 13 (zweite Förderrunde) Servicestellen²³. Dies entspricht einer durchschnittlichen Rücklaufquote von 32 % und ist insgesamt als zufriedenstellend zu bewerten (vgl. [Tabelle 6](#)).

Tabelle 6: Rücklauf der Teilnehmendenbefragungen

Befragungsjahr	Bruttostichprobe	Bereinigte Bruttostichprobe*	Rücklauf	Rücklaufquote
Teilnehmerbefragungen (gesamt)	6.466	5.713	1.815	32 %
1. Welle: 2016/17	143	128	48	38 %
2. Welle: 2017/18	635	613	241	39 %
3. Welle: 2018/19	2.013	1.969	593	30 %
4. Welle: 2019/20	697	561	99	18 %
5. Welle: 2020/21	1.550	1.206	352	29 %
6. Welle: 2021/22	1.428	1.236	482	39 %
Panel-Teilnehmerbefragungen (gesamt)	1.333	1.202	470	39 %
Panelbefragung 2018/19 (bestehend aus TN der 1. & 2. Welle)	289	225	99	44 %
Panelbefragung 2019/20 (bestehend aus TN der 3. Welle)	593	553	111	20 %
Panelbefragung 2020/21 (bestehend aus TN der 4. Welle)	99	97	57	59 %
Panelbefragung 2021/22 (bestehend aus TN der 5. Welle)	352	327	203	62 %

Quelle: eigene Berechnungen.

TN = Teilnehmende.

* ohne ungültige Kontaktdaten.

Zusätzlich zu den jährlichen Befragungen wurden ab Ende 2018 auch Panelbefragungen von Teilnehmenden durchgeführt, die bereits in den vorangegangenen Befragungsjahren 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 1.333 Personen aus den ersten fünf Befragungswellen angeschrieben, wobei nur noch für 1.202 ehemalige Teilnehmende eine gültige E-Mail- oder postalische Adresse vorlag. Davon antworteten 470 Teilnehmende aus allen 25 Projekten (bzw. 16 Servicestellen) der ersten und zweiten Förderrunde, was einer Rücklaufquote von rund 39 % entspricht und damit insgesamt ebenfalls als zufriedenstellend bewertet werden kann. Insgesamt zeigte sich weiterhin eine ungleiche Verteilung der Befragungsteilnehmenden zwischen den Projekten/Servicestellen. So betrug der geringste Anteil an allen Teilnehmenden eines Trägers 9 % und der höchste Anteil an Befragungsteilnehmenden eines Trägers 49 %. Aus 14 Servicestellen der ersten und zweiten Förderrunde nahmen jeweils 15 bis 25 % aller Teilnehmenden an einer Befragung teil.

Zusammenfassend betrachtet fiel zum einen der Rücklauf bei den Trägerbefragungen sehr hoch aus, weshalb die Ergebnisse aus den Trägerbefragungen als verallgemeinerbar für die Förderung betrachtet werden können. Zum anderen ist auch der

²² Die Überlegung einer differenzierten Ergebnisdarstellung nach erster und zweiter Förderrunde resultierte u. a. aus den Anpassungen der Förderrichtlinien Ende 2017, die in der zweiten Förderrunde ab Mitte 2018 zum Tragen kamen und sich damit möglicherweise Unterschiede zwischen den beiden Förderrunden ergeben haben könnten.

²³ Die Verteilung der Teilnehmenden auf die einzelnen Servicestellen ist ungleich und reicht von minimal drei bis maximal 201 Personen. Da jedoch keine Auswertungen auf Projekt- bzw. Servicestellenebene vorgenommen werden, ist dies als unproblematisch zu sehen.

Rücklauf bei den Teilnehmendenbefragungen als hoch einzuschätzen. Da bei diesen Erhebungen keine gravierenden Unterschiede hinsichtlich der Verteilung persönlicher Merkmale²⁴ zur (Grund-)Gesamtheit der geförderten Teilnehmenden gemäß Monitoring (vgl. **Kapitel 6**) bestehen, wird nicht von möglichen Verzerrungen bei bestimmten Ergebnissen ausgegangen. Auf Basis der erhobenen Teilnehmendendaten lassen sich somit stichhaltige Aussagen über die Förderung treffen.

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 2017 zwei Fallstudien und 2020 drei Fallstudien in ausgewählten Servicestellen durchgeführt – können zudem Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den analysierten Fällen herausgearbeitet werden. Relevante Akteure waren in allen fünf Fallstudien Projektleitungen, Beratungskräfte/Projektmitarbeitende, Vertretungen ausgewählter relevanter Kooperationspartner und Teilnehmende. Alle im Rahmen der Fallstudien 2017 und 2020 durchgeführten Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch zu jeweils einem anonymisierten Gesamtbericht zusammengefasst.

Das (Haupt-)Erkenntnisinteresse der im Jahr 2017 durchgeführten zwei Fallstudien bestand einerseits darin, näher zu beschreiben, wie die Umsetzung der Angebote in den Servicestellen und deren Annahme durch die Zielgruppen gelingt. Außerdem galt es die Frage zu beantworten, inwiefern die Teilnehmenden neben der Beratung intensiver gecoacht und qualifiziert werden. Andererseits zeigte sich 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? Im Rahmen der beiden Fallstudien wurden insgesamt 16 Personen interviewt.²⁵ Die zentralen Ergebnisse der Fallstudien 2017 wurden im Zwischenbericht 2020 (ISG 2020) ausführlich dargestellt. Im vorliegenden Endbericht wird hierauf nur in zusammengefasster Form an relevanten Stellen eingegangen.

Im Herbst 2020 wurden drei vertiefende (themenbezogene) Fallstudien speziell zur Gründungsunterstützung durch die geförderten Servicestellen durchgeführt. Hierzu wurden drei Servicestellen der zweiten Förderrunde ausgewählt, die entweder ausschließlich oder in Teilen ein Unterstützungsangebot zur Existenzgründung umgesetzt haben, das explizit auf Frauen ausgerichtet ist. Alle drei Servicestellen haben sich aus ebenfalls ESF-geförderten Vorprojekten vergangener Förderperioden entwickelt. Bei allen für die Fallstudien ausgewählten, in verschiedenen Regionen Bayerns angesiedelten Servicestellen handelt es sich um Folgeprojekte aus der ersten Förderrunde. Die drei Fallstudienregionen unterscheiden sich in vielfältiger Hinsicht. **Servicestelle 1** hat sich aus einem Projektangebot entwickelt, das vom Träger seit Anfang der 2000er-Jahre beständig weiterentwickelt und ausformuliert wurde. In der Förderperiode 2014–2020 war sie die einzige Servicestelle mit einem ausschließlichen Gründungsunterstützungsangebot. Diese Servicestelle wurde neben der ESF-Förderung sowohl durch ein regionales Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm als auch durch Landesmittel gefördert. Das insgesamt zur Verfügung stehende Förderbudget dieser Servicestelle war deutlich höher als bei den anderen beiden Servicestellen. Die in einer Großstadt ansässige Servicestelle 1 war zentraler Anlaufpunkt für ein sehr ausgedehntes Einzugsgebiet, das in Teilen sowohl sehr urban als auch ländlich geprägt

²⁴ An den standardisierten Befragungen nahmen insgesamt 1.806 Frauen und neun Männer teil. Unter den Befragten waren mehrheitlich Frauen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren vertreten (Durchschnittsalter: 42 Jahre), die vielfach entweder den mittleren Bildungsstufen (ISCED 3 und 4: 43 %) zuzuordnen sind oder höheren Bildungsstufen ISCED 5 bis 8 (47 %). Lediglich Teilnehmerinnen mit höherem Bildungsniveau sind in den Befragungen leicht überrepräsentiert (+5 PP). Zudem sind Arbeitslose, einschließlich Langzeitarbeitslose (–6 PP) sowie Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund (–5 PP) leicht unterrepräsentiert. Die Mehrheit der Frauen (57 %) lebte mit einem festen Partner bzw. einer festen Partnerin zusammen. Bei mehr als einem Drittel der Befragten lebten zudem Kinder unter 15 Jahren im Haushalt (37 %), wobei davon die Mehrheit (64 %) der Frauen allein für die Betreuung der Kinder und Jugendlichen verantwortlich war. Bei rund 47 % dieser Frauen lebte nur ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt, bei 42 % waren es zwei Kinder und bei 11 % der Frauen drei oder mehr Kinder unter 15 Jahren. Mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sind nur wenige der Befragten befasst (9 %). Die Zusammensetzung der Befragten, die an den standardisierten Erhebungen teilgenommen haben, ist **Tabelle 12** im Anhang zu entnehmen. Aus Gründen der Datensparsamkeit wurden die erhobenen Teilnehmendendaten mit den vorliegenden Monitoringdaten verknüpft, sodass nicht alle persönlichen Merkmale noch einmal in den Evaluationserhebungen abgefragt werden mussten. Zusätzlich über die Evaluationserhebungen erfasst wurden nur Angaben zur Haushaltssituation der Teilnehmenden.

²⁵ In den zwei Fallstudien 2017 wurden fünf Servicestellenverantwortliche in ihrer Funktion als Trägervertretungen und/oder Beraterin sowie sieben Teilnehmende der Servicestellen befragt. Während Servicestelle 1 an einem Gründer- und Innovationszentrum angesiedelt ist, wird Servicestelle 2 von einem öffentlichen Bildungsträger geführt. Die Servicestellenträger hatten bereits langjährige Erfahrung mit ESF-geförderten und frauenspezifischen Projekten. Die Angebote der Servicestellen wurden an mehreren Standorten – sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum – umgesetzt, wobei Servicestelle 2 ein fünfmal kleineres Einzugsgebiet umfasste als Servicestelle 1 und bis zum Befragungszeitpunkt etwa dreimal weniger Teilnehmende erreichen konnte.

ist. Auch **Servicestelle 2** ging aus einem langjährigen bestehenden Projekt hervor, das speziell auf die Beratung von Frauen ausgerichtet war. Im Einzugsbereich der Servicestelle 2 sind im regionalen Planungsverband eine kreisfreie Großstadt und drei Landkreise zusammengeschlossen, in der rd. 0,5 Mio. Einwohner leben. Servicestelle 2 war ebenfalls in der Großstadt ansässig. Auch das Angebot der **Servicestelle 3** bestand seit Ende der 1990er-Jahre und hat sich zunehmend weiterentwickelt. Servicestelle 3 war eine Kooperationsgemeinschaft aus einem Oberzentrum – einer Mittelstadt – und zwei Landkreisen. Das Oberzentrum war Sitz der Servicestelle. In dieser sehr ländlich geprägten und weitläufigen Fallregion leben weniger als 400.000 Einwohner.

Im Rahmen der Fallstudien 2020 wurden insgesamt 24 Interviews geführt, entweder vor Ort oder telefonisch. Im Rahmen dieser Fallstudien interviewt wurden die Projektleitungen der Servicestellen, vier – i. d. R. für Beratungen und/oder Coachings zuständige – Projektmitarbeiterinnen, acht Vertretungen von Kooperationspartnern sowie elf Teilnehmerinnen, die sich zum Zeitpunkt der Interviews entweder noch in der Vorgründungsphase befanden oder bereits gegründet hatten. Auf Seiten der Kooperationspartner wurden Mitarbeitende oder Leitungen interviewt, die jeweils für die Servicestellen von Relevanz waren. Hierzu zählten eine Vertretung einer regionalen Industrie- und Handelskammer, jeweils eine Vertretung von drei regionalen Gründungszentren, zwei Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) zweier Arbeitsagenturen, die Leitung einer städtischen Gleichstellungsstelle sowie eine Vertretung einer regionalen Gesellschaft für Tourismus- und Standortmanagement.

6. Umsetzungsstand und Zielerreichung

Anhand der ESF-Monitoringdaten aus dem Monitoringsystem ESF Bavaria 2014 kann nachvollzogen werden, welche Umsetzungsfortschritte sich in materieller und finanzieller Hinsicht verzeichnen lassen und ob eine Förderung im Soll ihrer vorab gesetzten Ziele liegt. Für die Erfolgsmessung werden Output- und Ergebnisgrößen herangezogen. Hier berichtet wird der Datenstand 31. Januar 2022, wenngleich dies nicht den offiziellen Endstand des Monitorings für die mittlerweile abgeschlossene Servicestellenförderung darstellt.

In Förderaktion 7 wurden insgesamt 25 Projekte in zwei Bewilligungsrunden mit einem Finanzvolumen von 11.529.101 Euro bewilligt. Davon wurden in der ersten Antragsrunde zwölf Projekte mit einer Laufzeit von rund drei Jahren zwischen 2015 und 2018 gefördert, die spätestens Ende August 2018 endeten. Im Rahmen der zweiten Förderrunde wurden insgesamt 13 Projekte ab Mitte des Jahres 2018 gefördert. Neun dieser Projekte sind Folgeprojekte aus der ersten Förderrunde. Ursprünglich sollten die Projekte der zweiten Förderrunde bis spätestens Ende September 2021 ausgelaufen sein. Die deutschlandweit geltenden, massiven Kontakteinschränkungen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die infolge der seit Anfang 2020 weltweit grassierenden Covid-19-Pandemie aufkamen, hatten auch Auswirkungen auf die Projekte der zweiten Förderrunde. So konnten bspw. Kurse, Veranstaltungen oder Beratungen nicht oder nur sehr eingeschränkt stattfinden. Diverse Träger gerieten dadurch unter erheblichen zeitlichen sowie finanziellen Druck, was sich u. a. in verlängerten Projektlaufzeiten nach Beginn der Covid-19-Pandemie im März 2020 zeigt, die seitens der bayerischen Verwaltungsbehörde genehmigt wurden. So wurden von den 13 Projekten der zweiten Förderrunde sieben Projekte bis zu neun Monate, also bis Mitte 2022 verlängert. Ein Projekt musste vorzeitig (im Dezember 2020) beendet werden.

Table 7 gibt einen Überblick über die zum Stichtag bewilligten und ausgezahlten Mittel in den Jahren 2015 bis 2022. Die bewilligten Mittel belaufen sich insgesamt auf 11,53 Mio. Euro, wovon 5,74 Mio. Euro auf den ESF entfallen. Durchschnittlich wurden pro Projekt 461.164 Euro bewilligt. Die Höhe der bewilligten Gesamtmittel variiert dabei von minimal 174.793 Euro bis maximal 1.128.584 Euro. Für die zwölf Projekte der ersten Förderrunde wurden insgesamt 5,32 Mio. Euro bewilligt, von denen 2,66 Mio. Euro auf ESF-Mittel entfallen. Für die 13 Projekte der zweiten Förderrunde wurden insgesamt 6,21 Mio. Euro bewilligt, wovon 3,08 Mio. Euro auf ESF-Mittel entfallen. Somit ist die Verteilung der bewilligten ESF-Mittel auf die zwei Förderrunden recht ausgeglichen.

Table 7: *Bewilligte und ausgezahlte Mittel in der Förderaktion 7*

Förderrunde	Insgesamt		Erste Förderrunde (2015–2018)		Zweite Förderrunde (2018–2022)	
Zahl der Projekte	25		12		13	
	<i>Bewilligte Mittel</i>	<i>Ausgezahlte Mittel</i>	<i>Bewilligte Mittel</i>	<i>Ausgezahlte Mittel</i>	<i>Bewilligte Mittel</i>	<i>Ausgezahlte Mittel</i>
Gesamtmittel	11,53 Mio. €	8,79 Mio. €	5,32 Mio. €	4,54 Mio. €	6,21 Mio. €	4,25 Mio. €
ESF-Mittel	5,74 Mio. €	4,09 Mio. €	2,66 Mio. €	2,25 Mio. €	3,08 Mio. €	1,84 Mio. €

Quelle: ESF Bavaria Report 105 (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen.

Auszahlungen erfolgten bisher für alle 25 Projekte. Die ausgezahlten Gesamtmittel betragen bislang 8,79 Mio. Euro. Dies entspricht 76 % der bewilligten Mittel. Davon entfielen 4,09 Mio. Euro auf den ESF. Die für die Förderaktion 7 insgesamt zur Verfügung stehenden ESF-Mittel von rund 6,03 Mio. Euro (nach Programmänderung bzw. Mittelkürzung) werden mit einem Anteil der bewilligten Mittel von bisher rund 95 % voraussichtlich knapp ausgeschöpft.

Table 8 zeigt den materiellen Umsetzungsstand der Förderaktion 7. Seit Beginn der Förderung im Mai 2015 bis Ende Januar 2022 traten insgesamt 8.522 Teilnehmende in die Projekte der Förderaktion 7 ein, davon 4.138 (49 %) Teilnehmende in die

zwölf Projekte der ersten Förderrunde und 4.384 (51 %) Teilnehmende in die 13 Projekte der zweiten Förderrunde.²⁶ Durchschnittlich traten 345 Teilnehmende (Minimum: 163; Maximum: 888 Teilnehmende) in die Projekte der ersten Förderrunde und 337 Teilnehmende (Minimum: 19; Maximum: 928 Teilnehmende) in die Projekte der zweiten Förderrunde ein. Der im OP definierte Zielwert von 8.433 Teilnehmenden, die bis zum Jahr 2023 gefördert werden sollen, wurde bereits erreicht. Da sich die Förderung primär an Frauen richtet, liegt der Frauenanteil bei den Teilnehmendeneintritten bei 98 %.

Tabelle 8: Merkmale der Teilnehmenden von Projekten der FA 7

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eintritte gesamt	8.522	100 %	8.366	98 %	156	2 %
... davon Eintritte (abgeschlossene) Maßnahmen 2015–2018: erste Förderrunde	4.138	49 %	4.077	99 %	61	1 %
... davon Eintritte (laufende) Maßnahmen 2018–2021/22: zweite Förderrunde	4.384	51 %	4.289	98 %	95	2 %
<i>Nach Erwerbsstatus</i>						
Arbeitslose, inkl. Langzeitarbeitslose	2.719	32 %	2.643	97 %	76	3 %
... davon Langzeitarbeitslose	790	9 %	757	96 %	33	4 %
Nichterwerbstätige	1.792	21 %	1.772	99 %	20	1 %
Erwerbstätige, auch Selbstständige	4.011	47 %	3.951	99 %	76	2 %
<i>Nach Altersgruppen</i>						
Unter 25 Jahre	260	3 %	242	93 %	18	7 %
Über 54 Jahre	905	11 %	885	98 %	20	2 %
Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nichterwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	448	5 %	431	96 %	17	4 %
<i>Nach Bildungsstand</i>						
ISCED 1 und 2 (Grundbildung/Sekundarbildung Unterstufe)	775	9 %	743	96 %	32	4 %
ISCED 3 und 4 (Sekundarbildung Oberstufe/postsekundäre Bildung)	3.774	44 %	3.703	98 %	71	2 %
ISCED 5 bis 8 (Tertiäre Bildung – alle Stufen)	3.973	47 %	3.920	99 %	53	1 %
<i>Andere Personengruppen²⁷</i>						
Teilnehmende mit Migrationshintergrund	1.723	20 %	1662	96 %	61	4 %
Teilnehmende mit Behinderungen	289	3 %	283	98 %	6	2 %
Sonstige Benachteiligung	128	2 %	121	95 %	7	5 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen.

Knapp die Hälfte der Teilnehmenden war zum Projekteintritt erwerbstätig oder selbstständig (47 %). Die andere Hälfte war entweder arbeitslos (32 %) oder nichterwerbstätig (21 %). Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden war zum Projekteintritt zwischen 25 bis 54 Jahre alt (86 %), 11 % aller Teilnehmenden waren über 54 Jahre und 3 % unter 25 Jahre alt. Das Bildungsniveau der Teilnehmenden fällt vergleichsweise hoch aus: 47 % haben einen (Fach-) Hochschulabschluss, Meister oder einen höheren Abschluss (ISCED 5 bis 8). Mit 44 % 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 ein Abitur noch eine abgeschlossene Berufsausbildung (ISCED 1 und 2). Jede/r fünfte Teilnehmende hat einen Migrationshintergrund.

Vor dem Hintergrund der im Jahr 2018 in Kraft getretenen Richtlinienänderungen (vgl. [Kapitel 4](#)) wurde überprüft, ob nach der erfolgten Änderung ggf. mehr Teilnehmende erreicht werden konnten. Hierzu wurden ausschließlich diejenigen Projekte der

²⁶ Die Teilnehmendenzahl wird bis zum Auslaufen der Projekte bis spätestens Juni 2022 noch höher liegen als der hier dargestellte Datenstand zum 31.01.2022.

²⁷ 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 Teilnehmer/innen verweigert werden können, weshalb die tatsächlichen Werte potenziell höher liegen.

ersten Förderrunde berücksichtigt, die in der zweiten Förderrunde fortgesetzt wurden, d. h. sowohl die Vor- als auch Folgeprojekte. Insgesamt gibt es neun Projekte, die in der zweiten Förderrunde fortgesetzt wurden.²⁸ Zum Vergleich der Teilnehmereintritte wird sowohl bei den Vorprojekten als auch bei den Folgeprojekten jeweils ein Zeitraum von 39 Monaten betrachtet.²⁹ Zum Datenstand 31. Januar 2022 sind – jeweils im Zeitraum von 39 Monaten – 3.065 Teilnehmende in Vorprojekte und 3.380 Teilnehmende in Folgeprojekte eingetreten. Im Vergleich zu den Vorprojekten stieg die Zahl der Eintritte in die Folgeprojekte somit um 10 % an. Im Durchschnitt traten jeweils im betrachteten Zeitraum pro Monat 79 Personen in Vorprojekte und 87 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 13** und **Abbildung 14** im Anhang). Insgesamt hat sich aber der Anstiegstrend, der sich bereits im Evaluationszwischenbericht von 2019 abzeichnete, leicht abgeschwächt fortgesetzt. Ob dies als Effekt der Richtlinienänderung gewertet werden kann, wird im Rahmen des Ergebniskapitels (vgl. **Kapitel 7**) besprochen.

Aus den Maßnahmen der Servicestellen ausgetreten sind bis Ende Januar 2022 insgesamt 7.980 Teilnehmende. Dies sind rund 94 % der bisher eingetretenen Teilnehmenden. Von allen geförderten Teilnehmenden, die ausgetreten sind, haben 90 % bis zum Ende an einer Maßnahme teilgenommen, 8 % haben eine Maßnahme vorzeitig beendet (positiver Austritt) und 2 % haben eine Maßnahme abgebrochen (**Tabelle 9**). Dies kann als ein erstes Indiz für den Erfolg der Servicestellenarbeit gewertet werden. Unter der Annahme, dass es sich hierbei (besonders in der ersten Förderrunde) mehrheitlich um kurzzeitige Teilnahmen handelt, ist eine geringe Abbruchquote allerdings erwartbar.

Tabelle 9: Austritte von Teilnehmenden aus Projekten der FA 7

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Austritte gesamt	7.980	100 %	7.839	98 %	141	2 %
... davon Austritte Maßnahmen 2015–2018 (erste Förderrunde)	4.138	52 %	4.077	52 %	61	43 %
... davon Austritte Maßnahmen 2018–2021 (zweite Förderrunde)	3.842	48 %	3.762	48 %	80	57 %
Teilnahme bis zum Ende	7.190	90 %	7.068	90 %	122	87 %
Vorzeitiger Austritt (positiv)	602	8 %	589	8 %	13	9 %
Abbruch (negativ)	188	2 %	182	2 %	6	4 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590 (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen.

Auf Basis der Monitoringdaten kann der unmittelbare, d. h. bis zu vier Wochen nach dem Austritt erhobene Ergebnisindikator für die Teilnehmenden ausgewiesen werden (**Tabelle 10**). Der im OP (StMAS 2021) für diese Förderung definierte programmspezifische Indikator „Teilnehmer/innen, die nach Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreichen“ lässt sich wiederum in weitere Dimensionen unterteilen und zielt darauf ab, jeweils einen Statuswechsel abzubilden, d. h. eine Veränderung zwischen Beginn und Ende der Teilnahme. Von den insgesamt 7.980 Teilnehmenden, die bereits aus den Projekten der Förderaktion 7 ausgetreten sind, haben 5.523 Teilnehmende (69 %) unmittelbar nach der Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreicht. Der im OP für diese Förderaktion festgelegte Zielwert für 2023 von 66 % wird somit bereits erfüllt und lässt sich als Erfolg der Förderung werten.

Grundsätzlich zeigt sich bei den Dimensionen des programmspezifischen Ergebnisindikators (Beschäftigungsumfang erhöht, Beschäftigungsqualität verbessert, berufliche Position verbessert, Gehalt verbessert), dass die Teilnehmenden teilweise gleich mehrere Fortschritte erzielen konnten. Die meisten Teilnehmenden konnten ihre berufliche Position verbessern (52 %). Jeweils rund ein Drittel aller Teilnehmenden erhöhte den Beschäftigungsumfang, erlebte eine Verbesserung der Beschäftigungsqualität und/oder erhielt eine höhere Entlohnung.

Darüber hinaus befanden sich nur 4 % der Teilnehmenden, die beim Eintritt in ein Projekt/eine Servicestelle nicht-erwerblich und nicht Arbeit suchend waren, nach der Teilnahme auf Arbeitssuche. Insgesamt 5 % der Teilnehmenden, die bei Eintritt nicht-erwerblich und nicht in einer schulischen oder beruflichen Aus- oder Weiterbildung waren, absolvierten nach dem Projekt

²⁸ Insgesamt drei Projekte der ersten Förderrunde wurden nicht fortgesetzt.

²⁹ Für die Vorprojekte wird der gesamte Zeitraum der Teilnehmereintritte vom 01. Mai 2015 bis 30. Juli 2018 und für die Folgeprojekte der Zeitraum 01. September 2018 bis 30. November 2021 betrachtet. Die neun Folgeprojekte starteten ab Juni 2018, davon begannen drei Projekte im Juli, zwei Projekte im August und zwei Projekte im September 2019.

eine schulische oder berufliche Aus- oder Weiterbildung. Darüber hinaus haben von allen ausgetretenen Teilnehmenden lediglich 4 % nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung (inklusive Zertifikat) erhalten. Dieser Wert erscheint sehr niedrig, besonders vor dem Hintergrund, dass mit der Richtlinienänderung 2017 auch der Qualifizierungsaspekt hervorgehoben wurde. Was im Rahmen der Servicestellenförderung unter Seminaren/Workshops oder Qualifizierungsmaßnahmen verstanden wurde, weicht aber offenbar von der strengen Definition der Indikatorik ab. Diese Förderung war eben nicht auf klassische Qualifizierung, sondern in dieser Hinsicht bedarfsorientierter und inhaltsoffener ausgerichtet.

Tabelle 10: Unmittelbare Ergebnisindikatoren von Projekten der FA 7

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Austritte gesamt	7.980	100 %	7.839	98 %	141	2 %
<i>Programmspezifischer Ergebnisindikator:</i>						
Teilnehmer/innen, die nach Teilnahme eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation erreichen (Zielwert im Jahr 2023: 66 %)	5.523	69 %	5.426	69 %	97	69 %
<i>Davon: Beschäftigungsumfang erhöht</i>	2.609	33 %	2.563	33 %	46	33 %
<i>Davon: Beschäftigungsqualität verbessert</i>	2.602	33 %	2.550	33 %	52	37 %
<i>Davon: Berufliche Position verbessert</i>	4.116	52 %	4.047	52 %	69	49 %
<i>Davon: Gehalt verbessert</i>	2.615	33 %	2.570	33 %	45	32 %
<i>Gemeinsame Ergebnisindikatoren:</i>						
Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließl. Selbstständige	2.858	63 %	2.797	63 %	61	64 %
nichterwerbstätige Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	158	4 %	156	4 %	2	2 %
Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	251	5 %	248	5 %	3	4 %
Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	288	4 %	283	4 %	5	4 %

Quelle: ESF Bavaria Report 590 (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen.

7. Evaluationsergebnisse

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse aller qualitativen und quantitativen Evaluationserhebungen zusammengefasst dargestellt. Hierdurch soll ein umfassendes Bild über die Umsetzung, Herausforderungen und Resultate der Förderaktion 7 möglich sein, deren Hauptzielgruppe Frauen sind, wenngleich die Servicestellenangebote prinzipiell auch Männern offenstehen. Grundsätzlich werden die Ergebnisse aus den standardisierten Teilnehmendenbefragungen in aggregierter Form dargestellt. Für die weitere Darstellung der Ergebnisse wird daher – auch aus Gründen der besseren Lesbarkeit – ausschließlich die weibliche Form verwendet. Bei großen Abweichungen der Ergebnisse zwischen den zwei Förderrunden oder zwischen den Befragungswellen wird auf etwaige Unterschiede eingegangen. Die Ergebnisse der Trägerbefragungen werden überwiegend getrennt nach Befragungsjahren dargestellt. Die Gliederung des Kapitels zu den Evaluationsergebnissen orientiert sich an der vorgestellten Programmlogik (vgl. [Kapitel 5](#)). Zu den wesentlichen inhaltlichen Bestandteilen dieses Kapitels zählen demnach zentrale Umsetzungsaspekte (vgl. [Abschnitt 7.1](#)) und eine Einordnung der Nutzen- und Wirkungseffekte (vgl. [Abschnitt 7.2](#)).

7.1 Ergebnisse zur Umsetzung der Förderung

In diesem Abschnitt werden die zentralen Evaluationsergebnisse zur Umsetzung der Förderung dargestellt. Zunächst wird die Einmündung der Teilnehmerinnen in die Förderung betrachtet ([Abschnitt 7.1.1](#)). Hierbei wird zum einen auf den Förderbedarf eingegangen, der sich u. a. an der Anzahl der (potenziellen) Teilnehmerinnen und deren Hauptanliegen für eine Kontaktaufnahme zur Servicestelle, der regionalen Arbeitsmarktlage sowie an der sonstigen Förderlandschaft ableiten lässt. Zum anderen wird im Rahmen der Aufmerksamkeitsgenerierung beschrieben, wie der Zugang der Teilnehmerinnen zur Servicestelle faktisch erfolgt ist. In [Abschnitt 7.1.2](#) wird auf die Aktivitäten der Förderung eingegangen. Dies ermöglicht eine Einschätzung dessen, ob die Förderung inhaltlich und im geplanten Umfang umgesetzt werden konnte. In diesem Zusammenhang wird auch darauf geschaut, welche Rolle Kooperationspartner bei der Umsetzung der Angebote spielen. [Abschnitt 7.1.3](#) dient der Analyse der generierten Outputs zur Beantwortung der Frage, ob die anvisierten Zielgruppen/Adressaten der Förderung auch erreicht wurden.

7.1.1 Einmündung in die Förderung

Bedarf für die Servicestellen

Der Bedarf für die Servicestellen lässt sich insbesondere ableiten aus Einschätzungen des grundsätzlichen regionalen Förderbedarfs, dem Vorhandensein ähnlicher Unterstützungsangebote bzw. etwaiger (Förder-)Konkurrenzen sowie aus den Motiven der Teilnehmerinnen, die Servicestellenangebote in Anspruch zu nehmen.

Nach Einschätzung der Träger bestand mehrheitlich ein **grundsätzlicher Bedarf an der Servicestellenförderung**. Dies zeigt sich sowohl an den Rückmeldungen aus den Fallstudien 2017 zur ersten Förderrunde als auch aus den Ergebnissen der standardisierten Trägerbefragung 2020. In letzterer schätzten mehr als die Hälfte der befragten Trägervertretungen (n=7) den Bedarf im eigenen Einzugsgebiet als (sehr) hoch ein. Dies betrifft überwiegend die Servicestellen in städtischen Regionen (n=6). Die vier Servicestellen, für die der Bedarf (eher nicht bis überhaupt) nicht hoch eingeschätzt wurde, agieren dagegen in eher ländlichen Gebieten. Dies deutet regional unterschiedliche Bedarfe an den Servicestellenangeboten an. Eine gewichtige Voraussetzung für den Bedarf spielte hierbei nach Rückmeldung v. a. die Arbeitsmarktsituation einer Servicestellenregion. Zum Zeitpunkt der Evaluation war die allgemeine Arbeitsmarktlage in vielen bayerischen Regionen ausgesprochen positiv, was sich in hohen Erwerbstätigenquoten und geringen Arbeitslosenzahlen – auch bei den Frauen – widerspiegelte. Gerade in diesen Regionen dürfte der Verbesserung der aktuellen Beschäftigungssituation von Frauen insgesamt ein höherer Stellenwert zugekommen sein als der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wenngleich die statistischen Darstellungen zur Entwicklung der Gleichstellung in Bayern vielfältige, fortbestehende Aufholbedarfe der beruflichen Situation von Frauen offenlegten (vgl. [Kapitel 3](#)). Ein Grundkonflikt, der sich bei der Arbeit der Servicestellen v. a. mit Blick auf die Fachkräftesituation ergab und zumindest anhand der Fallstudien 2017 für die Servicestellen der ersten Förderrunde gezeigt werden konnte, bestand darin, dass sich die beruflichen Interessen und Wünsche der teilnehmenden Frauen faktisch oftmals nicht mit den durch den Fachkräftemangel bestehenden Chancen und Möglichkeiten vereinbaren ließen.

Speziell der **Förderbedarf bei der Gründungsunterstützung**, die im Rahmen der Förderung von einigen Servicestellen angeboten wurde, war ein Thema in den Fallstudien 2020. Zusammenfassend deuten die Einschätzungen der dabei interviewten

Vertretungen der Servicestellen und Kooperationspartner darauf hin, dass in allen drei Fallregionen ein grundsätzlich hoher Förderbedarf am Gründungsunterstützungsangebot bestand.³⁰ Dies zeigte sich an einer bis zuletzt hohen Nachfrage seitens gründungsinteressierter Frauen, von der gemeinhin berichtet wurde. Nachfrageunterschiede zwischen den Regionen konnten hierbei auf Differenzen bei strukturellen Rahmenbedingungen einer Region zurückgeführt werden, insbesondere mit Blick auf Branchenstruktur, Gründungslandschaft, Bevölkerungsdichte und Größe des Einzugsgebiets. Auffällige lokale Nachfrageunterschiede innerhalb der einzelnen Regionen scheinen hingegen weniger bestanden zu haben. Der berichtete hohe Bedarf wurde dabei v. a. damit begründet, dass sich die Lebenswirklichkeit vieler Frauen – gerade mit Blick auf den beruflichen Wiedereinstieg mit (mehreren) Kindern und Familienarbeit – häufig von der vieler Männer unterscheidet und sich bei Frauen – aller Erfahrung nach – häufig andere Fragen mit Blick auf eine Gründung stellen würden als bei Männern. Dies habe wiederum zur Folge, dass Frauen – im Vergleich zu Männern – eine andere Herangehensweise haben, eine Gründung konkret anzugehen.

Von weiterer Relevanz zur Klärung des Förderbedarfs interessierte im Rahmen der Evaluation zudem die **Abklärung von möglichen Förderkonkurrenzen** bzw. inwiefern sich die Servicestellenförderung von anderen Angeboten, die sich wie die berufsorientierenden und qualifizierenden Servicestellenangebote ausdrücklich an Frauen richteten, abgegrenzt hat. In den Fallstudien 2017 und 2020 wurde deutlich, dass es zum damaligen Zeitpunkt in Bayern mehrere Einrichtungen mit ähnlichen Angeboten für Wiedereinsteiger/innen und Existenzgründer/innen gab, die allgemein darauf abzielten, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, und somit zumindest potenziell in Konkurrenz zu den ESF-geförderten Servicestellen standen. Hierzu zählten u. a. Qualifizierungsmaßnahmen, Wiedereinstiegsberatungen und Bewerbungcoachings der Agentur für Arbeit, Familienbegleiter, die Kurse für junge Mütter geben, Gründungszentren und andere Einrichtungen wie die IHK und Hochschulen, die bei Gründungsvorhaben unterstützen. Rückgemeldet wurde in diesem Zusammenhang von einer Servicestellenvertretung, dass sich der einst intensive Austausch mit der Agentur für Arbeit verschlechtert habe, da das Thema Stille Reserve offenbar selbst ein bedeutsames Themenfeld im Fallmanagement der Arbeitsagentur geworden sei. Dementsprechend war der Eindruck entstanden, dass die Servicestelle von der Arbeitsagentur als Konkurrenz gesehen wurde. Diese Einschätzung wurde zwar nicht explizit von den interviewten BCA der regionalen Arbeitsagenturen geteilt, doch auch sie wiesen darauf hin, dass die Arbeitsagenturen diese Zielgruppe – in Ergänzung zum Unterstützungsangebot der BCA – verstärkt über eine individuelle Wiedereinstiegsberatung adressieren würden. Ansonsten lassen die Rückmeldungen der interviewten Projektleitungen und Vertretungen der Kooperationspartner jedoch eher darauf schließen, dass die unterschiedlichen regionalen Angebote nicht in harter Konkurrenz zu den Angeboten der Servicestellen standen, auch dann nicht, wenn es bestimmte inhaltliche Überschneidungen gab. Vielmehr scheinen die Angebote der Servicestellen ähnliche Angebote anderer Anbieter sinnvoll ergänzt und erweitert zu haben – so zumindest der Eindruck der meisten Interviewpersonen. Im Wesentlichen wurde dies auf die zielgruppenspezifische Ausrichtung und bestimmte Alleinstellungsmerkmale der Servicestellen zurückgeführt. Zu letzterem zählte, dass die Servicestellen keinen Behördencharakter – wie etwa die Agenturen für Arbeit – gehabt hätten, sondern in der Lage gewesen seien, individueller auf die Bedarfe der Geförderten einzugehen. Hierdurch sei der Austausch seitens der Teilnehmerinnen ungezwungener erlebt worden, v. a. auch weil die finanzielle Förderung nicht von einer erfolgreichen Teilnahme abhing. Gerade bedingt durch die Freiwilligkeit der Teilnahme sei den Teilnehmerinnen so Druck genommen worden, was wiederum deren Motivation und Bereitschaft gesteigert habe, selbstständig ihre berufliche Situation zu verbessern. Dies habe gleichsam v. a. zu einer Stärkung des Selbstwertgefühls der Frauen beigetragen. Speziell mit Blick auf das Gründungsunterstützungsangebot der Servicestellen legen die Ergebnisse aus den Fallstudien 2020 gesondert nahe, dass es (zumindest in den betrachteten Fallregionen) kein speziell auf Frauen ausgerichtetes Gründungsunterstützungsangebot und somit keine wirklichen Konkurrenzen zu geben schien. Dies ist angesichts der in **Kapitel 2** beschriebenen landesspezifischen Ausgangssituation zur Gründungsförderung wenig überraschend. Aus den Fallstudieninterviews wird deutlich, dass sich die Gründungsunterstützungsangebote der Servicestellen von anderen regionalen Gründungsangeboten deutlich unterscheiden haben. Ausdrücklich abgegrenzt wurden die Servicestellenangebote bspw. von der landesweit etablierten Gründungsberatung der Kammern und Berufsverbände, die Gründungsinteressierte – im gewerblichen Sektor oder Handwerk – in „Aufschlussberatungen“ grundsätzlich geschlechtsneutral informieren würden. Gerade bei den Kammern und Verbänden stünden fachbezogene, v. a. betriebs-/finanzwirtschaftliche, rechtliche und branchenspezifische Themen im Fokus des häufig einmaligen Beratungstermins. Individuelle Belange und Themen wie eingeschränkte Gesundheit, reduzierte Belastbarkeit oder die Vereinbarung von Familien- und Berufsleben seien aufgrund der spezifischen inhaltlichen Ausrichtung und Zielsetzung kein Bestandteil der Beratungen von Kammern oder Verbänden. Deren Beratungskräfte würden zwar über ausgewiesene Expertise in fachlichen Themen verfügen, nicht aber bezüglich gender- und vereinbarkeitspezifischer Fragen. Zudem würden sowohl Kammern als auch Gründerbüros etwa von Hochschulen

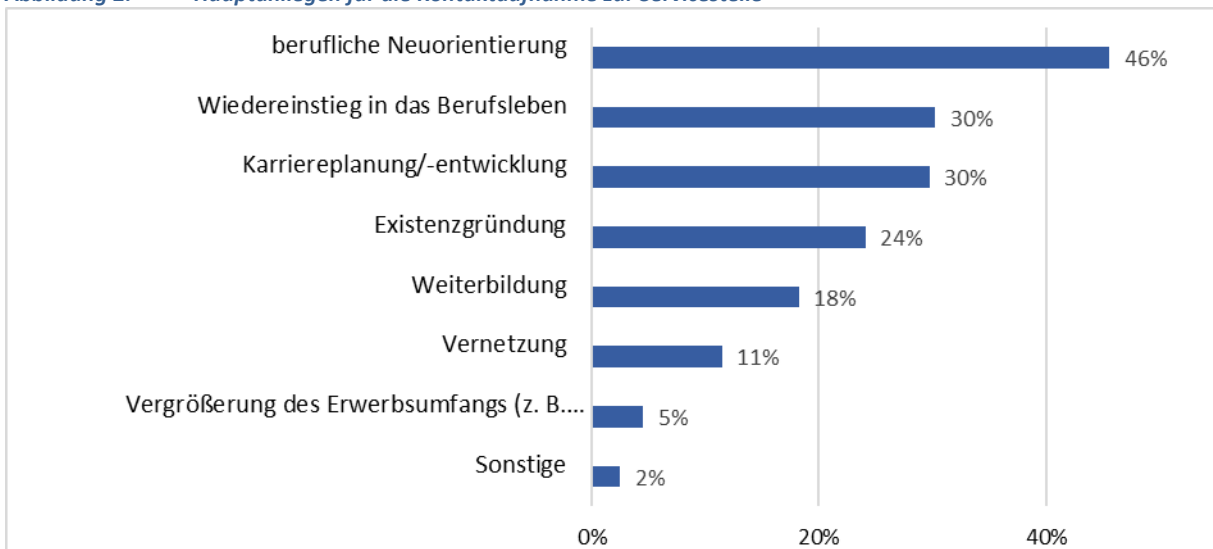
³⁰ Berichtet wird von vermehrten Nachfragen von Personen aus anderen bayerischen Regionen oder Bundesländern (dies war nicht förderfähig), v. a. in Servicestelle 1.

auf andere Arten von Gründungsvorhaben abzielen und ihren Fokus v. a. auf den Innovationscharakter und die Wachstumsorientierung von Start-ups legen. Auch andere Gründungsberatungsstellen regionaler Anbieter waren offenbar stärker auf bestimmte Zielgruppen oder Gründungen in spezifischen Bereichen ausgerichtet als die Servicestellen, so bspw. die Gründungsberatung für Studierende, Jungunternehmer/innen, Senior/innen oder für Start-ups im digitalen Bereich. Von den Servicestellen wurden hingegen vielfach (Kleinst-)Gründungen im Nebenerwerb begleitet, die nach Rückmeldung verschiedener Interviewpersonen aller drei Fallregionen im Rahmen etablierter Gründungsangebote erfahrungsgemäß häufig untergehen oder nicht ernst genommen würden.

Ein weiteres Argument gegen eine harte Konkurrenz ist zudem, dass die Servicestellen häufig in einem engen Austausch mit relevanten regionalen Einrichtungen über konkrete Angebote gestanden haben, insbesondere zu den Themen Existenzgründung und Wiedereinstiegsberatung. Teilweise mündete dies auch in gemeinsamen Aktionen und Veranstaltungen mit anderen Anbietern. Dies legen die Ergebnisse sowohl aus den Fallstudien 2017 als auch aus den Fallstudien 2020 nahe. Eine wichtige Voraussetzung hierfür dürfte allerdings sowohl das Engagement einer jeweiligen Servicestelle als auch die Kooperationsbereitschaft anderer regionaler Anbieter gewesen sein (vgl. [Kapitel 7.1.2](#)).

Ein wichtiger Aspekt zur Bestimmung des Förderbedarfs sind überdies die **Motive der Teilnehmerinnen, überhaupt mit einer Servicestelle Kontakt aufzunehmen**. Die Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen hierzu sind in [Abbildung 2](#) dargestellt. Demnach kamen mehrheitlich Frauen mit dem Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung zu den Servicestellen (46 %) und jeweils knapp ein Drittel suchte Hilfe beim Wiedereinstieg in das Berufsleben (30 %) und/oder bei der Karriereplanung/-entwicklung (30 %). Der Anteil an Teilnehmerinnen, die mit dem Anliegen der Karriereplanung/-entwicklung zur Servicestelle kamen, stieg von 25 % in der ersten Förderrunde auf 35 % in der zweiten Förderrunde und stieg damit am stärksten. Damit kann gezeigt werden, dass das Ziel der Servicestellenangebote zur Verbesserung der aktuellen Beschäftigungssituation von Frauen einen ebenso hohen Stellenwert hatte wie das Ziel der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Für knapp ein Viertel der Frauen war zudem eine Existenzgründung Hauptgrund für die Kontaktaufnahme zur Servicestelle (24 %). Rund ein Fünftel nannte Weiterbildung (18 %) als Hauptanliegen. Die Vernetzung oder Vergrößerung des Erwerbsumfangs (z. B. der Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung) war hingegen von geringerer Bedeutung. Unter sonstigen Anliegen für die Kontaktaufnahme zur Servicestelle wurden die Unterstützung bei der Bewerbung/im Bewerbungsprozess (23 Nennungen) sowie allgemein die Verbesserung der Erwerbssituation (z. B. monetär, kollegial, fachlich u. ä.) (19 Nennungen) zusammengefasst.

Abbildung 2: Hauptanliegen für die Kontaktaufnahme zur Servicestelle



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016/17 bis 2021/22; n=1815; Mehrfachantworten möglich.

Differenziert man die genannten Gründe für eine Kontaktaufnahme nach relevanten Merkmalen der Teilnehmerinnen (vgl. [Tabelle 13](#) im Anhang), so zeigen sich verschiedene Auffälligkeiten. Der Berufswiedereinstieg wurde vorrangig von nichterwerbstätigen Teilnehmerinnen im mittleren Alter (40–49 Jahre) genannt (42 %). Auffällig ist hier im Vergleich zu den anderen Antwortkategorien, dass die Frauen mehrheitlich Kinder unter 15 Jahren betreuten (55 %) und vergleichsweise häufiger alleinerziehend waren (37 %). Der Anteil von Frauen mit zu betreuenden Kindern unter 15 Jahren lag zudem deutlich über dem Anteil für alle befragten Teilnehmerinnen (vgl. [Tabelle 12](#)). Der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung wurde vor allem von erwerbstätigen Teilnehmerinnen (54 %) im mittleren (40–49 Jahre) und höheren (50–59 Jahre) Alter erwähnt. Das Thema Karriereplanung und -entwicklung wurde überwiegend von Frauen im Alter zwischen 30 bis 49

Jahren als relevanter Grund angeführt, um eine Servicestelle zu kontaktieren. Mehrheitlich (64 %) handelte es sich hierbei um Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. Meister-/Technikerausbildung. Über ein hohes Bildungsniveau verfügten auch Frauen, für die das Thema Existenzgründung eine wichtige Rolle bei der Kontaktaufnahme spielte. Auch wenn dieses Thema mehrheitlich (65 %) von erwerbstätigen Frauen genannt wurde, so war ein Drittel der hieran interessierten Frauen zu Beginn der Teilnahme 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 und 4) verfügten. Im Vergleich zu den anderen Antwortkategorien war hier zudem der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund (18 %) etwas höher.

Zum Förderbedarf speziell bei der **Gründungsunterstützung** wurden in den Fallstudien 2020 noch Gründungsmotive und Gründungsvorerfahrungen der Teilnehmerinnen sowie Motive für die Inanspruchnahme durch die Teilnehmerinnen abgefragt. Insgesamt zeigt sich hierbei zunächst, dass die beiden in der Forschung bekannten Gründungstypen, Not- und Chancengründungen, auch im Rahmen der Förderung die zentralen **Gründungsmotive** darstellten, wenngleich sich beide Motivlagen miteinander vermischen können. Die Rückmeldungen in den Fallstudien zeigen, dass es stark fall- und zielgruppenabhängig war, welche der beiden Motivtypen bei den Gründerinnen konkret überwogen. Regional abhängig zeigten sich Chancengründungen v. a. eher bei (festangestellten) Frauen, die sich bewusst (entweder aufgrund bestimmter beruflicher Frustrationen oder aufgrund des Wunsches nach beruflicher Veränderung) gegen die Fortführung einer Anstellung entschieden hätten oder sich nebenberuflich selbstständig verwirklichen wollten. Häufig hatten diese hochambitionierten Frauen ein starkes Selbstverwirklichungsmotiv, um beruflich „durchzustarten und Geld zu verdienen“, bestimmte Nischen zu besetzen oder bestimmte Angebote zu verändern, deren Änderungspotenziale sie im Rahmen früherer Anstellungen identifiziert haben. Notgründungen erfolgten hingegen bspw. überwiegend bei Müttern, die keinerlei Anstellung mehr auf dem 1. Arbeitsmarkt fanden oder die Schwierigkeiten mit dem beruflichen Wiedereinstieg hatten und bei denen die Selbstständigkeit (häufig) – v. a. aufgrund der regionalen Arbeitsmarktsituation – der einzige Weg gewesen sei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die finanzielle Notwendigkeit einer Gründung ergab sich häufig, um bspw. nicht in den SGBII-Bezug zu fallen oder aufgrund einer (chronischen) Erkrankung. Bei älteren Teilnehmerinnen stellte die Selbstständigkeit eine Möglichkeit dar, der (drohenden) Altersarmut entgegenzuwirken. Zudem spielte berufliche Neuorientierung nicht nur aufgrund veränderter persönlicher Lebensbedingungen (z. B. Umzug, familiäre Gründe), sondern auch für viele Frauen eine Rolle, die im Zuge der Covid-19-Pandemie unvorhergesehen ihren Job verloren haben. Vereinzelt wurde in den Fallstudien 2020 von interviewten Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt davon berichtet, dass es erste Indizien (Hinweise auf gleichzeitigen Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Förderanträge für den Gründungszuschuss) für einen (regionalen) Anstieg von Notgründungen bei Frauen gab.

Grundsätzlich individuell sehr verschieden waren offenbar auch die **Vorerfahrungen der Teilnehmerinnen mit dem Gründungsthema**. Sie scheinen v. a. davon abhängig gewesen zu sein, wie weit eine Gründungsentscheidung zum Zeitpunkt des Eintritts in eine Servicestelle gereift war. Dies reicht von Teilnehmerinnen, die ihre Selbstständigkeit bereits angemeldet oder zumindest eine sehr konkrete Gründungsidee hatten, bis zu Teilnehmerinnen, die noch sehr unsicher darüber waren, überhaupt zu gründen. Gerade die letztgenannte Zielgruppe verfügte zumeist scheinbar über keinerlei Vorerfahrungen. Demgegenüber hatten Teilnehmerinnen mit sehr konkreten Gründungsideen offenbar vor dem Servicestellenbesuch häufig v. a. klassische Gründungsberatungen der Kammern in Anspruch genommen oder andere, einführende Veranstaltungen regionaler Gründungsberatungseinrichtungen besucht. Finanzielle Fördermöglichkeiten waren hingegen im Vorfeld der Inanspruchnahme des Servicestellenangebots häufig wohl nicht bekannt, mit Ausnahme des Gründungszuschusses der Bundesagentur für Arbeit³¹, einer finanziellen, nicht rückzahlbaren Unterstützung für Gründerinnen aus der Arbeitslosigkeit. Dies kann als Bestätigung dafür gewertet werden, dass es grundsätzlich eine Vielzahl von nur schwer zu überblickenden finanziellen Fördermöglichkeiten für Gründungen gibt (vgl. [Kapitel 2](#)).

Mit Blick auf die **Motive der Teilnehmerinnen für die Inanspruchnahme des Gründungsunterstützungsangebots** der Servicestellen zeigt sich, dass zwei Motivlagen maßgeblich waren und sich häufig vermischten. Zum einen stellten konkrete inhaltliche Anliegen bzw. Umsetzungsaspekte mit Bezug zur angestrebten Gründung ein zentrales Motiv dar. Dies betraf fachliches Detailwissen etwa zu Fördermöglichkeiten, zur Erstellung von Business-/Finanzplänen, zu konkreten Modalitäten der Gewerbeanmeldung, zu wirtschaftlichen Aspekten der Unternehmensführung oder zur (digitalen) Bewerbung des eigenen Angebots. Zum anderen spielte auch das Bedürfnis, über die persönliche Situation zu sprechen, bei den meisten Teilnehmerinnen eine gewichtige Rolle für die Inanspruchnahme des jeweiligen Angebots. Die Beratungen wurden daher auch

³¹ Der Gründungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit dient zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Absicherung, solange die Einnahmen aus der Selbstständigkeit dafür noch nicht ausreichen. Die Höhe der Förderung hängt hierbei von der Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG I) ab. Die Förderdauer beträgt maximal 15 Monate. Seit Ende 2011 stellt der Gründungszuschuss keine Pflichtleistung mehr dar, sondern wird nach (Sachbearbeiter-)Ermessen der Bundesagentur für Arbeit bewilligt. Hierbei hat die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit grundsätzlich Vorrang.

deshalb bewusst von den Frauen in Anspruch genommen, um gemeinsam mit der Servicestelle gedanklich durchzuspielen, ob eine Gründung eine gute berufliche Option darstelle. Somit dienten die Beratungen stark zur Orientierung bei Unsicherheiten mit der eigenen beruflichen Situation bzw. der möglichen Selbstständigkeit. Gleichzeitig spielte ebenfalls die proaktive Begleitung und Profilschärfung während der Vorgründungsphase eine wichtige Rolle für viele Teilnehmerinnen. Von hoher Relevanz für einige Teilnehmerinnen war hierbei offenbar, dass im Beratungs- und Begleitansatz der Servicestellen ausdrücklich berücksichtigt worden sei, „wie Frauen Selbstständigkeit angehen und welche Fragen dann auftauchen“. Eine weitere Rolle spielte auch, dass alternative kostenpflichtige Angebote häufig aufgrund der persönlichen finanziellen Situation der Teilnehmerinnen nicht möglich gewesen wären.

Zusammenfassend wird an den Ergebnissen zu Gründungsmotiven, Vorerfahrungen mit dem Gründungsthema sowie Motiven der Inanspruchnahme des Gründungsunterstützungsangebots deutlich, dass zwar teilweise stark individuelle Unterschiede bestanden, die genannten Bedarfe aber offenbar typisch für die Servicestellenförderung waren.

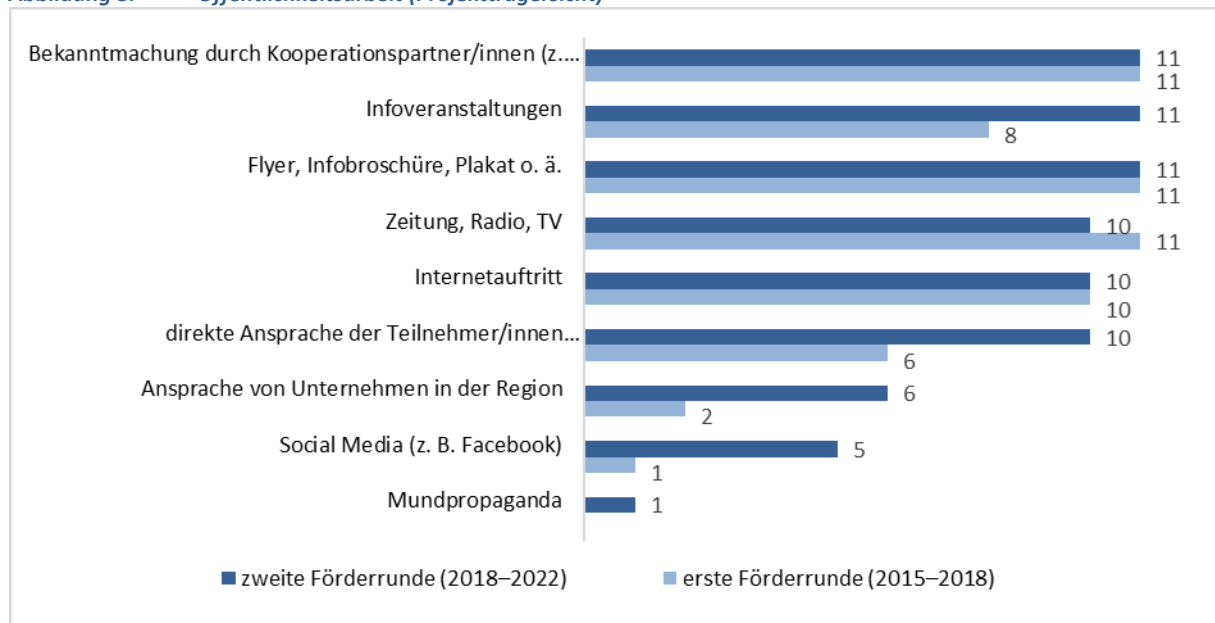
Aufmerksamkeitsgenerierung

In diesem Abschnitt wird erörtert, welche Informationskanäle von den Projektträgern zur Aufmerksamkeitsgenerierung bei potenziellen Teilnehmerinnen eingesetzt wurden bzw. wie der Zugang der Teilnehmerinnen zu den Servicestellen faktisch erfolgte.

Die Projektträger setzten auf verschiedene Informationskanäle, um potenzielle Teilnehmerinnen auf die Angebote einer Servicestelle aufmerksam zu machen (**Abbildung 3**). Alle befragten Servicestellenvertretungen berichteten davon, von der Bekanntmachung durch Kooperationspartner (wie Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kammern u. a.) profitiert zu haben. Alle befragten Trägerverantwortlichen teilten zudem mit, dass auch klassische Medien wie Flyer, Infobroschüren, Plakate o. ä. genutzt wurden. Weitere von den Trägern verwendete relevante Medien zur Öffentlichkeitsarbeit waren überdies (lokale) Zeitungen, Radio und TV sowie der eigene Webauftritt. Auch die persönliche Ansprache der Teilnehmerinnen spielte eine gewisse Rolle hinsichtlich der Verbreitung der Servicestellenangebote.

Wie die Mehrheit der befragten Träger setzten auch die ausgewählten Servicestellenträger der Fallstudien 2017 auf die genannten Strategien zur Bekanntmachung und Verbreitung ihrer Angebote zur Gewinnung von Teilnehmerinnen. Deutlich wurde in den Gesprächen mit den Servicestellenvertretungen jedoch, dass die Reichweite der Öffentlichkeitsarbeit abhängig ist von den verfügbaren Ressourcen, die eingesetzt werden können. Demzufolge wurde die Reichweite zur Bekanntmachung höher eingeschätzt, wenn der Träger zusätzlich u. a. zeitliche und personelle Ressourcen einer servicestellenunabhängigen, aber trägerinternen Öffentlichkeitsabteilung nutzen konnte. Als hilfreich für die Teilnehmendengewinnung wurde überdies die konkrete Unterstützung durch Kommunen und/oder Kooperationspartner bewertet.

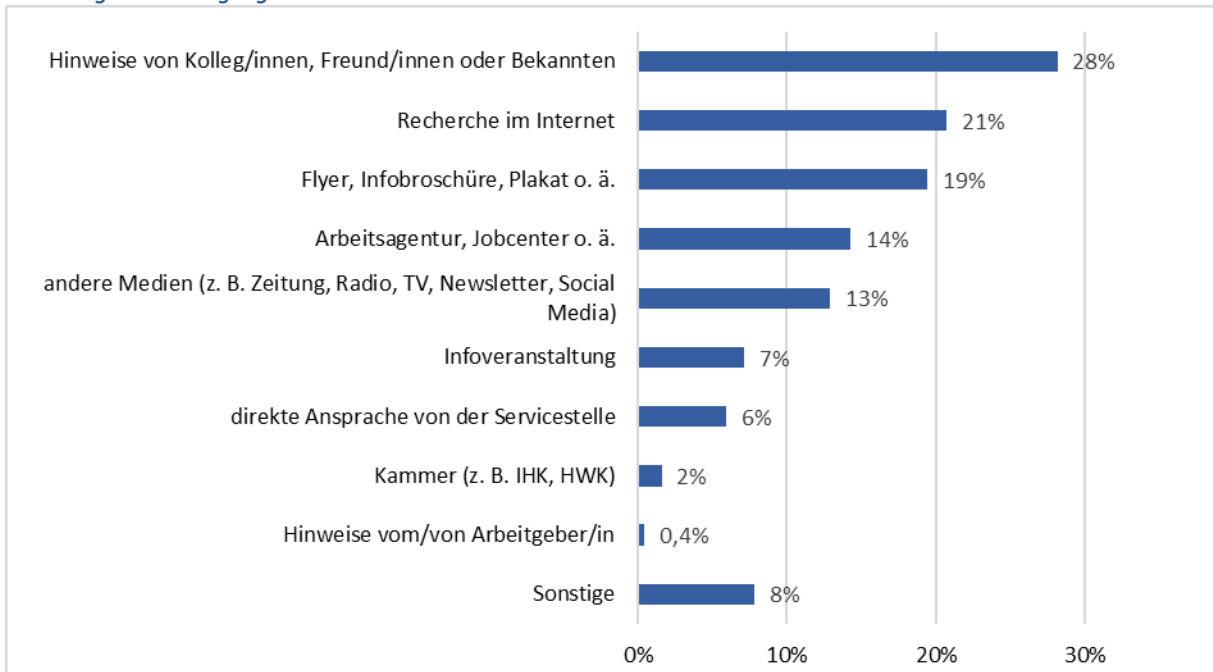
Abbildung 3: Öffentlichkeitsarbeit (Projektträgersicht)



Quelle: Trägerbefragungen in der FA7 2016 & 2020; Mehrfachantworten möglich; N₂₀₁₆ = 11, N₂₀₂₀ = 11 (Projekte); ausgewiesen wird hier die Anzahl der Nennungen (n).

In **Abbildung 4** ist der Zugang der Teilnehmerinnen zu den Servicestellen dargestellt. Mehr als ein Viertel der Befragten (28 %) fand seinen Weg zur Servicestelle durch Hinweise von Kolleg/innen, Freund/innen oder Bekannten. Durch Recherche im Internet stieß rund ein Fünftel (21 %) auf die Angebote der Servicestellen. Die von den Trägern genutzten Informationsmedien wie Flyer, Infobroschüren, Plakate o. ä. führten am dritthäufigsten (19 %) zu einem Besuch der Servicestellen. Darüber hinaus erhielten 14 % der Befragten einen Hinweis von der Arbeitsagentur, dem Jobcenter o. ä. Andere Medien wie Zeitung, Radio, Fernsehen, Newsletter oder soziale Medien erreichten noch 13 % der befragten Teilnehmerinnen. Wenige Teilnehmerinnen fanden dagegen durch Infoveranstaltungen, die direkte Ansprache von einer Servicestelle bzw. einer Kammer oder anhand der Hinweise durch Arbeitgeber/innen den Zugang. Unter sonstigen Zugangswegen wurden Empfehlungen durch Bildungseinrichtungen (z. B. VHS) (53 Nennungen), Ärzte/Therapeuten/Sozialberatung o. ä. (29 Nennungen), diverse andere Beratungsstellen (14 Nennungen), Messen (elf Nennungen) oder auch Hinweise durch städtische Einrichtungen (elf Nennungen) wie auch Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsstellen (vier Nennungen) zusammengefasst. Werden sonstige Nennungen sowie Nennungen der Arbeitsagentur, Jobcenter sowie Kammern unter „Hinweise von Kooperationspartnern“³² resümiert, so wird hier eine große Reichweite von Servicestellenpartner/innen zur Gewinnung von Teilnehmerinnen deutlich, deren Wichtigkeit von den Servicestellenvertretungen auch betont wurde. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Maßnahmen der Träger zur Teilnehmendengewinnung – vor dem Hintergrund der erreichten Zielwerte – als sehr zielführend betrachtet werden können.

Abbildung 4: Zugang der Teilnehmerinnen zu den Servicestellen



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016/17 bis 2021/22; n=1.815; Mehrfachantworten möglich.

Auch der Hauptzugang speziell zum **Gründungsunterstützungsangebot** der Servicestellen erfolgte weit überwiegend über persönliche Empfehlungen von ehemaligen und aktuellen Teilnehmerinnen. Dies zeigen die Rückmeldungen der interviewten Vertretungen der ausgewählten Servicestellen und Teilnehmerinnen der drei Fallstudien 2020. Auch hier spielten Bekanntmachungen durch das jeweilige Kooperationsnetz, Informationen in Veranstaltungen, sozialen oder klassischen Medien sowie in unterschiedlichen öffentlichen Einrichtungen u. a. eine maßgebliche Rolle bei der Aufmerksamkeitsgenerierung. Aufgrund des Umstandes, dass die Beratungsstellen langjährig tätig und weithin in den einzelnen Regionen bekannt waren, wurde der Werbebedarf für das jeweilige Gründungsunterstützungsangebot seitens der zuständigen Projektleitungen als weniger groß eingeschätzt. Besonders angesichts der verfügbaren Personalressourcen wurde in den drei Servicestellen offenbar besonders darauf geachtet, die eigenen Werbeaktivitäten zu limitieren, da bei einem noch größeren Bekanntheitsgrad Anfragen von ratsuchenden Frauen wohl nicht mehr (angemessen) hätten bearbeitet werden können.

³² Welche Kooperationspartner bei der Arbeit der Servicestellen eine Rolle spielen, kann im Abschnitt zu „Kooperationspartner und Vernetzung der Servicestellen“ nachgelesen werden.

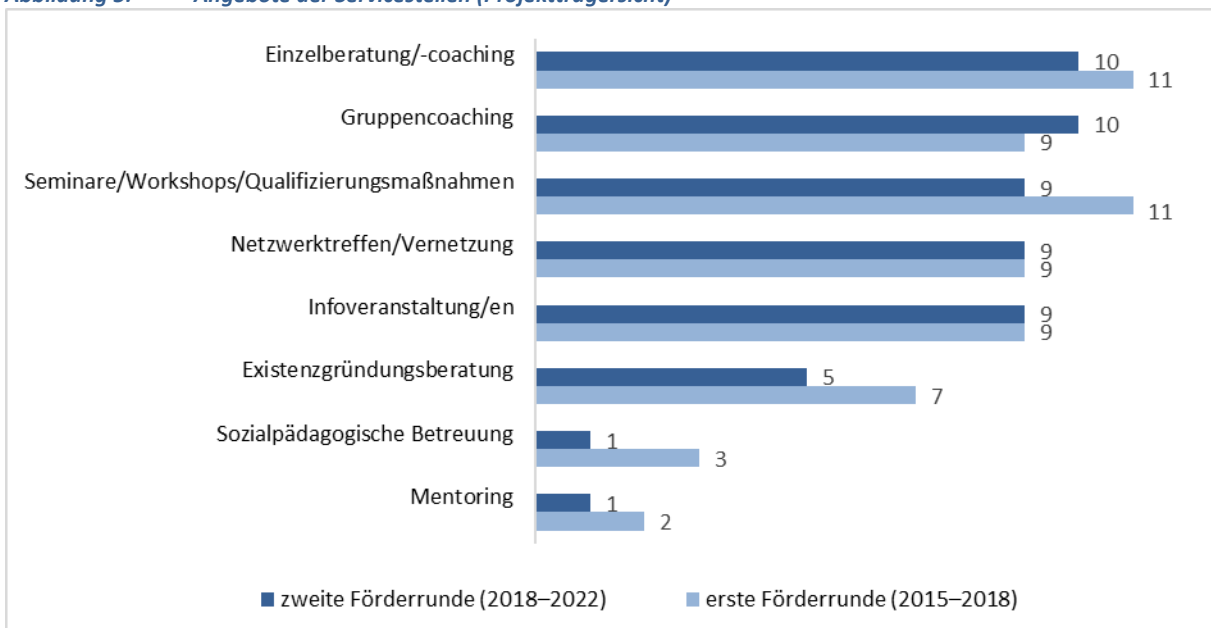
7.1.2 Aktivitäten der Förderung

Thema dieses Abschnitts ist zunächst eine Analyse, welche Angebote, Themen und Inhalte im Rahmen der Servicestellenförderung umgesetzt, nachgefragt und in Anspruch genommen wurden. Anschließend wird auf die zentrale aktive Rolle der Kooperationspartner der Servicestellen eingegangen und darauf, wie die Zusammenarbeit gelungen ist.

Angebote und deren Inanspruchnahme

Mit Blick auf die Angebote der Servicestellen zeigt sich im Allgemeinen: In allen Projekten der ersten und in zehn von elf Projekten der zweiten Förderrunde wurden Einzelberatungen/-coachings angeboten (vgl. **Abbildung 5**), was mit dem durch die Teilnehmerinnen geäußerten hohen Bedarf (vgl. **Abschnitt 7.1.1** zum Förderbedarf) korrespondiert. Darüber hinaus gab die Mehrheit aller befragten Projektträgervertretungen an, dass über ihre Servicestellen Gruppencoachings, Seminare/Workshops/Qualifizierungsmaßnahmen, Netzwerktreffen sowie Infoveranstaltungen und in der ersten Förderrunde mehrheitlich Existenzgründungsberatungen durchgeführt und organisiert wurden. In der zweiten Förderrunde bot nur noch weniger als die Hälfte der geförderten Servicestellen konkrete Maßnahmen zur Gründungsunterstützung an. Sozialpädagogische Betreuung sowie Mentoring wurden in der ersten Förderrunde nur vereinzelt von Servicestellen angeboten und in der zweiten Förderrunde nur noch von einer Servicestelle. Die Umsetzung der Servicestellenangebote erfolgte hierbei hauptsächlich durch trägerinterne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, je nach Angebot auch durch Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen, wie z. B. durch externen Referent/innen. Die überwiegende Mehrheit der befragten Projektträgervertretungen (n=19) gab an, dass die Mitarbeiter/innen, die aktiv an der Umsetzung des Projekts beteiligt waren, über besondere geschlechtsspezifische Kompetenzen verfügten, die z. B. durch Qualifizierungen oder langjährige berufliche Praxis erworben wurden. Drei Befragte gaben außerdem an, dass die beteiligten Mitarbeitenden besondere interkulturelle Kompetenzen besaßen.

Abbildung 5: Angebote der Servicestellen (Projektträgersicht)

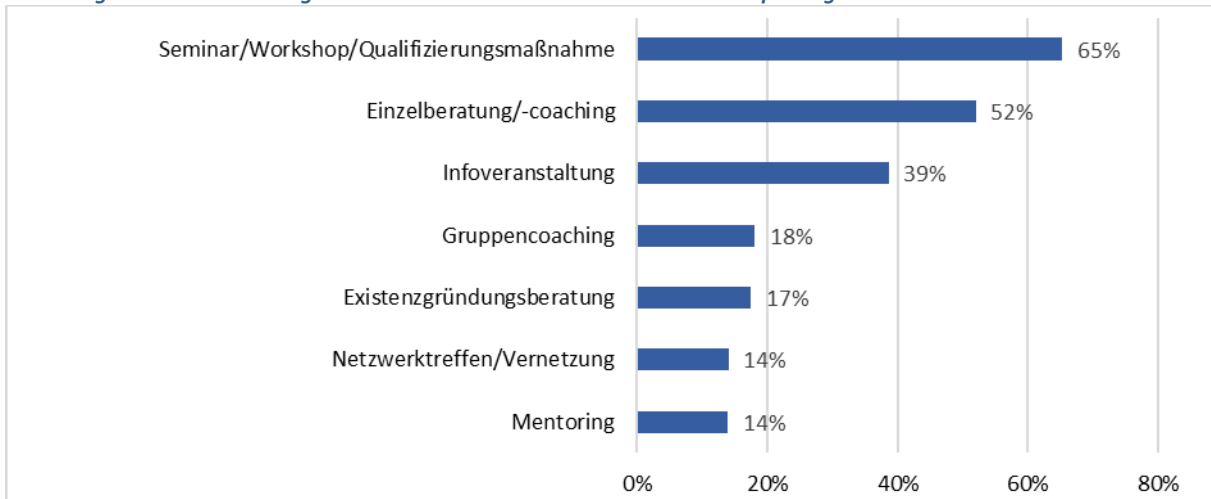


Quelle: Trägerbefragungen in der FA7 2016 & 2020; Mehrfachantworten möglich; N₂₀₁₆ = 11, N₂₀₂₀ = 11 (Projektträger); ausgewiesen wird hier die Anzahl der Nennungen (n).

Welche Angebote von den befragten Teilnehmerinnen in Anspruch genommen wurden, ist in **Abbildung 6** dargestellt. Knapp zwei Drittel der befragten Teilnehmerinnen (65 %) nahmen an einem Seminar, Workshop oder einer Qualifizierungsmaßnahme teil. Zwischen der ersten Befragungswelle 2016/17 und der letzten Befragung 2021/22 stieg der Anteil an Teilnehmerinnen hier um mehr als das Doppelte (von 31 % auf 69 %) und damit insgesamt am stärksten an. Etwas mehr als die Hälfte (52 %) aller befragten Teilnehmerinnen – und damit ein immer noch hoher Anteil – nahm eine Einzelberatung/ein Einzelcoaching in Anspruch. Dennoch ist hier der Anteil der Inanspruchnahme von Einzelberatungen/-Coachings zwischen der ersten (73 %) und letzten Befragungswelle (42 %) kontinuierlich und insgesamt stark zurückgegangen (vgl. **Abbildung 15** im Anhang). Da sich die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen im Zeitverlauf nicht wesentlich geändert hat, stützt dieses Ergebnis die Annahme eines in der zweiten Förderrunde veränderten Angebots der Servicestellen hin zu mehr Semina-

ren/Workshops/Qualifizierungsmaßnahmen. Veränderungen bei der Schwerpunktsetzung der Servicestellenangebote ergaben sich wahrscheinlich aus der Richtlinienänderung im Vorfeld der zweiten Förderrunde (vgl. **Kapitel 5**). Hierbei wurde speziell mit der Vorgabe, dass jede Servicestelle den Teilnehmerinnen mindestens drei Module³³ im Rahmen eines Coaching-, Beratungs- und Qualifizierungsprozesses anbieten muss, angestrebt, dass sich die Servicestellen insgesamt breiter aufstellen. Die Befragungsergebnisse zeigen überdies, dass 39 % aller befragten Teilnehmerinnen an Informationsveranstaltungen teilgenommen haben. Allerdings schwankten hier die Zustimmungssanteile der befragten Teilnehmerinnen zwischen den Befragungswellen am stärksten: Während bis zur ersten Befragung (2016/17) ca. 25 % der Teilnehmerinnen eine Informationsveranstaltung besuchten, stieg der Anteil bis zur vierten Befragungswelle (2019/20) auf 57 % und ging dann bis zur letzten Welle (2021/22) zurück auf 39 %. Im Rahmen der Förderung fanden Informationsveranstaltungen zumeist zur Akquise von Teilnehmerinnen sowie zur Vorstellung des Servicestellenangebots statt. Somit spiegelt dieser Verlauf vermutlich den Stellenwert von Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Projektzeitpunkten und zwischen den beiden Förderrunden wider. In der ersten Förderrunde nahmen deutlich weniger Teilnehmerinnen an Infoveranstaltungen teil, weil die Servicestellen offenbar noch einen anderen Fokus bei der Gewinnung von Teilnehmerinnen hatten. Da die Servicestellen v. a. in der ersten Förderrunde Schwierigkeiten bei der Akquisition hatten, waren zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um mehr Teilnehmerinnen zu erreichen. Vor allem zu Beginn der zweiten Förderrunde musste dann ein verändertes Servicestellenangebot stärker beworben werden. Die Tatsache, dass Informationsveranstaltungen dann ab dem Jahr 2020 wieder seltener besucht wurden, lässt sich am ehesten mit den Lockdown-Phasen im Rahmen der Covid-19-Pandemie erklären. Nur selten wurden von den (befragten) Teilnehmerinnen Gruppencoachings (18 %), Angebote zur Gründungsunterstützung (17 %), Netzwerktreffen/Vernetzungsmaßnahmen (14 %) und Mentoring-Angebote (14 %) in Anspruch genommen.

Abbildung 6: Welche Angebote wurden von den Teilnehmenden in Anspruch genommen?



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016/17 bis 2021/22; n=1.815; Mehrfachantworten möglich.

Einen merkbaren **Einfluss auf die Inanspruchnahme der Servicestellenangebote hatte die seit März 2020 grassierende Covid-19-Pandemie**. Darauf deutet der teilweise deutliche Rückgang der Inanspruchnahme von Servicestellenangeboten (in allen Bereichen) seit dem Jahr 2020 hin (vgl. **Abbildung 15** im Anhang). Inwiefern die Teilnehmerinnen Veränderungen aufgrund der Pandemiesituation für (geplante) Angebote der Servicestellen (z. B. Beratung/Coaching, Veranstaltungen, Seminare/Workshops/Qualifizierungen etc.) wahrgenommen haben, wurde in der letzten Befragungswelle (2021/22) erfasst. 38 % gaben an, dass einige Servicestellenangebote (zeitweise) anderweitig fortgeführt wurden (z. B. telefonisch, via Video-Konferenz etc.). 26 % der Befragten bemerkten keine Veränderungen und 24 % der Betreffenden waren keine Veränderungen bekannt. Bei lediglich 10 % der Antwortenden mussten einige Angebote verschoben werden und 7 % gaben an, dass Angebote sogar abgesagt werden mussten. Mehr als die Hälfte der Antwortenden war demnach von der Pandemiesituation im Rahmen ihrer Teilnahme an Servicestellenangeboten betroffen.

Ein weiterer Aspekt bei der Beschreibung umgesetzter Aktivitäten ist, **welche konkreten Themen und Inhalte seitens der Servicestellen angeboten und ob diese in Anspruch genommen wurden**. Danach wurde in beiden Trägerbefragungen gefragt (vgl. **Abbildung 16** im Anhang).³⁴ Allgemein wurde die Mehrzahl der vorgegebenen Themen und Inhalte seitens der

³³ Unter Module werden bspw. Einzelberatung/-coaching, Gruppencoaching, Angebot von Mentor/innen, Kurse, Workshops, Seminare, Existenzgründungscoaching und Netzwerktreffen verstanden.

³⁴ Hierbei konnte ausgewählt werden, ob ein Thema/Inhalt überhaupt, vereinzelt, von mehreren oder (fast) allen Teilnehmerinnen einer Servicestelle in Anspruch genommen wurde.

Servicestellen angeboten. Bestimmte Themenbereiche wurden von einigen Servicestellen hingegen explizit nicht vorgeschlagen.³⁵ Aus Sicht der Servicestellenvertretungen thematisch am stärksten (d. h. von allen oder mehreren Teilnehmerinnen) nachgefragt wurden die Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten (n=20), Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien (n=20) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (n=18). Etwas weniger häufig im Rahmen der Beratungen thematisiert wurden persönliche Probleme (n=16), soziale Kompetenzen, methodische Kompetenzen, von den Servicestellen organisierte (Vernetzungs-)Gespräche, Berufsfelder und deren Anforderungen (jeweils n=15) sowie Strategien zur Karriereplanung (n=11). Spezifische Themen zur Existenzgründung wurden bei der Hälfte der Servicestellen häufig und bei der anderen Hälfte nur vereinzelt thematisiert. Eher seltener angefragt wurden die Finanzierung bestimmter Vorhaben (n=7) und Kontakte zu Unternehmen (n=6). Die Besprechung von Führungskompetenzen erfolgte überwiegend nur vereinzelt (n=10).

Über die konkret genannten Themen und Inhalte hinaus spielten nach Angaben einiger Träger auch – zumindest übergeordnet – die bereichsübergreifenden Grundsätze „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit“ sowie „(ökologische) Nachhaltigkeit und Umweltrelevanz“ eine Rolle (vgl. OP (StMAS 2021)). Die Zielausrichtung der Förderung legt die Berücksichtigung der beiden erstgenannten Themen besonders nahe. Bei der Hälfte (n=11) der berücksichtigten Projekte der ersten und zweiten Förderrunde spielte das Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ keine besondere Rolle in den Angeboten. Einige Projekte haben hingegen konkrete nachhaltigkeitspezifische Themen in ihren Angeboten berücksichtigt, wie den ressourcenschonenden Einsatz von Rohstoffen (n=7), die aktive Förderung des Umweltbewusstseins (n=8), neue umweltschonende Arbeitstechniken oder Technologien (n=5) sowie spezielle Weiterbildungsmaßnahmen, wie z. B. Qualifizierungsmaßnahmen für Energieberater/innen oder „green jobs“ (n=1).

Um demgegenüber die Perspektive der Teilnehmerinnen abzubilden, wurde v. a. danach gefragt, welche Themen und Inhalte von den Teilnehmerinnen faktisch in Anspruch genommen wurden. Dabei entspricht die tatsächliche Inanspruchnahme von Themen und Inhalten weitestgehend der Bewertung, wie wichtig diese Themen und Inhalte seitens der Teilnehmerinnen eingeschätzt wurden (vgl. **Abbildung 17** im Anhang). Mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmerinnen (59 %) gab an, dass im Rahmen des Servicestellenbesuchs eine Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten wahrgenommen wurde. Noch knapp die Hälfte besprach Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien (49 %). Strategien zur Karriereplanung (41 %), soziale Kompetenzen wie z. B. Teamfähigkeit oder Konfliktfähigkeit (38 %) sowie methodische Kompetenzen wie Zeit- und Selbstmanagement oder Präventionstechniken (36 %) waren ebenfalls noch häufig behandelte Themen und Inhalte im Rahmen der Servicestellenangebote. Jeweils etwas weniger als ein Drittel der befragten Teilnehmerinnen besprach persönliche Probleme (32 %), Berufsfelder und deren Anforderungen (30 %), Vereinbarkeit von Familie und Beruf (29 %) und/oder nahm an von der Servicestelle organisierten (Vernetzungs-)Gesprächen teil (30 %). Spezifische Themen zur Existenzgründung waren bei 27 % der Befragten inhaltlicher Bestandteil im Rahmen der Servicestellenbetreuung. Eine Besprechung von Kontakten zu Unternehmen (18 %), Themen und Inhalten zu Führungskompetenzen (17 %) und der Finanzierung bestimmter Vorhaben (13 %) wurden nur selten von den befragten Teilnehmerinnen angefragt. Eine deutliche Diskrepanz zu der von den Teilnehmerinnen eingeschätzten Relevanz der Themen und Inhalte zeigt sich nur im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (sehr wichtig: 43 %, in Anspruch genommen: 29 %) sowie auf spezifische Themen zur Existenzgründung (sehr wichtig: 39 %, in Anspruch genommen: 27 %).

Speziell zur **Gründungsunterstützung** wurde – im Rahmen der Fallstudien 2020 – nach konkreten Aktivitäten der Servicestellen gefragt und welche Unterstützungsbedarfe hierüber adressiert wurden. Dies schloss auch die Frage danach ein, welche Entscheidungskriterien sowohl für den konkreten Unterstützungsprozess als auch für die Planung der Servicestellenangebote maßgeblich waren. Zudem interessierte auch im Kontext der Gründungsunterstützung, welche Auswirkungen die Covid-19-Pandemie auf die Umsetzung der Aktivitäten hatte. Von den drei für die Fallstudien 2020 ausgewählten Servicestellen war lediglich eine (Servicestelle 1) ausschließlich auf die Unterstützung, Beratung und Begleitung von gründungsinteressierten Teilnehmerinnen ausgerichtet. Die beiden anderen Servicestellen (Servicestelle 2 und 3) boten hingegen ausgewählte Angebote für Existenzgründerinnen an. Gründungsberatung und -unterstützung waren somit nur ein Bestandteil des Leistungsspektrums dieser Servicestellen.

Charakteristisch für die Servicestellenförderung schien zu sein, dass mit einem niedrighwelligen Gründungsunterstützungsangebot darauf abgezielt wurde, gründungsinteressierte Teilnehmerinnen ganzheitlich und individuell zu begleiten. Das Leistungsspektrum der Servicestellen umfasste in dieser Hinsicht neben einem obligatorischen Einstiegs- und Ab-

³⁵ Hierzu zählten Kontaktanbahnung zu Unternehmen (n=8), Finanzierung bestimmter Vorhaben (n=7), Führungskompetenzen (n=6), spezifische Themen zur Existenzgründung (n=2), Berufsfelder und deren Anforderungen (n=2), Strategien zur Karriereplanung (n=2) und von der Servicestelle organisierte (Vernetzungs-)Gespräche (n=1).

schlussgespräch (sowie einer Ergebnisabfrage sechs Monate nach dem Ausstieg) Einzelberatungen und verschiedene Module in Form von moderiertem Gruppencoaching sowie interne und externe Seminare und Workshops durch Beratungs- oder Honorarkräfte, die auf frauenspezifische Belange der Existenzgründung ausgerichtet waren. Thematisch umfasste letzteres bspw. die Optimierung von Bewerbungsunterlagen, die Selbstpräsentation, Grundlagen der Buchhaltung und Geschäftsplanung, einen produktiven Umgang mit Kritik, die Stärkung des Selbstwertgefühls sowie Motivation im Arbeitsalltag. Einstiegsgespräche dienten zur Bestandsaufnahme/-analyse, Vorstellung der Servicestellenangebote und -Abläufe einer Servicestelle sowie zur Formulierung des Beratungsziels und der Strategie zur Zielerreichung. Einzelberatungen dienten zunächst zur Konkretisierung eines persönlichen Kompetenzprofils, zur (gemeinsamen) Analyse und Weiterentwicklung der Gründungsidee sowie zur gemeinsamen Planung nächster konkreter Schritte, zur Zwischenbilanzierung sowie zur abschließenden gemeinsamen Bilanzierung des Unterstützungsprozesses. Eine unterstützende Prozessbegleitung für Gründerinnen erfolgte in den Servicestellen in Form von durch Coaches angeleiteten, themenorientierten Coachings in kleinen Gruppen. Hierdurch sollte eine stabilitätsfördernde Vernetzung und gemeinsame Entwicklung der Frauen (in vergleichbarer Situation) angestoßen werden, indem auch Strategien zum Umgang mit Störungen oder auch konkrete Lösungen erarbeitet wurden. Darüber hinaus wurden in allen Servicestellen Vorträge von Experten und Expertinnen gehalten, die auch als Vorbilder fungieren (sollten). Flankiert wurden die Maßnahmenpakete durch regelmäßige Netzwerkveranstaltungen, die den Teilnehmerinnen in der Orientierungs- und Vorbereitungsphase der Gründung sowie in der eigentlichen Gründungsphase seitens der Servicestellen empfohlen wurden. Hierdurch sollte der Aufbau eines lokalen Gründerinnen- und Business-Netzwerkes unterstützt werden, was wiederum zur langfristigen Sicherung von Gründungsvorhaben (gerade bei Soloselbstständigen) beitragen sollte. Zwischen den Servicestellen zeigten sich Unterschiede bei den Aktivitäten v. a. im Hinblick auf den Grad der Ausdifferenzierung des konkreten Gründungsunterstützungsangebots. Von den drei für die Fallstudien ausgewählten Servicestellen war das Angebot der ausschließlich auf Gründungsberatung fokussierten Servicestelle am stärksten spezialisiert, da die verschiedenen Angebotsmodule noch passgenauer auf verschiedene (Teil-)Zielgruppen ausgerichtet zu sein schienen.³⁶ Im Wesentlichen hing dies mit der Größe des Einzugsgebiets, einem hohen Förderbudget und dem potenziellen Förderbedarf dieser spezifischen Servicestellenregion zusammen.

Die **Inanspruchnahme der Gründungsunterstützungsangebote** hing grundsätzlich vom Unterstützungsbedarf der Teilnehmerinnen ab.³⁷ Der Unterstützungsbedarf wiederum war stark von den persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und den spezifischen Herausforderungen abhängig, mit denen sie in den verschiedenen Phasen einer Gründung konfrontiert sind – dies legen die Rückmeldungen der interviewten Servicestellenvertretungen und Teilnehmerinnen nahe. Gerade zu Beginn der (Förder-)Maßnahme bzw. persönlichen Auseinandersetzung mit der Selbstständigkeit sei häufig die Frage zentral gewesen, in welchem Bereich konkret gegründet werden soll. Die Anliegen in der Einzelberatung waren dem Vornehmen nach sehr unterschiedlich. Grundsätzlich in allen drei Servicestellen von Relevanz waren die Themen (Selbst-)Marketing und Personalbranding, da oftmals viele Hemmnisse seitens der Teilnehmerinnen bestanden hätten, sich und das eigene Angebot zu vermarkten sowie aktive Kundenakquise zu betreiben. Besonders mit Fragen der Platzierung und Etablierung des eigenen Angebots am Markt haben sich viele Teilnehmerinnen zunächst nicht auseinandersetzen wollen. Dies hätte sich allerdings im Begleitprozess geändert, nicht zuletzt aufgrund der spezifischen Kursformate, in denen dieses Thema aufgegriffen wurde. Die Rückmeldungen der interviewten Vertretungen von Servicestellen und Kooperationspartnern zeigen, dass die besonders zum Eintritt in die Servicestelle auffälligen Unsicherheiten der Teilnehmerinnen auf das bereits erwähnte grundsätzliche Problem eines zu geringen Selbstwertgefühls der Frauen zurückzuführen seien. Dies äußerte sich besonders in der fehlenden Überzeugung von der Qualität und dem Nutzen des eigenen (häufig noch wenig ausgearbeiteten) Angebots, mit Blick auf die eigene Selbstständigkeit nicht gut genug zu sein, keinen Überblick über die eigene Gründungssituation zu haben, nicht systematisch und strukturiert genug vorzugehen, sich mit der eigenen, oftmals schlechten Alterssicherung auseinanderzusetzen v. a. bei alleinerziehenden und -lebenden Frauen oder in einem Prokrastinationsverhalten hinsichtlich der Umsetzung der Selbstständigkeit. Überwiegend wurde dies darauf zurückgeführt, dass Selbstständigkeit einerseits etwas Neues darstelle. Andererseits seien Frauen häufig auch entsprechend sozialisiert. Rückgemeldet

³⁶ Diese Servicestelle war die einzige Servicestelle, bei der die Workshops und Seminare, die im Rahmen der meisten Maßnahmenpakete angeboten wurden, nur gegen eine Teilnahmegebühr in Anspruch genommen werden konnten. Diese war nach Rückmeldung der Projektleitung, v. a. abhängig von der Gruppengröße und der Veranstaltungsdauer und lag häufig zwischen 20 bis 100 Euro pro Veranstaltung. Allerdings sei man Frauen, die eine Veranstaltung nicht zahlen könnten, entgegengekommen, die nur einen symbolischen Betrag zahlen mussten.

³⁷ Unterschiede zeigten sich dementsprechend auch hinsichtlich der Dauer des Unterstützungsprozesses, dies belegen die Rückmeldungen der interviewten Servicestellenvertretungen. Die Inanspruchnahme schwankte zwischen der maximalen Förderdauer von einem Jahr und wenigen Monaten, v. a. bei sehr fokussierten und gut vorbereiteten Frauen mit konkreter Gründungsidee. Vereinzelt berichtet wurde auch, dass der Unterstützungsprozess bei Teilnehmerinnen, die den Gründungszuschuss bekamen oder vom Jobcenter vermittelt wurden, meist schneller vonstattenging. Dies wurde darauf zurückgeführt, weil vorgegebene Fristen dieser Einrichtungen eingehalten werden mussten.

wurde auch verschiedentlich, dass diese Situation häufig dadurch verschärft würde, weil sich Frauen mit ihrer Gründungs-idee von anderen Beratungseinrichtungen nicht ernstgenommen fühlten. Aus den genannten Gründen fehlte den Teilnehmerinnen – den interviewten Trägervertretungen zufolge – häufig ein Verständnis über den angemessenen Wert einer angebotenen Leistung. Daher seien Wertigkeit und Honorar-/Preisgestaltung zwei zentrale Themen während der Begleitung in der Vorgründungsphase gewesen. Da es bei einer Selbstständigkeit darum gehe, „sich beruflich komplett neu zu erfinden, zu organisieren, die beste Version seiner selbst als Geschäftsfrau zu werden und alles auf den Prüfstand zu stellen“, zielte das Angebot der Servicestellen darauf, den Gesamtzusammenhang einer Person zu betrachten. Somit waren die Arbeit an Persönlichkeitsaspekten und das Empowerment durch Beratungskräfte und Coaches zentrale Bestandteile der Gründungsunterstützung durch die Servicestellen, mit dem Ziel, die Frauen zu ermutigen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu gehen.

Für Frauen, die klarere Vorstellungen hinsichtlich ihrer Gründungsidee hatten, spielten offenbar eher Themen wie unternehmerisches Denken, kommunikative Fähigkeiten zur Selbstpräsentation und Finanzen eine entscheidendere Rolle im Begleitprozess. Im Rahmen der Beratungen aller drei Servicestellen wurden neben Finanzierungsaspekten auch finanzielle Fördermöglichkeiten für Gründerinnen besprochen, u. a. sei hierbei auch auf bestimmte Stellen im (jeweiligen) Netzwerk verwiesen worden. Hierbei von Relevanz sei auch die Beschaffung von Fremdkapital zur Finanzierung der Selbstständigkeit, sofern das Eigenkapital oder private Darlehen hierfür nicht ausreichend sind. Frauen hätten erfahrungsgemäß häufig großen Respekt vor Finanzierungsinstituten, wie verschiedentlich berichtet wurde.

Auch die Rückmeldungen der im Rahmen der Fallstudien interviewten Teilnehmerinnen zeigen, dass das Thema Changemanagement von zentraler Bedeutung in der Vorgründungsphase der ratsuchenden Frauen zu sein schien. Stark nachgefragt wurden hierbei dem Vernehmen nach v. a. inhaltliche, praxisorientierte Bausteine einer Gründung, besonders die Erstellung von Geschäfts- und Finanzplänen (v. a. zur Liquiditäts- und Rentabilitätsplanung) oder die Klärung von steuerlichen, rechtlichen oder buchhalterischen Aspekten – gerade bei Gründungen im Dienstleistungsbereich und bei Soloselbstständigen, Einzelunternehmen und freiberuflichen Gründungen. Gleichsam häufig von den Gründerinnen thematisiert wurden offenbar auch Schwierigkeiten administrativer Art in der eigentlichen Gründungsphase, da sich unterschiedliche Anliegen zeitlich verzögert und relevante Stellen nicht gut kommuniziert hätten.

Grundsätzlichen Unterstützungsbedarf habe es auch in der Nachgründungsphase gegeben, wie die interviewten Projektleitungen und Kooperationspartner berichteten, wenngleich keine Unterstützungsleistung der Servicestellenförderung für diese Phase vorgesehen war. Zentrale Herausforderungen für die Gründerinnen haben hier v. a. in der Realitätsbewährung der Gründungsidee und möglichen Anpassungserfordernissen bestanden, weil Selbstständigkeit, gerade zu Beginn, teilweise stark schwankenden Phasen unterliegen würde. Konkret verwiesen wurde in diesem Zusammenhang bspw. auf neue Schwerpunkte im Angebot, neue Bedürfnisse, unerwartete Anfragen oder Unzufriedenheit von Kundinnen.

Die **Entscheidungskriterien, wie Teilnehmerinnen konkret unterstützt wurden**, ähnelten sich zwischen den (ausgewählten) Servicestellen. Grundsätzlich wurde die Begleitung von interviewten Servicestellenvertretungen und Teilnehmerinnen als Prozess beschrieben, auch wenn der Ablauf der Begleitung durch die Förderrichtlinie, mit initialer Einstiegsberatung, nachfolgenden Beratungen, thematischen Modulen oder Seminaren sowie (moderierten) Gruppencoachings, grob vorgegeben wurde. Zentrale Kriterien für die Unterstützung durch eine Servicestelle waren die wirtschaftliche Tragfähigkeit eines Gründungsvorhabens im Haupt- oder Nebengewerbe sowie die Existenzsicherung der Gründerin und ggf. ihrer Familie. Von einer Selbstständigkeit abgeraten wurde aber nicht nur, wenn eine Geschäftsidee wirtschaftlich wenig aussichtsreich erschien, sondern auch, wenn eine Teilnehmerin nicht von der angestrebten Gründung überzeugt war. Letztlich wurde aber, dies zeigen die Rückmeldungen aus den Fallstudien, die Entscheidung zur Unterstützung nach Abwägung aller relevanten Faktoren getroffen. Dies ließ sich seitens der Servicestellen nur in der individuellen Beratung und Begleitung der Teilnehmerinnen klären.

Die Ergebnisse der Fallstudien 2020 zeigen außerdem, dass die mit der **Covid-19-Pandemie** verbundenen massiven gesamtgesellschaftlichen Einschnitte in Deutschland zumindest zeitweise **auch Auswirkungen auf die Umsetzung der Angebote zur Gründungsunterstützung der betreffenden Servicestellen** hatten. Laut Servicestellenvertretungen seien gerade in der Anfangszeit der Covid-19-Pandemie viel weniger Frauen als sonst üblich in die Beratungen der (jeweiligen) Servicestellen gekommen. Die Herausforderung für die betrachteten Servicestellen habe besonders darin bestanden, in den damaligen Lockdown-Phasen das Angebot für die Teilnehmerinnen aufrechtzuerhalten. Kurzzeitig habe es regelrechte Einbrüche bei den Beratungszahlen gegeben. Übereinstimmend wurde überdies von einer großen Verunsicherung seitens derjenigen Teilnehmerinnen berichtet, die sich seit Pandemiebeginn mitten in den Planungen der eigenen Selbstständigkeit befunden haben. Starke Verunsicherung äußerte sich auch in Form von finanziellen Sorgen und Existenzängsten bei Teilnehmerinnen, die bereits gegründet hatten. Verschiedene Interviewpersonen erzählten außerdem davon, dass sich die Gründungsberatung seit Pandemiebeginn (auch außerhalb der Servicestellen) grundsätzlich sehr schwierig gestalten würde, da die weitere

Entwicklung nicht absehbar sei. Sogar Einschätzungen zu Gründungen in Branchen, die bislang immer als risikoarm erschienen, seien schwierig. Besonders von der Pandemiesituation betroffen waren auch bestimmte Branchen wie Gastronomie, Einzelhandel, Veranstaltungsbereich oder Kultur. Teilnehmerinnen, die sich gerade in diesen Bereichen selbstständig machen wollten, hätten verschiedentlich ihre Gründungspläne nicht mehr weiterverfolgt.

Schließlich war auch für die Servicestellen selbst die Pandemiesituation mit großen finanziellen Planungsunsicherheiten verbunden, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Erreichung von Projektzielen ungewiss schien. Die Fallstudien 2020 zeigten allerdings auch, dass die Servicestellen offenbar in der Lage waren, in einem kurzen Zeitraum auf digitale Beratungs- und Coachingformate umzusteigen, die sich nach der Rückmeldung der jeweils interviewten Teilnehmerinnen auch in der Praxis bewährt hätten. Besonders Teilnehmerinnen, die nur geringe Zeitressourcen hatten, hätten rein digitale Angebote favorisiert, allein um den Fahrtweg zur Servicestelle zu sparen. Rückmeldungen einzelner Beratungskräfte offenbarten, dass digitale Formate jedoch nicht grundsätzlich als zielführend für die Beratungsarbeit bewertet wurden. Auch wenn Onlineschulungen niedrigschwelliger als Präsenzschulungen seien, über die zudem kurzfristiger reagiert werden könne, sei das digitale Format grundsätzlich unverbindlicher als das Präsenzformat. Dies wurde auf eine geringere (innere) Verbindlichkeit seitens der Teilnehmerinnen zurückgeführt. Digitale Beratung eigne sich v. a. zur Abarbeitung von Sachthemen, aber weniger bei ratsuchenden Frauen, die das Gefühl brauchten, auf Augenhöhe und offen sprechen zu können.

Darüber hinaus habe sich seit Pandemiebeginn der Austausch zwischen den Servicestellen und ihren relevanten Kooperationspartnern bewährt, der dadurch nicht wesentlich beeinträchtigt gewesen sei. Beide Seiten seien demnach immer gut darüber informiert gewesen, welche Möglichkeiten der Unterstützung sowie Beratung und in welchen Bereichen Einschränkungen bestanden hätten.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse aus den standardisierten Evaluationserhebungen zum einen, dass sich die Einschätzungen der Trägervertretungen über in Anspruch genommene Inhalte und Themen mit den Angaben der Teilnehmerinnen hierzu weitestgehend decken. Dies kann als starkes Indiz dafür gewertet werden, dass die Servicestellen den Teilnehmerinnen ein zielgerichtetes, bedarfsgerechtes und ganzheitlich ausgerichtetes Angebot unterbreiten konnten. Die Covid-19-Pandemie hatte jedoch einen merkbaren Einfluss auf die Inanspruchnahme der unterschiedlichen Servicestellenangebote. Gerade bei der Zielgruppe der Gründerinnen zeigte sich zum anderen, dass die Servicestellen aufgrund der individuellen Bedarfe der Frauen eine stark spezialisierte Gründungsberatung leisten mussten und dies offenbar auch konnten. Denn anders als bei den klassischen Gründungsberatungsangeboten am Markt waren sie durch eine vielversprechende Kombination von Beratungen und Coaching im Einzel- und Gruppensetting sowie gezielte Vernetzungsmaßnahmen auf die besonderen Bedarfe von Frauen ausgerichtet. Bei diesen stark ausdifferenzierten Angeboten ging es besonders um die Stärkung des Selbstbewusstseins der Gründerinnen und des Selbstmarketings sowie um die Nachhaltigkeit von Gründungen in den unterschiedlichen Regionen.

Kooperationspartner und Vernetzung der Servicestellen

Auch wenn sich die Servicestellen von den Beratungs- und Qualifizierungsangeboten anderer Institutionen abgegrenzt haben (vgl. [Kapitel 7.1.1](#)), fand gleichzeitig eine enge Verzahnung der Servicestellenangebote mit Angeboten anderer Einrichtungen statt. Die Einbindung von kooperierenden Einrichtungen/Akteuren in die Servicestellenarbeit war deshalb Thema sowohl in beiden standardisierten Trägerbefragungen (2016/2020) als auch in den Fallstudien 2017 und 2020.

Allgemein zeigen die Ergebnisse der beiden Trägerbefragungen, dass alle Projektträger eine **aktive Unterstützung von Kooperationspartnern** erhielten. Zwar sind die Resultate zwischen den beiden Befragungswellen nur bedingt vergleichbar, allerdings zeigten sich eindeutige Tendenzen im Hinblick auf die häufigsten Nennungen.³⁸ Die Arbeitsagenturen zählten in beiden Förderrunden zu den wichtigsten bzw. am häufigsten genannten kooperierenden Einrichtungen der Servicestellen (2020: n=11; 2016: n=10). Weiterhin wichtige Akteure für die meisten Servicestellen waren Expertinnen und Experten für Gleichstellungsfragen, kommunale Beratungsstellen und -dienste, regionale Initiativen, wie z. B. Wirtschaftsförderung, Netzwerke u. a. sowie Jobcenter. Industrie- und Handelskammern, Universitäten und/oder Forschungseinrichtungen sowie Integrationsfachdienste waren für die Servicestellen der zweiten Förderrunde von höherer Relevanz als in der ersten Förderrunde. Eine eher untergeordnete Rolle spielten u. a. Ärzt/innen und Psycholog/innen, Handelskammern, Rehabilitationsträger, Selbsthilfegruppen und -initiativen, Migrationsfachdienste/Migrantenorganisationen, Wohlfahrtsverbände (jeweils n=3) sowie Gewerkschaften und Schulen. Aus den Rückmeldungen der Fallstudien 2017 ging hervor, dass mithilfe der relevanten Kooperationspartner v. a. Veranstaltungen, Workshops und Informationstage initiiert und umgesetzt wurden. Die

³⁸ Während die Vertretungen der Servicestellen aus der ersten Förderrunde die wichtigsten fünf von 19 potenziellen Kooperationspartnern auswählen konnten, die eine aktive Unterstützung bei der Projektumsetzung leisteten, konnten die Vertretungen der Servicestellen aus der zweiten Förderrunde alle 19 aufgelisteten Kooperationspartner auswählen, von denen sie aktive Unterstützung erhielten.

Empfehlung potenzieller Teilnehmerinnen, die Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit der Träger sowie Netzwerktreffen waren ebenfalls Anlässe zur Integration von Kooperationspartnern in die Projektarbeit. Nicht zuletzt unterstützten ausgewählte Partner die Träger auch in Form von fachlichen Stellungnahmen („letter of intent“) im Zuge der ESF-Antragstellung. Neben dieser Priorisierung bei den Kooperationen zeichnete sich zwischen beiden Förderrunden auch eine gewisse Kontinuität bei der Zusammenarbeit ab, was angesichts der langen (Vor-)Laufzeit der Projekte seit 2015 und der meist langjährigen Erfahrung der Träger, u. a. mit der Förderung von Frauen, wenig verwunderlich erscheint. Ausgenommen hiervon sind Unternehmen, die für die meisten Servicestellen der zweiten Förderrunde (n=8) als wichtige Kooperationspartner galten, während dies in der ersten Förderrunde offenbar noch nicht der Fall war.

Die konkrete Einbindung von Unternehmen in die Servicestellenarbeit erfolgte überwiegend in Form von Jobvermittlung durch Unternehmen und Sensibilisierung von Unternehmen für das Thema Fachkräftemangel. Verschiedentlich wurden Unternehmen auch aktiv in die Praktikumsakquise miteinbezogen und Referent/innen sowie Mentor/innen aus Unternehmen eingesetzt. Aus den Fallstudien 2020 ging überdies hervor, dass betreute Gründerinnen dem Vernehmen nach häufig vom Wissen und der Erfahrung der vielfältigen Unternehmenskontakte profitieren konnten, etwa mit Blick auf die Themen Kunden- und Auftragsakquise oder Markteintritt. Unternehmen stellten somit Referenten und Referentinnen zu verschiedenen Themen oder traten in den Servicestellen als Vorbilder auf. Dieses Ergebnis widerlegt somit die Annahme aus dem Zwischenbericht zur Förderung (ISG 2020), dass Unternehmen in keiner Weise in die Arbeit der Servicestellen eingebunden wurden. In erster Linie kann die im Förderverlauf stärkere Einbindung von Unternehmen auf die explizite Anforderung der Richtlinienänderung 2017 (vgl. **Kapitel 5**) zurückgeführt werden, die Zusammenarbeit in Form von „intensiven Unternehmenskontakten“ zu stärken, was zum Ziel hatte, die Leistungsfähigkeit der Servicestellen zu steigern.³⁹

Speziell im Rahmen der **Gründungsunterstützung** scheinen die Servicestellen gut und langjährig mit gründungsrelevanten Akteuren vernetzt gewesen zu sein – hierauf lassen die Rückmeldungen der in den Fallstudien 2020 interviewten Vertretungen der Servicestellen und Kooperationspartner schließen. Die verschiedenen Träger haben dem Vernehmen nach – auch durch Vorgängerprojekte – ein gut funktionierendes Kooperationsnetzwerk aufbauen können. Maßgebliche Akteure für die betrachteten Servicestellen waren v. a. die Kammern, regionale Gründungszentren, Einrichtungen für Standortmanagement und andere regionale Einrichtungen sowie Dienstleister (bspw. Coworking-Spaces, Anwalts-/Steuerkanzleien). Diese Kooperationspartner spielten nicht nur als Multiplikatoren oder im Zuge von gemeinsamen Veranstaltungen eine gewichtige Rolle für die Servicestellen, zentral war v. a. eine reziproke Verweispraxis. Kooperationspartner wie Kammern, Arbeitsagenturen/Jobcenter oder regionale Gründerzentren übernahmen demnach eine Lotsenfunktion zur Vermittlung von gründungsinteressierten Personen. Die Empfehlungspraxis schien hierbei grundsätzlich fallabhängig zu sein. Die Servicestellen wiederum nutzten ihre Kontakte offenbar zur Klärung fachlicher Fragen zu speziellen Gründungsbereichen (bspw. zu bestimmten Branchen) oder rechtlicher Fragen (z. B. Markenrecht).

Darüber hinaus spielte auch die **Vernetzung mit anderen ESF-geförderten Servicestellen in Bayern** eine entscheidende Rolle für die Servicestellen – und dies noch stärker bei den Servicestellen der zweiten Förderrunde. Gemäß den Angaben aus den Trägerbefragungen profitierten die Servicestellen durch die Vernetzung v. a. durch den Erfahrungs-, Informations- und Wissensaustausch über Chancen und Probleme der Förderung (16 Nennungen), etwa im Hinblick auf die ESF-Förderkriterien, Probleme mit der Abrechnung, beim Entwickeln neuer Angebote, hinsichtlich regionaler Unterschiede, Ideen/Konzepte oder der Vermeidung von Fehlern. Verschiedentlich wurde hierin auch ein sinnstiftendes und bestärkendes berufliches Netzwerk gesehen, in dem auch gegenseitige Empfehlungen für die Aufnahme von Teilnehmenden ausgesprochen wurden. Bspw. konnten durch den engen Kontakt zwischen den Servicestellen gründungsinteressierte Teilnehmerinnen an andere Servicestellen mit ausgewiesener Expertise vermittelt werden. Die etwas höhere Relevanz der Vernetzung von Servicestellen der zweiten Förderrunde lässt sich ebenfalls als Folge der Richtlinienänderung 2017 werten, die die Förderfähigkeit der Vernetzung von Servicestellen in Aussicht gestellt hat. Dieser positiven Bewertung stehen jedoch auch kritische Rückmeldungen verschiedener Servicestellenvertretungen gegenüber, die im Zuge der Fallstudien 2020 interviewt wurden. Ihnen zufolge habe sich der Austausch mit anderen Servicestellen im Förderverlauf zunehmend verschlechtert, dergestalt, dass es zuletzt keinen wirklichen Austausch mehr gegeben habe und jede Servicestelle auf den eigenen Vorteil bedacht gewesen sei. Dies wurde insbesondere darauf zurückgeführt, dass die Zukunft der Servicestellenförderung im Förderverlauf zunehmend unsicherer eingeschätzt wurde, auch aufgrund entsprechender Signale seitens des programmverantwortlichen Fachreferats.

Zusammenfassend betrachtet spielten somit vermehrt aktive Akteure eine gewichtige Rolle für die Servicestellen, die entweder direkte (z. B. die Arbeitsvermittlung) oder indirekte Leistungen (z. B. Weiterbildung) für den Arbeitsmarkt erbracht

³⁹ In der ursprünglichen Förderrichtlinie gab es mit Blick auf Unternehmen keine konkreten Anforderungen. Lose in Verbindung gebracht wurden sie dort lediglich in Zusammenhang mit Mentoringprogrammen und als Kennenlernorte für Teilnehmerinnen.

haben oder einen direkten Bezug zum Thema Frauenförderung – wie die Gleichstellungsexpert/innen – oder Gründung hatten. Einrichtungen, die auf andere spezifische Bedarfslagen ausgerichtet waren (z. B. Gesundheit, Integration), schienen dagegen eine eher untergeordnete Rolle in der Servicestellenarbeit gespielt zu haben.

7.1.3 Outputs der Förderung

Im theoretischen Wirkungsmodell (vgl. **Kapitel 4**) werden auf der Outputebene die unmittelbar identifizierbaren Resultate der Förderung betrachtet. Diese lassen sich in erster Linie anhand der erreichten Teilnehmerinnen und Zielgruppen abbilden. Im Rahmen der Evaluation interessierte auch, welche Schwierigkeiten mit der Erreichbarkeit verbunden waren.

Wie bereits ausgeführt, wurden bis Ende Januar 2022 insgesamt 8.522 Teilnehmende durch die geförderten Servicestellen erreicht (vgl. **Kapitel 6**). Der für diese Förderung im OP definierte Zielwert (8.433 Teilnehmende) wurde somit erfüllt. Gemessen an der Zielwerterreichung kann dieser Umsetzungsstand zwar grundsätzlich als zufriedenstellend bewertet werden, zu betonen ist jedoch, dass die Entwicklungen sehr stark hinter den ursprünglichen Erwartungen zu Beginn der Förderperiode zurückgeblieben sind. Ursprünglich wurde ein Zielwert von 29.700 Teilnehmenden, die durch die Förderung erreicht werden sollten, vorgegeben. Der maßgebliche Grund für die ursprünglich hohe Zielmarke bestand darin, dass bei der Zielwertbestimmung fälschlicherweise auch sogenannte Bagatellteilnehmende miteinbezogen wurden. Zu den Bagatellteilnehmenden zählen Personen, die weniger als acht Stunden im Projekt involviert sind. Im Förderverlauf zeigte sich nach Schätzungen der Trägervertretungen, dass der Anteil an Bagatellteilnehmenden insgesamt ähnlich hoch war wie der Anteil an regulären Teilnehmenden. Bagatellteilnehmende wurden im Rahmen der Förderung aber nicht als reguläre Teilnehmende gezählt. Die Zahl der regulären Teilnehmenden wurde somit gerade zu Beginn der Förderperiode deutlich überschätzt. Aber auch unabhängig davon ist die Entwicklung hinter den Erwartungen der Verwaltungsbehörde zurückgeblieben, was auf eine verhaltene Nachfrage zurückgeführt wurde.⁴⁰

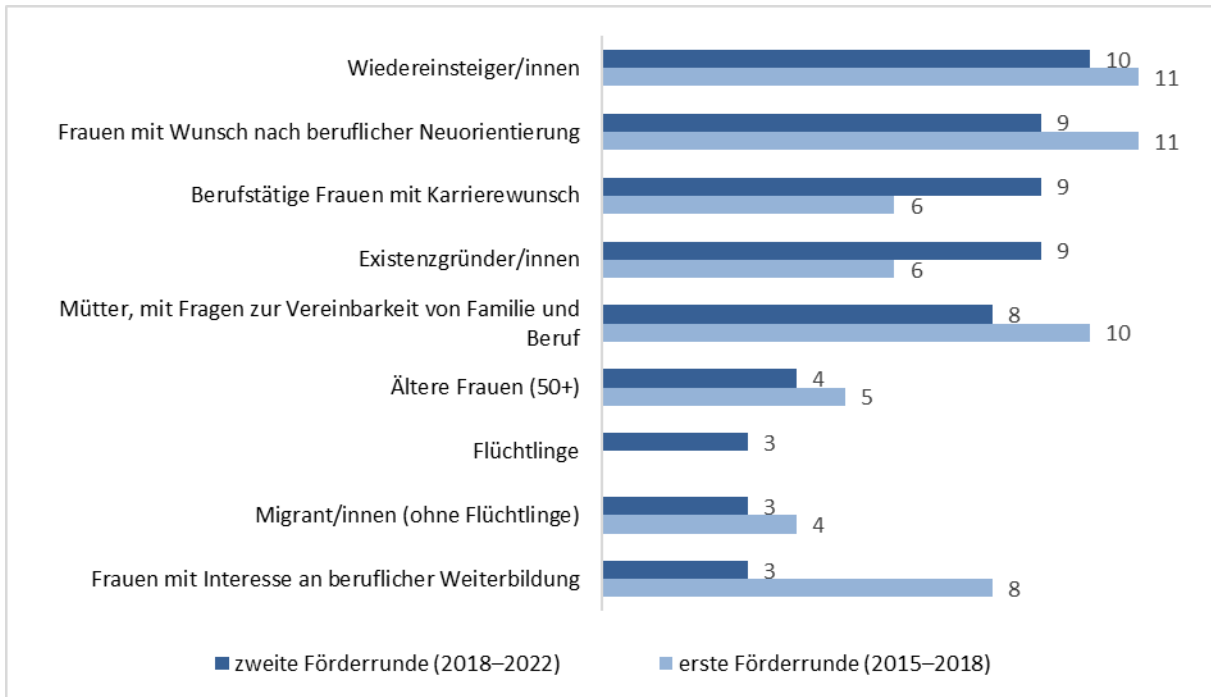
Nichtsdestotrotz boten die befragten Projektträger auch in der zweiten Förderrunde **Kurzberatungen** mit einer Gesamtdauer von weniger als acht Stunden für Bagatellteilnehmerinnen an. In den Trägerbefragungen 2016 und 2020 sollte jeweils geschätzt werden, wie viele Teilnehmende an Kurzberatungen der Servicestellen teilgenommen haben. Dies variierte stark sowohl zwischen den Projekten als auch zwischen den beiden Befragungen. Während die durchschnittliche Anzahl an geschätzten Kurzberatungen bis 2016 noch 387 betrug, reduzierte sie sich bis 2020 auf weniger als die Hälfte (n=178). Die niedrigste Schätzung lag im Jahr 2016 bei 20, im Jahr 2020 bei sechs Kurzberatungen. Die höchste Schätzung lag im Jahr 2016 bei 1.485 und im Jahr 2020 nur noch bei 1.100 Kurzberatungen. Die meisten Servicestellen (zehn von elf) boten bis zum Jahr 2016 mindestens 100 oder mehr Teilnehmerinnen, bis 2020 waren es nur noch fünf von elf Servicestellen. Insgesamt lag die (kumulierte) Anzahl geschätzter Kurzberatungen für alle Träger bei 6.043. Dies sind 71 % aller regulären Teilnehmerinnen, die in die Förderung eingetreten sind, was auf einen weiterhin recht hohen Bedarf an Kurzberatungen hindeutet. Auch aus den Fallstudien 2017 ging hervor, dass (zumindest in einer Fallregion) vorrangig Bagatellteilnehmerinnen erreicht werden konnten. Der starke Rückgang bei den geschätzten Kurzberatungen zwischen beiden Trägerbefragungen lässt auf eine etwas verzögerte Anpassung der Träger hinsichtlich ihrer Zielgruppenausrichtung schließen, nachdem die Verwaltungsbehörde den Zielwert der Förderung angepasst hatte und mit der 2018 in Kraft getretenen Richtlinienänderung explizit vorgegeben wurde, dass förderfähige Teilnehmende mindestens acht Stunden im Projekt involviert sein müssen.

Welche (Haupt-)Zielgruppen konnten faktisch durch die Förderung erreicht werden? Gemäß den Angaben aus beiden Trägerbefragungen konnten sowohl für die Projekte der ersten als auch der zweiten Förderrunde Berufswiedereinsteiger/innen (2016: n=11; 2020: n=10) als Hauptzielgruppe der Servicestellen identifiziert werden (vgl. **Abbildung 7**). Darüber hinaus waren auch Frauen mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung (2016: n=11; 2020: n=9) sowie Mütter mit Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2016: n=10; 2020: n=8) wichtige Zielgruppen der Servicestellen. Ein weiteres Ergebnis dieser Befragungen ist, dass sich die Projekte der zweiten Förderrunde zudem noch etwas stärker auch an berufstätige Frauen mit Karrierewunsch (2016: 6; 2020: n=9) sowie Existenzgründer/innen (2016: 6; 2020: n=9) richteten. In der ersten Förderrunde waren dagegen auch Frauen mit Interesse an beruflicher Weiterbildung eine häufiger genannte Zielgruppe der Servicestellen (2016: n=8; 2020: n=3). Weitere, aber weniger häufig genannte Zielgruppen waren gemäß den Erhebungen ältere Frauen (2016: n=5; 2020: n=4) und Migrant/innen, ohne Geflüchtete (2016: n=4; 2020: n=3), und zwar in beiden Förderrunden. Geflüchtete als eine explizite Zielgruppe wurden lediglich in der Trägerbefragung 2020 von drei Trägervertre-

⁴⁰ Der ursprünglich definierte Zielwert von 29.700 Teilnehmenden kann bisher auch nicht durch das Aufsummieren von regulären und (geschätzten) Bagatellteilnehmenden erreicht werden.

tungen genannt. Die Ausrichtung der Servicestellen insgesamt sowie insbesondere die mit der zweiten Förderrunde stärkere Ausrichtung der Servicestellen auf berufstätige Frauen mit Karrierewunsch spiegelt sich auch in den genannten Gründen der Teilnehmerinnen für die Kontaktaufnahme zu den Servicestellen wider (vgl. **Kapitel 7.1.1**).

Abbildung 7: Zielgruppenausrichtung der Servicestellen



Quelle: Trägerbefragungen in der FA7 2016 & 2020; Mehrfachantworten möglich; N₂₀₁₆ = 11, N₂₀₂₀ = 11 (Projekträger); ausgewiesen wird hier die Anzahl der Nennungen (n).

Speziell im Rahmen der **Gründungsunterstützung durch die Servicestellen** zeigten sich auf Basis der Fallstudien 2020 einige charakteristische Merkmale bei den erreichten Zielgruppen, wenngleich die persönlichen Hintergründe und Karrierewege der ratsuchenden Frauen auch hier recht unterschiedlich zu sein schienen. Verschiedentlich berichtet wurde, dass die gründungsinteressierten Frauen häufig besondere Erwerbsbiografien hatten sowie für die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zuständig waren. Die persönliche Entwicklung vieler Teilnehmerinnen sei auch in diesem Beratungskontext häufig durch Schicksalsschläge (wie Trennung/Scheidung, Krankheit oder Tod von Partner/innen und Kindern), einschneidende Erlebnisse oder (langwierige) gesundheitliche Beeinträchtigungen und Krankheitsphasen (v. a. psychosomatischer Art) geprägt gewesen. Auffällige Unterschiede bei den erreichten Zielgruppen zwischen den Servicestellen scheinen tendenziell von strukturellen Merkmalen einer Region, wie der Bevölkerungsdichte oder der Wirtschaftsstruktur, abzuhängen. Grundsätzlich wurden von den betreffenden Servicestellen weit überwiegend berufserfahrene Frauen im mittleren Alter erreicht, wenngleich die Altersspanne breit gestreut gewesen sei. Der Bildungshintergrund der Teilnehmerinnen variierte zwischen den Regionen. Gerade in großstädtisch geprägten Regionen wurde der Bildungshintergrund der teilnehmenden Gründerinnen als vergleichsweise hoch beschrieben. Vielfach seien die Gründerinnen dort gut qualifiziert gewesen, hätten entweder eine betriebliche Lehre absolviert und häufig durch ein Studium ergänzt oder eine akademische Karriere hinter sich. Gerade Frauen aus der letztgenannten Gruppe hätten sich hierbei häufig bewusst dafür entschieden, diesen Karriereweg zu beenden, und nach vielen Jahren beruflicher Auszeit gemerkt, dass sie beruflich keinen Anschluss mehr finden. In einer anderen großstädtisch geprägten Region waren hingegen zugezogene, gut qualifizierte Frauen, deren Partner – zumeist als Hauptverdiener – dort eine neue Anstellung gefunden haben, eine große Zielgruppe. Diese Frauen, so wurde verschiedentlich berichtet, hätten aufgrund des recht homogenen regionalen Arbeitsmarktes keine ihrer Qualifikation angemessene Beschäftigung finden können. Speziell in dieser Region sei der Anteil von Teilnehmerinnen, die aus eigener Initiative gründen wollten, im Förderverlauf stark angestiegen. Demgegenüber seien laut interviewten Vertretungen und Kooperationspartnern v. a. in eher ländlich geprägten Regionen häufig Nicht-Akademikerinnen eingetreten, die Ermutigung und Unterstützung benötigten. Eine nennenswerte Zielgruppe v. a. in den großstädtisch geprägten Regionen waren überdies gründungsinteressierte Frauen mit Migrationshintergrund mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus. In einer Fallregion habe es sich dabei eher um Frauen gehandelt, die häufiger auch über gute Berufsqualifikationen ihrer Ursprungsländer verfügten, die in Deutschland aber nicht anerkannt werden. In einer anderen Servicestellenregion habe es sich bei den teilnehmenden Frauen mit Migrationshintergrund hingegen eher um Frauen gehandelt, die verstärkt über das Integrationsamt der Stadt vermittelt wurden und häufiger eine „nicht ganz so hochwertige, aber dennoch vollwertige Gründung“ anstrebten.

Eine grundsätzliche Schwierigkeit im Rahmen der Gründungsunterstützung scheint besonders darin bestanden zu haben, dass die Teilnehmerinnen häufig in anderweitige berufliche oder familiäre Tätigkeiten involviert gewesen waren und offenbar nur selten sagen konnten, „ich kann mich vollkommen auf die Planung der Gründung konzentrieren“ – auch wenn die interviewten Servicestellenvertretungen die (jeweilige) Zielgruppenerreichung allgemein als gut bewertet haben. Darüber hinaus, so wurde verschiedentlich berichtet, seien Herausforderungen insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund besonders davon abhängig, wie lange die Frauen in Deutschland lebten und wie sie in die Gesellschaft integriert seien. Teilweise scheinen die Herausforderungen mit Blick auf das regionale Gründungsgeschehen aufgrund gleichstellungsthematischer Hürden umso größer gewesen zu sein, je größer sich kulturelle Differenzen dargestellt haben. Eine weitere Herausforderung habe darin bestanden, Teilnehmerinnen in peripher ländlichen Regionen zu erreichen. In einer Fallregion habe sich daher besonders die direkte Ansprache über Kooperationspartner oder andere Beratungsstellen (z. B. Bildungs- oder Erziehungsberatungsstellen, psychologische Beratungsstellen) als zielführend erwiesen, ebenso wie persönliche (Erfolgs-)Berichte (von Teilnehmerinnen) in Zeitungen und im Radio.

Trotz der genannten Herausforderungen speziell im Rahmen der Gründungsunterstützung scheinen sich etwaige **Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Teilnehmenden** im Förderverlauf, insbesondere bei Projekten der zweiten Förderrunde, grundsätzlich verbessert zu haben – dies legen die Ergebnisse der beiden Trägerbefragungen nahe. Während in der ersten Befragung die große Mehrheit der Trägervertretungen (n=9) angab, grundsätzlich Schwierigkeiten damit gehabt zu haben, genügend Teilnehmerinnen zu erreichen, um die Zielvorgaben⁴¹ zu erfüllen, reduzierte sich die Anzahl in der zweiten Trägerbefragung auf nur noch vier von elf Trägervertretungen.

Die in der ersten Befragungswelle genannten Schwierigkeiten lassen sich aus Sicht der Trägervertretungen im Wesentlichen auf zwei Aspekte zurückführen: fehlende Kapazitäten für die Öffentlichkeitsarbeit (vgl. auch [Abschnitt 7.1.1](#) zur Aufmerksamkeitsgenerierung) sowie unangemessen hohe Zeitvorgaben für die Teilnahme.⁴² Die vier befragten Trägervertretungen, die in der zweiten Trägerbefragung weiterhin über Schwierigkeiten bei der Teilnehmergewinnung klagten, wiesen ebenfalls einstimmig auf (weiterhin) fehlende Kapazitäten für die Öffentlichkeitsarbeit hin.⁴³ Demgegenüber bemängelte nur noch eine Vertretung eines Projektes der zweiten Förderrunde eine unangemessen hohe Zeitvorgabe für die Teilnahme an Angeboten der Servicestelle. Eine weitere Schwierigkeit scheint zudem darin bestanden zu haben, dass sich oftmals erst im Laufe der (zeitintensiven) Beratungsgespräche herausstellte, ob ratsuchende Frauen für eine Teilnahme (auch an weiteren Servicestellenangeboten) geeignet waren – dies ging aus einem Interview mit einer Vertretung des programmverantwortlichen Fachreferats hervor. In den Fallstudien 2017 zeigte sich überdies, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme teilweise auch dazu geführt habe, dass vereinbarte Termine oft seitens der Teilnehmerinnen nicht eingehalten wurden.

Ein Grund dafür, dass nur noch eine Minderheit der Servicestellenvertretungen Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Teilnehmerinnen äußerte, könnte mit der Etablierung der Servicestellen in den einzelnen Regionen zusammenhängen, die bereits in der ersten Förderrunde erfolgte. Infolgedessen war offenbar keine extensive Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Servicestellenangebote mehr erforderlich. Gestützt wird diese Annahme auch dadurch, dass Teilnehmerinnen in der zweiten Förderrunde vermehrt (31 %, erste Förderrunde: 23 %) durch Hinweise von Kolleg/innen, Freund/innen oder Bekannten auf die Servicestellen aufmerksam wurden. Darüber hinaus haben sich die Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Teilnehmerinnen möglicherweise durch die Anpassung des im Operationellen Programm definierten Outputindikators relativiert. Zudem konnte nachgewiesen werden, dass mit der Richtlinienänderung 10 % mehr Teilnehmerinnen erreicht werden konnten (vgl. [Kapitel 6](#)). Zusammenfassend betrachtet kann die Zielgruppenerreichung im Rahmen der Servicestellenförderung somit als erfolgreich gewertet werden.

7.2 Ergebnisse zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung

In diesem Kapitel werden die zentralen Evaluationsbefunde zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung dargestellt. Wie in der Programmlogik (vgl. [Kapitel 4](#)) beschrieben, zielt die Förderung in erster Linie auf eine Verbesserung der Erwerbssituation der Teilnehmerinnen, die Aktivierung zur Selbsthilfe sowie den Abbau von Hemmnissen und Hürden, die der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder der Verbesserung der eigenen Erwerbssituation entgegenstehen. Relevante Aspekte im Zuge der verschiedenen Evaluationserhebungen waren die Bewertung der Servicestellenförderung und des konkreten

⁴¹ Gemäß der ursprünglichen Fassung der Förderrichtlinie sollten pro in Vollzeitstelle tätiger Beratungskraft im Projekt jährlich mindestens 110 Teilnehmende erreicht werden.

⁴² Gemäß den Förderhinweisen vom 14. Dezember 2017 waren Teilnehmende nur dann förderfähig, wenn sie mindestens acht Zeitstunden innerhalb von zwölf Monaten im Projekt involviert sind. Andernfalls zählten sie als Bagatellteilnehmende.

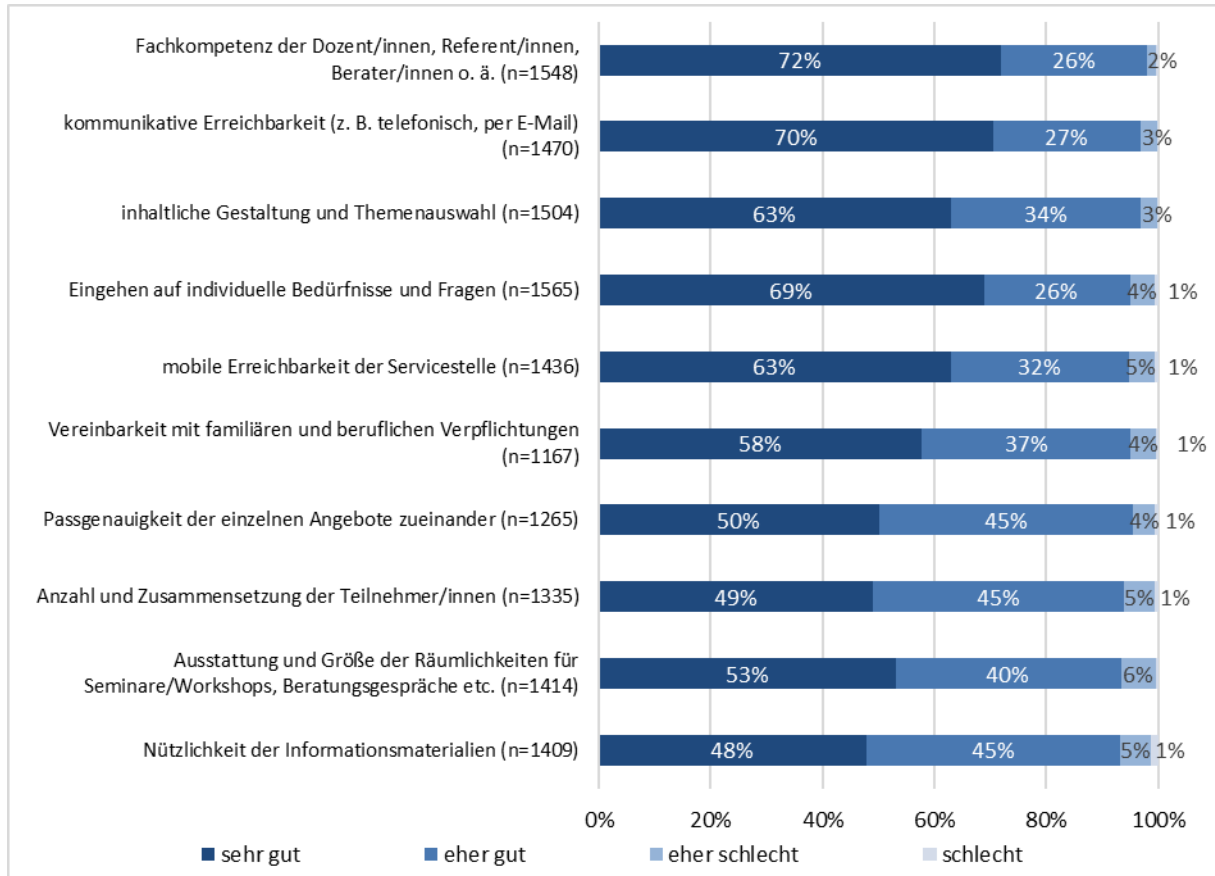
⁴³ Wie bereits aus den Fallstudien 2017 hervorging, wurden seinerzeit mehr Ressourcen für die Öffentlichkeitsarbeit mit einer höheren Reichweite zur Gewinnung von Teilnehmenden in Verbindung gebracht.

Nutzens, den Teilnehmerinnen aus den Servicestellenangeboten gezogen haben. Zur Bewertung der Wirksamkeit der Förderung wurde daher auch überprüft, ob die in Anspruch genommenen Servicestellenangebote einen Effekt auf wichtige berufliche Aspekte, die Erreichung beruflicher Ziele und auf die Beschäftigungssituation der Teilnehmerinnen hatten. Mit Blick auf eine mögliche Verbesserung der Erwerbssituation interessierte besonders, ob diese mit individuellen Merkmalen der Teilnehmerinnen und wahrgenommenen Angeboten zusammenhing. Weiterhin thematisiert wurden zudem förderliche und erschwerende Einflussfaktoren für die Arbeit und Erreichung von Zielen der Servicestellen.

Bewertung der Servicestellenförderung

Auf Basis der **Bewertungen von besuchten Angeboten**, die die Teilnehmerinnen in den standardisierten Befragungen gemacht haben, lässt sich allgemein ein recht positives Bild der Servicestellen zeichnen. Alle in **Abbildung 8** abgefragten und dargestellten Aspekte wurden von mehr als 90 % der (antwortenden) Teilnehmerinnen mit sehr gut oder eher gut bewertet. So lassen sich besonders die Fachkompetenz der Dozent/innen, Referent/innen, Berater/innen o. Ä. (98 %), die kommunikative Erreichbarkeit (97 %), die inhaltliche Gestaltung und Themenauswahl (97 %), das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und Fragen (95 %), die mobile Erreichbarkeit (95 %), die Vereinbarkeit mit familiären und beruflichen Verpflichtungen (95 %), die Passgenauigkeit der einzelnen Angebote zueinander (95 %), die Anzahl und Zusammensetzung der Teilnehmer/innen (94 %), die Ausstattung und Größe der Räumlichkeiten für Seminare/Workshops, Beratungsgespräche etc. (93 %) sowie die Nützlichkeit der Informationsmaterialien (93 %) mit sehr hohen Zustimmungsanteilen für „sehr gut“ oder „eher gut“ hervorheben.

Abbildung 8: Bewertung der besuchten Angebote aus Sicht der Teilnehmenden

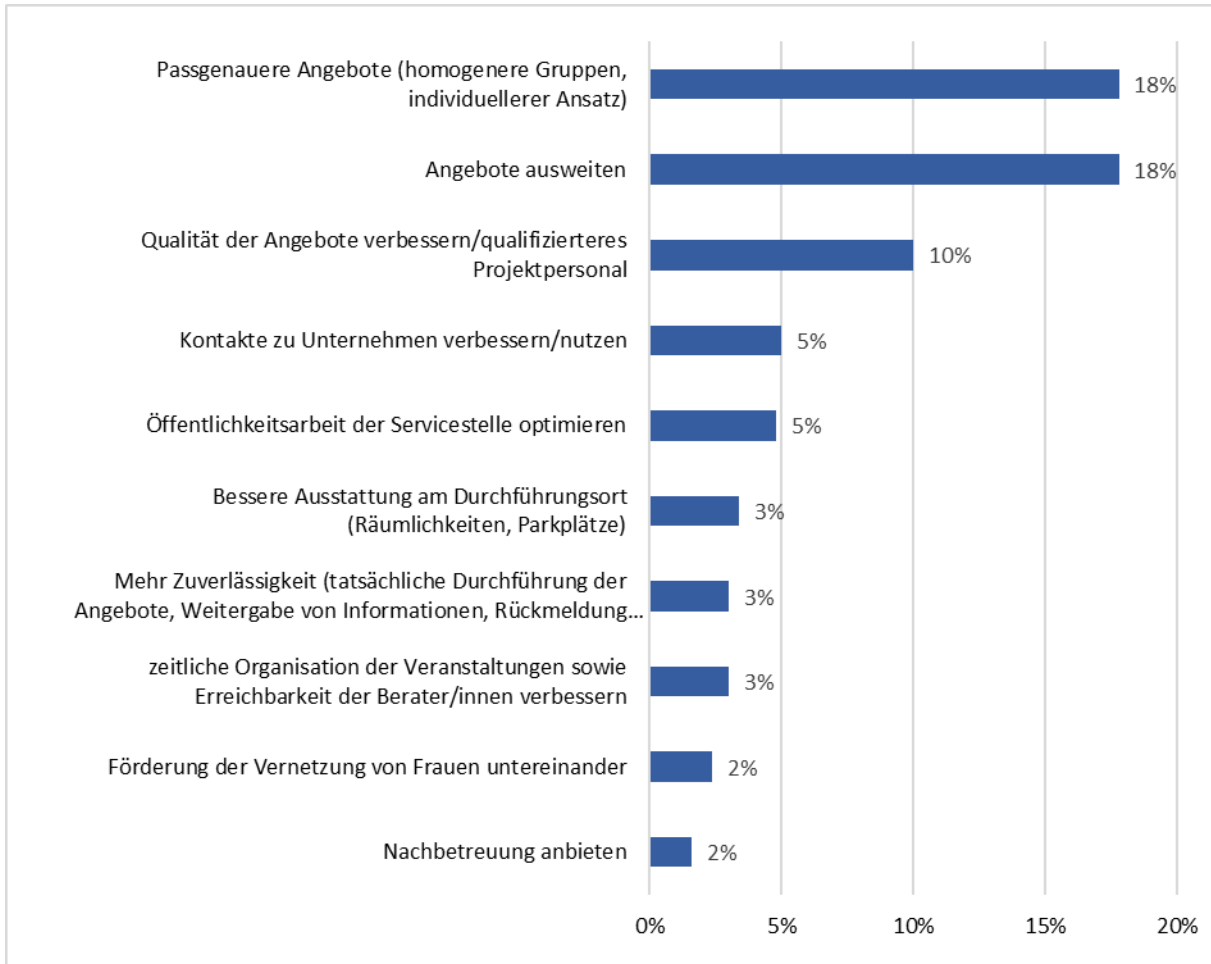


Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016/17 bis 2021/22, eigene Darstellung; n=Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben. Skala für TN-Befragung 2016/17 etwas anders (anstatt nur „schlecht“ wurde „sehr schlecht“ angegeben).

Auch die **Bewertung speziell des Gründungsunterstützungsangebots** der Servicestellen fällt überwiegend positiv aus, dies zeigen die Ergebnisse aus den Fallstudien 2020. Grundsätzlich wurde in den drei Fallregionen von einer positiven Resonanz der Teilnehmerinnen berichtet, insbesondere mit Blick auf die Qualität und Detailtiefe der Angebote, die Beratungskompetenz sowie die Art und Weise, wie Wissen vermittelt wurde, sodass bei den Teilnehmerinnen das Gefühl entstanden sei, „gut aufgehoben zu sein“, da deren Anliegen und Bedürfnisse verstanden sowie ernstgenommen wurden. Die genannten Aspekte wurden ebenfalls von den interviewten Teilnehmerinnen aller Servicestellen positiv hervorgehoben, die sich sehr

zufrieden mit dem jeweiligen Servicestellenangebot äußerten und es grundsätzlich Frauen empfehlen würden, die entweder mit dem Gedanken spielten, sich selbstständig zu machen oder bereits konkretere Vorstellungen zur Selbstständigkeit hätten. Dass die Beratungen und Seminare in den einzelnen Servicestellen jeweils gut funktionieren, zeigte sich auch an der berichteten überwiegenden Bereitschaft der Teilnehmerinnen, den Begleitprozess ernst zu nehmen. Die Rückmeldungen verschiedener interviewter Vertretungen von relevanten Kooperationspartnern der Servicestellen, zu denen auch andere Gründungsberatungseinrichtungen zählten, deuteten darauf hin, dass die Angebote offenbar passgenau sowie umfassend waren und hierbei der Austausch und fachliche Aspekte gut miteinander verschränkt wurden.

Abbildung 9: Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17 bis 2021/22, offene Nennungen (n=500).

Trotz dieser insgesamt sehr positiven Bewertungen der Servicestellenangebote wurden in den Teilnehmendenbefragungen auch **kritische Aspekte und Optimierungsmöglichkeiten** genannt, die offen abgefragt wurden. Insgesamt 500 Befragte äußerten konkrete Kritikpunkte oder Verbesserungsvorschläge. Dies entspricht 28 % aller Teilnehmerinnen aus sechs Befragungswellen. Das bedeutet umgekehrt allerdings auch, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen keine Kritikpunkte sah bzw. Optimierungen vorschlug. Diese Nennungen bildeten die Grundlage für die nachfolgende Auswertung und wurden ihrem Inhalt entsprechend elf unterschiedlichen Kategorien zugeordnet (vgl. **Abbildung 9**). Von denjenigen, die sich offen zu Kritikpunkten oder Verbesserungsvorschläge geäußert haben, wünschte sich in etwa jede fünfte Teilnehmerin (18 %) ein noch besser auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmtes bzw. passgenaueres Angebot. Dies sollte sowohl die Durchführung von Veranstaltungen in homogenen Gruppen als auch den vermehrten Einsatz von Einzelcoachings sowie eine stärkere Analyse und Berücksichtigung der eigenen Stärken und Schwächen beinhalten. Gleich häufig (18 %) vorgeschlagen wurde zudem eine thematisch-inhaltliche, zielgruppenspezifische oder zeitliche Ausweitung der Servicestellenangebote. Konkret angeregt wurden fachspezifische oder praxisorientierte Angebote, spezielle Angebote für Selbstständige, Mütter, Migrantinnen oder Ältere (ab 50 Jahren), Angebote im Onlinebereich sowie größere Zeittressourcen für die Vermittlung von Inhalten. Einige Befragte (10 %) bemängelten die Qualität der Angebote bzw. eine unzureichende Qualifizierung des eingesetzten Projektpersonals. Verschiedentlich wurde auch ein noch stärkerer Einbezug von Unternehmen (etwa durch Vermittlung von Praktika/Jobs oder durch Wissensvermittlung durch Referent/innen aus Unternehmen) angeregt und

eine Erhöhung der Medienpräsenz der Servicestellen zur Steigerung der Öffentlichkeitswirksamkeit empfohlen. Vereinzelt kritisiert wurden die Ausstattung des Servicestellenstandorts (Räumlichkeiten, Parkmöglichkeiten), mangelnde Zuverlässigkeit der Servicestellen bei abgestimmten Terminen, die Weitergabe wichtiger Informationen und die Kommunikation/Erreichbarkeit sowie die zeitliche Organisation der Angebote. Vereinzelt wurde auch angeregt, die Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander noch stärker zu fördern. Einige Befragte wünschten sich eine Nachbetreuung auch nach dem Ende der Förderung.

Speziell zur **Gründungsunterstützung** im Rahmen der Servicestellenförderung wurden in den Fallstudien 2020 ebenfalls verschiedene Aspekte kritisch betrachtet und **Optimierungsvorschläge** gemacht. Ein zentraler Aspekt war hierbei aus Sicht der meisten interviewten Vertretungen der Servicestellen, ausgewählter Kooperationspartner sowie interviewter Gründerinnen, dass im Rahmen der Förderung keine Begleitung in der Nachgründungsphase möglich war.⁴⁴ Dies, so wurde verschiedentlich ausgeführt, wäre aber angesichts erwartbarer Herausforderungen (bspw. Schwierigkeiten mit Kunden, Preisadjustierungen, Konkurrenzprodukte/-dienstleistungen, Steuerforderungen, Anpassung der Rechtsform) in der häufig kritischen Phase unmittelbar nach der Gründung dringend erforderlich gewesen. Die Leitung eines regionalen Gründungszentrums in einer Fallregion berichtete davon, dass der häufig im Zuge von allgemeinen Gründungsberatungen mit Blick auf die Nachgründungsphase reine Verweis auf (mögliche) Coachingprogramme oder Verbände mit Fachinformationen häufig zu kurz greife und zu abstrakt für Gründer und Gründerinnen sei. Empfohlen wurde daher bspw. eine Form von gefördertem Austauschformat, über das die Gründer und Gründerinnen – zumindest für einen gewissen Zeitraum von ein bis zwei Jahren – weiterhin die Möglichkeit hätten, zentrale Anliegen zu besprechen.⁴⁵ Dies müsse auch nicht zwangsläufig in der gleichen Intensität stattfinden wie die Begleitung in der Vorgründungsphase. Seitens verschiedener Vertretungen von Kooperationspartnern der (für die Fallstudien ausgewählten) Servicestellen wurde zudem eine stärkere personelle bzw. finanzielle Ausstattung der Servicestellen empfohlen, da die faktischen regionalen Bedarfe an niedrigschwelliger, frauenspezifischer Gründungsberatung und das regionale Gründungspotenzial bei Frauen größer eingeschätzt wurden, als zum damaligen Zeitpunkt mit den Servicestellenangeboten abgedeckt werden konnte. Seitens der interviewten Teilnehmerinnen angeregt wurden zudem eine Vertiefung bestimmter Fachthemen durch weitere Referentinnen (bspw. zum Thema Finanzen, Datenschutz) und die Nutzung noch aktuellerer Ansätze zu bestimmten Themen (bspw. Selbstdarstellung in sozialen Medien, Marketing, Kommunikation), auch wenn der „Charme“ des Angebots – aus Sicht einer Teilnehmerin – gerade darin bestand, fundierte Grundlagen zu konkreten Themen erhalten zu haben, während eine Spezialisierung auch außerhalb des Angebots erworben werden könnte.

Da die Servicestellen nicht im luftleeren Raum agierten, sondern auch durch bestimmte **Rahmenbedingungen** beeinflusst wurden, sollte eine Bewertung ihrer Arbeit relevante förderliche und hemmende externe Faktoren berücksichtigen. Hier nach wurde in Evaluationserhebungen gefragt. Als wichtigste förderliche Rahmenbedingungen wurden die folgenden genannt: in den standardisierten Trägerbefragungen ein günstiger Arbeitsmarkt/existenter Fachkräftemangel, Erfahrung und Kompetenzen der Servicestellenmitarbeitenden, ein (hohes) Problembewusstsein für die Arbeitsmarkt- und Gründungssituation von Frauen auf kommunalpolitischer Ebene sowie eine gute Vernetzung in der Region und Zusammenarbeit mit kooperierenden Akteuren. Außerdem wurden Öffentlichkeitsarbeit bzw. ein guter Ruf, die Freiwilligkeit/Niedrigschwelligkeit, ausreichend zeitliche Ressourcen sowie gute Voraussetzungen seitens der Servicestelle (z. B. günstiger Standort, ESF-Förderung, behördliche Unabhängigkeit) als förderlich für die Erreichung der Ziele der Servicestellen gewertet. Weitere förderliche Gelingensbedingungen waren aus Sicht der Trägervertretungen die Konzentration auf Strategien zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote, ein wachsendes Bewusstsein für die eigene Berufstätigkeit von Frauen, Unternehmen mit Interesse am Know-how von Berufswiedereinsteigerinnen oder auch individuelle (bedürfnisorientierte) Gestaltungsmöglichkeiten. Als wichtigste Hemmfaktoren wurden analog dazu angeführt: eine ungünstige/schwierige Arbeitsmarktsituation, mangelnde Mobilität und mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten v. a. im ländlichen Raum, ein grundsätzlich schwieriger Zugang zur sogenannten Stillen Reserve, die häufige Nichtanerkennung ausländischer Qualifikationen sowie fehlende personelle und finanzielle Kapazitäten für die Öffentlichkeitsarbeit.

Aus Sicht vieler befragter Trägervertretungen nachteilig wirkten sich auch bestimmte ESF-Rahmenbedingungen und Förderkriterien bzw. -vorgaben auf die Arbeit der Servicestellen aus. Zusammengefasst wurden v. a. die mangelnde Deckung von Personalkosten aufgrund der Pauschalabrechnung, ein zu hoher Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand, die zeitliche

⁴⁴ Die Begleitung der Nachgründungsphase durch die ESF-Servicestellen war aus Gründen der Kohärenz nicht möglich. Die ESF-Förderung des Bundes war in diesem Bereich tätig. Vgl.: [ESF-Förderungen: Förderung unternehmerischen Know-hows](#).

⁴⁵ Konkret vorgeschlagen wurde ein begleitendes Format, bei dem die Gründerinnen automatisch in den ersten beiden Nachgründungsjahren wiederholt von der Servicestelle kontaktiert würden, um Auskunft darüber zu geben, wie die Selbstständigkeit funktioniere und wo ggf. Unterstützungsbedarf bestehe.

Beschränkung von Unterrichtseinheiten sowie die Verpflichtung der Teilnehmerinnen, an mindestens zwei Modulen teilnehmen zu müssen, als zentrale Punkte genannt. Darüber hinaus wurde die richtlinienseitige Zielvorgabe bzgl. der zu erreichenden Teilnehmerinnen zwar als realistisch eingestuft, jedoch gleichzeitig ein zu geringes Budget für die Teilnehmendenakquise bemängelt. Ein Aspekt, der – angesichts der faktischen Bedarfe und Lebensbedingungen der ratsuchenden Frauen – besonders im Rahmen der Zwischenevaluierung (ISG 2020) scharf bemängelt wurde, war die Vorgabe der Mindestteilnahmedauer (von acht Stunden).

Wirksamkeit der Servicestellenförderung

Die Wirksamkeit der Förderung lässt sich anhand des konkreten Nutzens bemessen, den die Teilnehmerinnen aus den Servicestellenangeboten (z. B. Seminar, Beratung, Coaching) gezogen haben. Der **wahrgenommene Nutzen** wurde in den standardisierten Teilnehmendenbefragungen abgefragt. Hierbei stimmten jeweils mindestens zwei Drittel der befragten Teilnehmerinnen den folgenden (vorgegebenen) Aspekten stark oder eher stark zu:

- *Ich habe meine eigenen Stärken und Kompetenzen erkannt und kann diese klarer benennen (85 %).*
- *Ich habe neue berufliche Ziele entwickelt und bereits konkrete Schritte geplant, um diese zu erreichen (78 %).*
- *Ich habe meine Bewerbungsstrategien optimiert (75 %).*
- *Ich bin nun viel selbstbewusster geworden (73 %).*
- *Ich kann in Bewerbungsgesprächen sicherer und kompetenter auftreten (72 %).*
- *Meine Chancen auf einen neuen Job haben sich verbessert (67 %).*

Große Zustimmungsteile zeigten sich überdies noch bei folgenden Aussagen zum Nutzen des Servicestellenbesuchs:

- *Hindernisse, die meiner beruflichen Entwicklung im Wege standen, konnten gelöst werden (ab 2017/18; 65 %).*
- *Ich verfüge nun über bessere Kenntnisse der Anforderungen und informellen „Spielregeln“ des regionalen Arbeitsmarktes (62 %).*
- *Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen (61 %).*
- *Private Probleme, die meiner beruflichen Entwicklung im Wege standen, konnten gelöst werden (nur 2016/17; 57 %).*
- *Mir sind neue Wege aufgezeigt worden, wie ich Familie und Beruf besser vereinbaren kann (55 %).*
- *Durch die Servicestelle bekam ich Kontakt zu für mich wichtigen Behörden, Einrichtungen und/oder Personen (49 %).*
- *Durch die Servicestelle habe ich einen neuen Job gefunden (43 %).*

Weitaus weniger positive Zustimmung erhielten dagegen die Aussagen, dass sich die Teilnehmerinnen in berufsrelevanten Themenfeldern (z. B. BWL, EDV, Business-English) (weiter-)qualifizieren (37 %) sowie durch das Mentoring Kontakt/e zu potenziellen Arbeitgebern hergestellt werden konnte (26 %). Darüber hinaus stimmten 29 % aller Befragten, d. h. weniger als jeder Dritte, der Einschätzung zu, durch den Besuch der Servicestelle keine Veränderung erreicht zu haben. Es ist zu beachten, dass sich die Bewertungen nur auf befragte Teilnehmerinnen beziehen, für die die einzelnen Aspekte ebenfalls relevant sind. Befragte, die die Antwortmöglichkeit „das war nicht mein Anliegen“ auswählten oder keine Angabe machten, bleiben für die Auswertung unberücksichtigt.

Zusammenfassend lässt sich dieses Ergebnis so interpretieren, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen einen konkreten Nutzen aus der Servicestellenförderung ziehen konnte. Gemessen an den Bewertungen der einzelnen Nutzenaspekte wurden im Rahmen der Förderung offenbar tendenziell niedrighschwellige Ergebnisse bei den Teilnehmerinnen erreicht, da Erfolge in erster Linie in der Reflexion der persönlichen Situation und Haltung sowie in der Entscheidungsfindung gesehen werden. Hierbei scheinen sich zumindest bestimmte konkrete Problemlösungen im Rahmen der Begleitung als zielführend bewährt zu haben. Hervorzuheben ist überdies auch die Tatsache, dass fast die Hälfte aller (befragten) Teilnehmerinnen einen neuen Job gefunden hat. Für alle abgefragten Items gilt außerdem, dass der wahrgenommene Nutzen zwischen der ersten und zweiten Förderrunde tendenziell zugenommen hat. Die größte Zunahme (+24 PP) bei den Zustimmungswerten zeigte sich v. a. für das Item „Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen“ (stimme eher und stark zu: 1. FR: 51 %; 2. FR: 75 %). Ein Grund für den höheren Anteil des wahrgenommenen Nutzens könnte eine noch stärkere Ausrichtung der Träger auf die Gründungsberatung in der zweiten Förderrunde sein, wobei in der zweiten Förderrunde nicht wesentlich mehr Teilnehmerinnen mit dem Hauptanliegen der „Existenzgründung“ eine Servicestelle besuchten (vgl. [Kapitel 7.1.3](#)).⁴⁶ Darüber hinaus konnte sich in der zweiten Förderrunde ein wesentlich höherer Anteil der

⁴⁶ In der ersten Förderrunde waren sechs Projekte auf Existenzgründerinnen ausgerichtet, in der zweiten Förderrunde neun. Der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die mit dem Hauptanliegen „Existenzgründung“ zur Servicestelle kamen, lag in der ersten Förderrunde bei 22 % und in der zweiten Förderrunde bei 26 %.

Teilnehmerinnen in berufsrelevanten Themenfeldern (z. B. BWL, EDV, Business-English) (weiter-)qualifizieren (1. FR: 30 %; 2. FR: 50 %). Dieses Ergebnis kann wiederum als Ausdruck für eine stärkere Ausrichtung der Servicestellen auf Qualifizierungsmaßnahmen und weniger auf (Kurz-)Beratungen gewertet werden (vgl. [Kapitel 7.1.2](#)). Eine weitere auffällige Zunahme bei den Zustimmungswerten gab es außerdem beim Item „Durch das Mentoring habe ich Kontakt/e zu potenziellen Arbeitgebern herstellen können“ (1. FR: 19 %; 2. FR: 35 %). Auch wenn sich die Servicestellen in der zweiten Förderrunde nicht stärker auf das Mentoring ausgerichtet haben, nahmen jedoch wesentlich mehr Teilnehmerinnen in der zweiten Förderrunde ein Mentoring in Anspruch (vgl. [Kapitel 7.1.2](#)).

Zusätzlich weisen die Ergebnisse der Panelbefragungen (2018/19 bis 2021/22), die sich an die Teilnehmerinnen gerichtet haben, auf einen längerfristigen wahrgenommenen Nutzen hin. Werden die Antworten der Teilnehmerinnen aus den Standardbefragungen (2016/17 bis 2020/21) differenziert nach Befragungsjahren betrachtet und mit den zugehörigen Antworten derjenigen verglichen, die in den Panelbefragungen erneut geantwortet haben, so lagen die Zustimmungswerte in den jeweiligen Panelbefragungen für folgende Items durchgängig höher als in den Standardbefragungen:

- *Ich habe meine eigenen Stärken und Kompetenzen erkannt und kann diese klarer benennen (35 bis 51 PP höhere Zustimmungswerte).*
- *Ich bin nun viel selbstbewusster geworden (8 bis 24 PP höhere Zustimmungswerte).*
- *Ich verfüge nun über bessere Kenntnisse der Anforderungen und informellen „Spielregeln“ des regionalen Arbeitsmarktes (18 bis 29 PP höhere Zustimmungswerte).*
- *Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen (17 bis 31 PP höhere Zustimmungswerte).*

Dahingegen erhielten folgende Items in den Panelbefragungen 2018/19 bis 2021/22 durchgängig niedrigere Zustimmungswerte als in den Teilnehmerbefragungen 2016/17 bis 2020/21:

- *Durch die Servicestelle habe ich einen neuen Job gefunden (37 bis 54 PP niedrigere Zustimmungswerte).*
- *Ich konnte mich in berufsrelevanten Themenfeldern (z. B. BWL, EDV, Business-Englisch) (weiter-)qualifizieren (28 bis 48 PP niedrigere Zustimmungswerte).*
- *Durch das Mentoring habe ich Kontakt/e zu potenziellen Arbeitgebern herstellen können (34 bis 48 PP niedrigere Zustimmungswerte).*

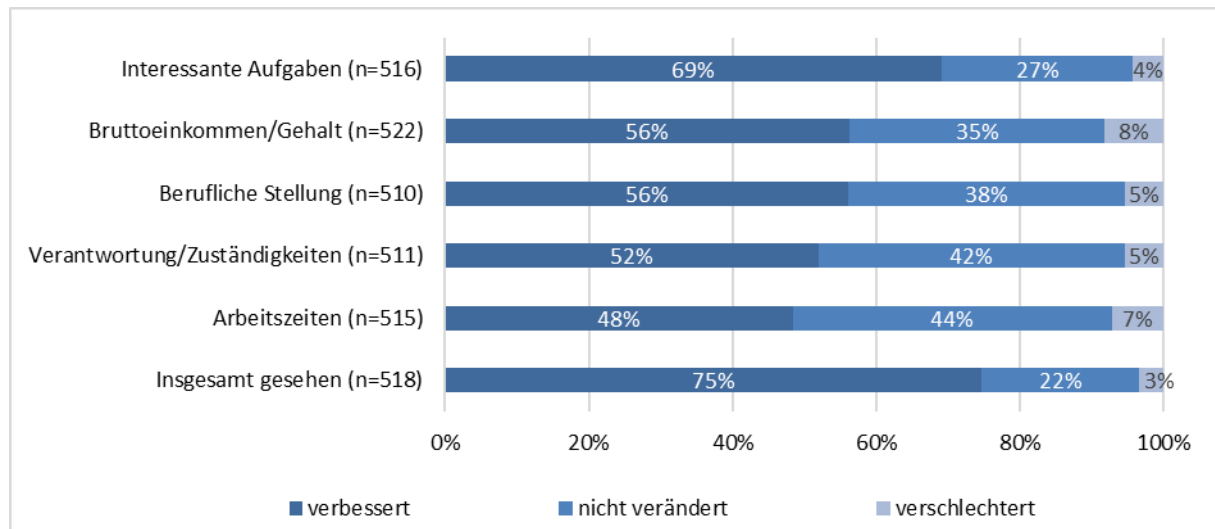
Werden darüber hinaus die kumulierten Ergebnisse zu den Nutzenaspekten aus den Standardbefragungen mit denen der Panelbefragungen verglichen, so zeigt sich lediglich beim Item „Das Projekt hat mich in meinem Vorhaben gestärkt, ein Unternehmen zu gründen“ ein etwas geringerer Anteil (–9 PP) in den Panelbefragungen. Dieses Ergebnis stützt die Annahme eines längerfristigen wahrgenommenen Nutzens aus den Servicestellenangeboten.

Speziell der **wahrgenommene Nutzen mit Blick auf das Gründungsunterstützungsangebot** der Servicestellen, dies legen die Ergebnisse aus den Fallstudien 2020 nahe, bestand für die (interviewten) Teilnehmerinnen offenbar v. a. darin, alles das, was in beraterischer, affirmativer und fachlicher Hinsicht für die Vorgründungs- und Gründungsphase gebraucht wurde, auch erhalten zu haben. Dies umfasste konkrete praktische Tipps und Informationen auch zu relevanten Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen. Vielfach rückgemeldet wurde auch, dass die Inhalte aus Beratungen und Workshops als Inspiration für eigene Aktivitäten gedient und die Qualität eigener geplanter Angebote nochmal angehoben hätten. Zudem wurde davon berichtet, dass die Teilnahme am jeweiligen Servicestellenangebot zur Bewusstwerdung über konkrete Schritte zur Selbstständigkeit und zu einer fokussierten Auseinandersetzung mit der eigenen Geschäftsidee geführt hätte. Von hohem Nutzen in diesem Zusammenhang war zudem offenbar auch der regelmäßige Austausch zwischen den Teilnehmenden im existierenden Netzwerk, da durch die Vernetzung in der Gruppe der Teilnehmerinnen deren Motivation, Standing und Selbstbewusstsein gestärkt wurden. Darüber hinaus haben die Angebote zur Gründungsunterstützung – so wird verschiedentlich berichtet – v. a. durch ihre Niedrigschwelligkeit, Ermutigung sowie Befähigung zur Selbstständigkeit konkret zur Verbesserung der Chancengleichheit der (teilnehmenden) Frauen beigetragen, da sie hierdurch erfahren hätten, wo sie allgemein auf dem Arbeitsmarkt stehen würden und dass die Selbstständigkeit selbst funktioniere. Hierdurch seien sie in die Lage versetzt worden, beruflich etwas Eigenes zu schaffen. Die Unterstützungsangebote hätten außerdem mit zu einer Verringerung bestehender Lohnungleichheiten beigetragen, die häufig wiederum auf berufliche Einschnitte infolge von Erziehungs-/Kinderbetreuungszeiten zurückzuführen seien. Grundsätzlich würde eine selbstständige Tätigkeit auch die Selbstorganisation und flexible Arbeitszeiten begünstigen, sodass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird. Nachvollziehbar scheint demnach die zusammenfassende Einschätzung der meisten Interviewpersonen, dass die Gründungsunterstützungsangebote der (für die Fallstudien ausgewählten) Servicestellen mit ihren spezifischen Ansätzen faktisch dazu beigetragen haben, (teilnehmenden) Frauen Mut zu machen, trotz bestehender Hemmnisse und Hürden ihre Gründungskompetenzen zu aktivieren sowie ihr

Gründungsvorhaben (im selbstgewählten Tempo) zielgerichtet anzugehen – auch in bayerischen Regionen, in denen frauenspezifische Anliegen weniger allgemeine Beachtung finden.

Weiteren Aufschluss über die Wirksamkeit der Servicestellenförderung kann zudem eine Einschätzung ihrer **Auswirkungen auf wichtige berufliche Aspekte** geben. Hierfür wurde abgeglichen, was für die Teilnehmerinnen grundsätzlich bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wichtig war und welche Aspekte hiervon sich nach dem Besuch der Servicestelle verbessert oder verschlechtert haben. In den Standarderhebungen, die sich an die Teilnehmerinnen richteten, wurde danach gefragt, was ihnen bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit grundsätzlich wichtig ist (vgl. **Abbildung 18** im Anhang). In den Panelbefragungen, die sich an Teilnehmerinnen richteten, deren Teilnahme bereits mindestens ein Jahr zurücklag, wurde hingegen die Frage gestellt, was sich (beruflich) auf lange Sicht nach dem Besuch einer Servicestelle verändert hat (vgl. **Abbildung 10**). Für beide Fragestellungen wurden inhaltliche Antworten vorgegeben. Mit Blick auf grundsätzlich relevante Aspekte bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit standen für die Mehrheit der Teilnehmerinnen v. a. interessante Aufgaben an oberster Stelle: 98 % der Antwortenden bewerteten diesen Aspekt als sehr oder eher wichtig. Hierbei zeigt sich in der Panelbefragung, dass mehr als zwei Drittel (69 %) der antwortenden Teilnehmerinnen angaben, auch eine Verbesserung im Hinblick auf interessante (berufliche) Aufgaben erreicht zu haben. Mehrheitlich berichtet wurde auch von einer Verbesserung hinsichtlich des Bruttoeinkommens/Gehalts (56 %), der beruflichen Stellung (56 %) sowie der Verantwortung/Zuständigkeiten (52 %), wenngleich diese drei Aspekte – v. a. die berufliche Stellung überwiegend – nur eher wichtig für die meisten befragten Teilnehmerinnen waren. Im Hinblick auf die Arbeitszeiten – für die überwiegende Mehrheit der Befragten ein sehr oder eher wichtiger Aspekt bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit – gab nur knapp die Hälfte (48 %) der Antwortenden in den Panelbefragungen eine Verbesserung an, bei 44 % hat sich demgegenüber offenbar nichts verändert. Auch insgesamt gesehen hat sich die subjektiv wahrgenommene berufliche Situation nach Einschätzung der Befragten aus den Panelbefragungen allgemein verbessert, bei 22 % hat sich die Situation aber offenbar nicht verändert und bei lediglich 3 % sogar verschlechtert. Dieses Ergebnis kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die Inanspruchnahme der Servicestellenangebote möglicherweise einen Einfluss auf die Verbesserung der beruflichen Situation der Teilnehmerinnen hatte.

Abbildung 10: Verbesserte oder verschlechterte berufliche Aspekte nach Servicestellenbesuch



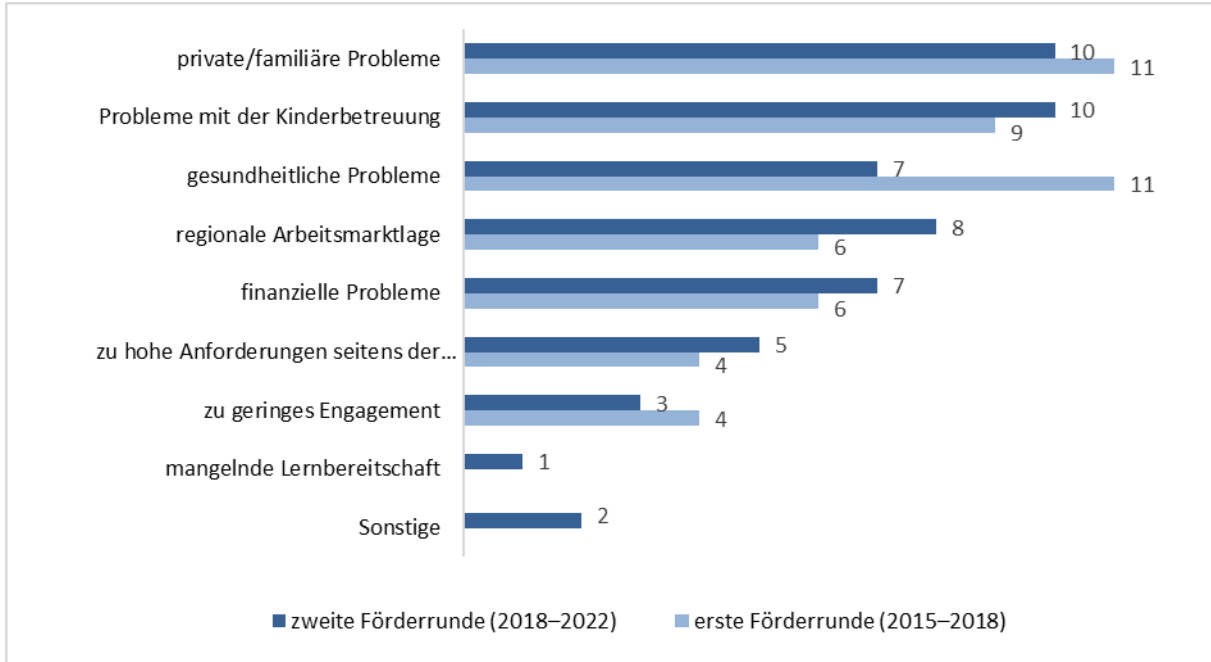
Quelle: Teilnehmenden-Panelbefragungen 2017/18 bis 2021/22, eigene Darstellung; n=Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Zur weiteren Klärung, ob die Servicestellenförderung einen Einfluss auf die Verbesserung der beruflichen Situation von Teilnehmerinnen hatte, wurde danach gefragt, **inwiefern die in Anspruch genommenen Angebote für die Teilnehmerinnen hilfreich bei der Erreichung ihrer beruflichen Ziele waren**. Eine Mehrheit der Befragten bewertete die Angebote insgesamt als einigermaßen oder sehr hilfreich (90 %). Der Anteil derjenigen Befragten, die die Angebote als sehr hilfreich wahrnahmen, verringerte sich jedoch im Zeitverlauf stetig, von 62 % in der 1. Befragungswelle (2016/17) auf 55 % in der letzten Befragungswelle (2021/22). Von den Teilnehmerinnen der Panelbefragungen wertete allerdings ebenfalls eine überwiegende Mehrheit (87 %) der Befragten die Angebote als einigermaßen oder sehr hilfreich. Die Bewertungen der Teilnehmerinnen scheinen in dieser Frage somit eine gewisse Beständigkeit zu haben.

Möglichen **Hauptgründen für die Nichterreichung beruflicher Ziele trotz der Inanspruchnahme von Servicestellenangeboten** wurde im Rahmen der beiden standardisierten Trägerbefragungen nachgegangen. Wesentliche Gründe dafür, dass Teilnehmerinnen ihre beruflichen Ziele trotz Förderung durch die Servicestelle gegebenenfalls nicht erreichen konnten, waren

aus Sicht der befragten Projektträgervertretungen insbesondere private bzw. familiäre Probleme (n=21) und hiermit oftmals korrespondierende Probleme hinsichtlich der Kinderbetreuung (n=19) sowie gesundheitliche Probleme, die jedoch in der Befragung 2020 weniger häufig von den Trägern erwähnt wurden (n₂₀₁₆=11; n₂₀₂₀=7) (vgl. **Abbildung 11**). Auch die regionale Arbeitsmarktlage wurde in beiden Befragungen häufig als ein Hauptgrund für das Nichterreichen beruflicher Ziele genannt (n=14). Darüber hinaus wurden ebenfalls finanzielle Probleme (n=13), zu hohe Anforderungen (n=9), ein zu geringes Engagement (n=7) und mangelnde Lernbereitschaft seitens der Trägervertretungen als Gründe dafür angeführt, dass berufliche Ziele trotz Förderung nicht erreicht werden konnten.

Abbildung 11: Hauptgründe für die Nichterreichung beruflicher Ziele

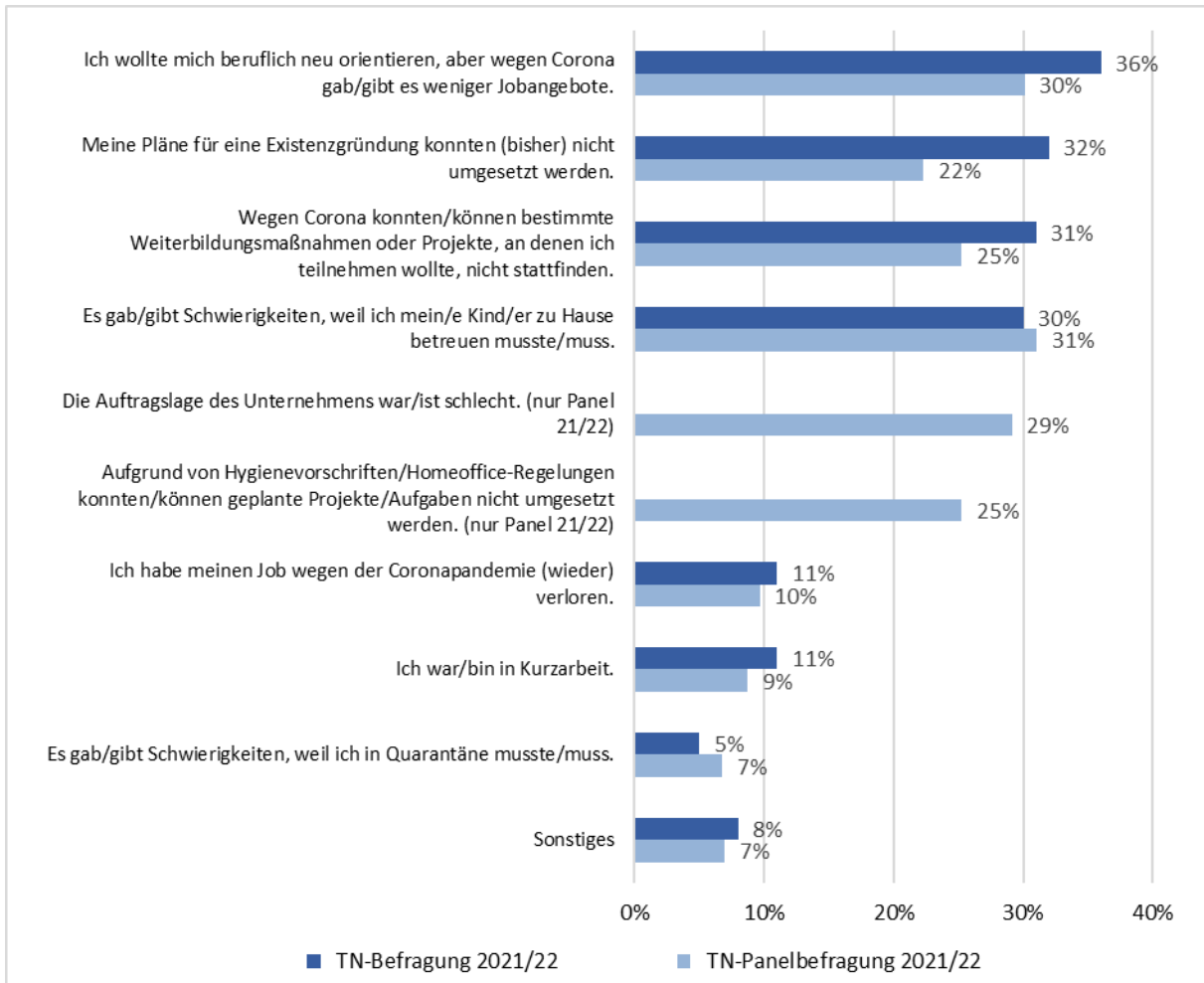


Quelle: Trägerbefragungen in der FA7 2016 & 2020; Mehrfachantworten möglich; N₂₀₁₆ = 11, N₂₀₂₀ = 11 (Projektträger); ausgewiesen wird hier die Anzahl der Nennungen (n).

Nachgegangen wurde auch der Frage, **inwiefern die Inanspruchnahme des Servicestellenangebots evtl. einen Effekt auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation ausgetretener Teilnehmerinnen hatte**. Mit der aktuellen Beschäftigungssituation war zu jedem Befragungszeitpunkt rund ein Drittel der befragten, ausgetretenen Teilnehmerinnen sehr zufrieden (Gesamtanteil: 33 %) und ein ähnlich hoher Anteil eher zufrieden (39 %). Von der ersten bis zur letzten Befragungswelle nahmen die Zufriedenheitswerte dabei nur marginal ab (–3 PP). Bei den Teilnehmerinnen der Panelbefragungen, deren Teilnahme am Projekt bereits mindestens ein Jahr zurücklag, lagen die Anteile nur geringfügig höher: Insgesamt waren 37 % dieser Befragten mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation sehr zufrieden und 42 % eher zufrieden. Ein eindeutig positiver längerfristiger Effekt der Förderung auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation lässt sich somit nicht wirklich feststellen. Dass kein positiver Effekt nachweisbar ist, könnte auf einen Einfluss der seit März 2020 grassierenden Covid-19-Pandemie auf die berufliche Situation der Teilnehmerinnen zurückzuführen sein. Hierauf deuten die Ergebnisse sowohl der letzten Standardbefragung (2021/22) als auch der letzten Panelbefragung (2021/22) hin, in denen die Teilnehmerinnen danach gefragt wurden, ob pandemiebedingte Schwierigkeiten bei der Erreichung beruflicher Ziele aufkamen. In der Standardbefragung bejahten dies 55 % und in der Panelbefragung 51 % der Befragten. Welche (beruflichen) Schwierigkeiten oder Herausforderungen infolge der Pandemie konkret bestanden haben, ist in **Abbildung 12** dargestellt. Demnach gab jeweils rund ein Drittel der Befragten an, dass sie sich beruflich neu orientieren wollten, es jedoch wegen der Covid-19-Pandemie weniger Jobangebote gab. Zudem konnten aufgrund der Pandemie bestimmte von den Teilnehmerinnen anvisierte Weiterbildungsmaßnahmen oder Projekte nicht stattfinden (Standardbefragung: 31 %; Panelbefragung: 25 %) und Pläne für eine Existenzgründung nicht oder nur verzögert umgesetzt werden (Standardbefragung: 32 %; Panelbefragung: 22 %). Außerdem wurden Schwierigkeiten/Herausforderungen im Hinblick auf die Kinderbetreuungssituation geäußert (Standardbefragung: 30 %; Panelbefragung: 31 %). Häufiger verwiesen wurde zudem (in der Panelbefragung 2021/2022) auf eine schlechte Auftragslage des Unternehmens (29 %) und die Nicht-Umsetzbarkeit geplanter Projekte/Aufgaben aufgrund von Hygienevorschriften oder Homeoffice-Pflicht (25 %). Ein geringerer Anteil der antwortenden Befragten verlor infolge der Pandemiesituation (erneut) den Job (Standardbefragung: 11 %; Panelbefragung: 10 %), musste in Kurzarbeit (Standardbefragung: 11 %; Panelbefragung: 9 %) oder geriet aufgrund von Quarantänebestimmungen in berufliche

Schwierigkeiten (Standardbefragung: 5 %; Panelbefragung: 7 %). Sonstige genannte berufliche Schwierigkeiten/Herausforderungen bezogen sich mehrheitlich auf eine Existenzgründung/Selbstständigkeit und betrafen vor allem Schwierigkeiten bei der (Neu-)Kundengewinnung, Verzögerungen bei der Umsetzung (z. B. in Präsenz) oder eine unsichere Auftragslage.

Abbildung 12: Pandemiebedingte berufliche Herausforderungen



Quelle: Teilnehmendenbefragung der FA 7 von 2021/22, n=263 und Teilnehmenden-Panelbefragung 2021/22, n=103; Mehrfachantworten möglich.

Wie überdies bereits im Kontext des Umsetzungsstandes dargestellt, kann die Servicestellenförderung, gemessen an der Zielerreichung des OP-definierten Ergebnisindikators für diese Förderung, als erfolgreich gewertet werden (vgl. Kapitel 6): Die Mehrheit (69 %) der (ausgetretenen) Teilnehmerinnen, die die Servicestellenangebote in Anspruch genommen haben, konnte unmittelbar nach der Teilnahme eine **Verbesserung der eigenen Erwerbssituation** erreichen. Um mögliche Zusammenhänge mit diesem Ergebnisindikator herauszuarbeiten, wurde mithilfe einer binär logistischen Regressionsanalyse geprüft, **welche individuellen Merkmale und wahrgenommenen Servicestellenangebote einen Einfluss auf die Verbesserung der Erwerbssituation der Frauen nach ihrer Teilnahme** an der Förderung hatten. Dieses statistische Analyseverfahren wird eingesetzt, wenn das zu erklärende Merkmal, in diesem Fall der programmspezifische Ergebnisindikator „Verbesserung der Erwerbssituation nach Teilnahme erreicht“, nur zwei Ausprägungen hat, also entweder zutrifft oder nicht zutrifft (Urban & Mayerl 2018). Hierdurch ist es möglich, Zusammenhänge zwischen Drittmerkmalen (z. B. sozioökonomische Angaben oder Angaben zur Förderung) und dem Erfolgsfall zu analysieren, d. h. bezogen auf den vorliegenden Fall, ob sich die Erwerbssituation der Teilnehmerinnen nach ihrem Austritt verbessert hat.

Zur Berechnung des Regressionsmodells wurden verschiedene erklärende Variablen ausgewählt. Von grundsätzlicher Relevanz für eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmerinnen (nach ihrer Teilnahme) sollten insbesondere der Erwerbsstatus (zum Eintritt), das (Eintritts-)Alter und das Bildungsniveau der Teilnehmerinnen sein. Eine Verbesserung der

Erwerbssituation ist bei allen ausgetretenen Teilnehmerinnen möglich.⁴⁷ Dabei kann eine Verbesserung von (zum Eintritt) arbeitslosen oder nichterwerbstätigen Personen nur durch die 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 Eintritt in die Maßnahme) erwerbstätige Teilnehmerinnen deutlich gegenüber nichterwerbstätigen und arbeitslosen Teilnehmerinnen bevorteilt sind. Dies wurde im Regressionsmodell geprüft. Gleichsam wird überdies von einem Einfluss sowohl des Bildungsstatus als auch des Alters auf die abhängige Variable ausgegangen, weshalb beides im Regressionsmodell mit aufgenommen wird.⁴⁸ Besonders im Hinblick auf das Alter scheint es naheliegend, dass mit Zunahme des Alters zwar v. a. berufsbezogene Erfahrungen und Kompetenzen von Erwerbstätigen zunehmen, was zu einer Verbesserung ihrer Erwerbssituation führen kann. Im höheren Alter bzw. ab einer bestimmten Altersgrenze sollte dieser Effekt jedoch (deutlich) abnehmen bzw. entfallen. Darüber hinaus wird geprüft, welchen Einfluss das Vorhandensein von Kindern hat – und zwar insbesondere dann, 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 7.1.2**) im Regressionsmodell berücksichtigt.⁴⁹ Grundsätzlich wird hierbei, auch vor dem Hintergrund des von den Teilnehmerinnen 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.⁵⁰ 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 meint, dass das Chancenverhältnis (um den Betrag des Effektkoeffizienten) ansteigt.

Die Ergebnisse zum Einfluss der 13 im Regressionsmodell berücksichtigten erklärenden Variablen sind in **Tabelle 11** dargestellt. Höchst signifikant ist hierbei der vermutete (positive) Effekt des Erwerbsstatus. So besteht bei Teilnehmerinnen, 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 Teilnehmerinnen, die zum Eintritt entweder arbeitslos oder nichterwerbstätig waren. Dieses Ergebnis stützt die Annahme, dass die Hürde zur Verbesserung der Erwerbssituation bei Erwerbstätigen (deutlich) geringer ist.

⁴⁷ Operationalisiert wurde die abhängige Variable „Verbesserung der Erwerbstätigkeit nach Teilnahme erreicht“ auf Basis des Datenfelds „Keines der Ziele erreicht“ der Teilnehmendendaten aus ESF Bavaria. Die binär kodierte Variable nimmt den Wert „1“ an, wenn eine Verbesserung erreicht wurde.

⁴⁸ Für das Regressionsmodell wurden Bildung und Alter auf Basis der Teilnehmendendaten aus ESF Bavaria dummy-kodiert. Zur Operationalisierung der Bildung wurde die ISCED-Einstufung (International Standard Classification of Education) der Teilnehmenden verwendet. 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 zugeordnet. Als Referenzkategorie wurden Teilnehmende unter 30 Jahren festgelegt.

⁴⁹ 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, Strategien zur Karriereplanung und soziale Kompetenzen. Diese Merkmale wurden zur Berechnung des Regressionsmodells jeweils als Dummy-Variablen kodiert.

⁵⁰ Hierzu zählte 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, jedoch erst einmal ausgeschlossen werden.

Tabelle 11: Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Verbesserung der Erwerbssituation

Erklärende Variablen	Odds Ratio (OR)
Erwerbstätigkeit	2,714***
Alterskategorie 1: 30–54 Jahre (Referenz: unter 30 Jahre)	0,691
Alterskategorie 2: 55 Jahre und älter (Referenz: unter 30 Jahre)	0,512*
Höhere Bildung (Tertiärbildung)	1,263
Kinder vorhanden	1,422
Alleinerziehend	0,691
Servicestellenangebot: Seminar/Workshop/Qualifizierungsmaßnahme	1,030
Servicestellenangebot: Einzelberatung/-coaching	1,661***
Servicestellenangebot: Infoveranstaltung	1,419**
Behandeltes Thema: Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten	0,842
Behandeltes Thema: Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien	0,884
Behandeltes Thema: Strategien zur Karriereplanung	1,250
Behandeltes Thema: Soziale Kompetenzen	0,744*

Hinweis: * $p < ,05$ (signifikant); ** $p < ,01$ (hoch signifikant); *** $p < ,001$ (höchst signifikant). OR = Effektkoeffizient (Exp (B)). Pseudo-R² (Nagelkerke): 0,114.⁵¹

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17 bis 2021/22, ESF Bavaria Report 590 (Stand: 30. Januar 2022), eigene Berechnungen; n=1.399.

Der vermutete nicht lineare Alterseffekt kann nur teilweise bestätigt werden. Im Vergleich zur Referenzkategorie der Teilnehmenden unter 30 Jahren nimmt die (relative) Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer Verbesserung der Erwerbssituation in den Altersgruppen tendenziell eher ab. Vor allem ab einem Alter von 55 Jahren sinkt die Wahrscheinlichkeit der Verbesserung der Erwerbssituation um den Faktor 0,5 signifikant gegenüber den unter 30-Jährigen. Darüber hinaus kann ein Bildungseffekt beobachtet werden, bei dem Teilnehmerinnen mit höherer Bildung eine um 1,3-fach höhere Chance haben, eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation nach der Teilnahme zu erreichen. Entgegen der Annahme steigt bei Teilnehmerinnen mit Kindern die Wahrscheinlichkeit, eine Verbesserung der Erwerbssituation zu erreichen, wobei dieser Effekt gering ausfällt und nicht signifikant ist. Ebenfalls sehr gering und nicht signifikant ist der angenommene Effekt, dass alleinerziehende Teilnehmerinnen eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Erwerbssituation zu verbessern. Ein statistischer Zusammenhang kann somit auf Basis des Modells für diese beiden erklärenden Variablen nicht nachgewiesen werden.

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 Teilnehmerinnen, die eine Einzelberatung bzw. ein Einzelcoaching in Anspruch genommen haben (um das 1,7-Fache), sowie bei Teilnehmerinnen, die eine Informationsveranstaltung besucht haben (um das 1,4-Fache) – im Vergleich zu Teilnehmerinnen, die diese Angebote nicht wahrgenommen haben. Bei Teilnehmerinnen, 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 Teilnehmerinnen, für die eine Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten von Relevanz war. Dagegen stieg die Wahrscheinlichkeit einer Verbesserung der Erwerbssituation bei Teilnehmerinnen, bei denen das Thema Karriereplanung eine Rolle spielte. Da diese Effekte allerdings nicht signifikant sind, bedeutet dies lediglich, dass keine bemerkenswerten Unterschiede zu Teilnehmerinnen bestehen, die diese

⁵¹ 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 mit abhängiger Variable, aber ohne erklärende Variablen) und Modell mit erklärenden Variablen ermittelt (Urban/Mayerl 2018, S. 417f.). Der Pseudo-R²-Koeffizient von Nagelkerke beträgt 0,114. Dies bedeutet, dass die Schätzung der Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer Verbesserung der Erwerbssituation (nach der Teilnahme) um 11,4 % verbessert werden kann, wenn zur Schätzung nicht das Nullmodell, sondern das Modell mit erklärenden Variablen 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.

Themen innerhalb der Servicestelle nicht behandelt haben. Ein Effektkoeffizient zu den im Rahmen der Servicestellenbetreuung behandelten Themen ist jedoch signifikant: So sinkt die Wahrscheinlichkeit der Verbesserung der Erwerbssituation bei Teilnehmerinnen, für die die eigenen sozialen Kompetenzen im Rahmen der Servicestelle als Thema behandelt wurden, im Vergleich zu Teilnehmerinnen, für die dies nicht der Fall war. Somit haben offenbar eher Themen, die auf allgemeine bzw. nicht ausschließlich berufsbezogene Kompetenzen abzielen, einen zumindest statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Erwerbssituation als konkrete Themen mit direktem Karrierebezug.

Zusammenfassend betrachtet bestehen also statistische Beziehungen insbesondere zwischen dem Erwerbsstatus und dem Alter von Teilnehmerinnen sowie konkreten Angeboten/Themen der Servicestellen und der Verbesserung der Erwerbssituation.

Mit Blick auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Teilnehmenden ging auch, gemessen an der (berichteten) Gründungsquote, einiger Erfolg von den **Angeboten zur Gründungsunterstützung der Servicestellen** aus, wie die Fallstudien 2020 nahelegen. Demnach seien die Teilnehmerinnen, die diese Angebote in Anspruch genommen haben, weit überwiegend den Schritt in die Selbstständigkeit gegangen. Diese Einschätzung der interviewten Servicestellenvertretungen wurde auch von den interviewten Vertretungen verschiedener Kooperationspartner (der jeweiligen Servicestelle) geteilt.⁵² Scheinbar hatte sich zudem auch die Qualität dieser Gründungen in den letzten Jahren (deutlich) verbessert, was v. a. darauf zurückgeführt wird, dass Teilnehmerinnen zunehmend fokussierter und gründungsentschlossener waren. Diese offensichtbare Qualitätssteigerung lässt sich damit erklären, dass die Angebote der Servicestellen zunehmend ausdifferenziert wurden und es zu einem (substanziellen) Kompetenzzuwachs bei den Trägern kam. Die Gründungsqualität lässt sich auch anhand von Prämierungen erfolgreicher Gründungen ableiten. Verschiedentlich wurde in den Fallstudieninterviews darauf verwiesen, dass in den letzten Jahren der Förderung mehrfach Teilnehmerinnen der Servicestellen mit regionalen Gründerpreisen prämiert wurden. Als weiterer Nachweis der Gründungsqualität kann zudem die Erfolgsbewertung der erfolgten Gründung durch die Teilnehmerinnen selbst gewertet werden. Auf unterschiedliche Weise wurde von den interviewten Teilnehmerinnen aller drei Servicestellen, die gegründet haben, besonders hervorgehoben, dass sie wirtschaftlich und persönlich ohne die Unterstützung der jeweiligen Servicestelle nicht dort stehen würden, wo sie als Gründerinnen zum Interviewzeitpunkt standen. Inhaltliche Schwerpunkte bei den vollzogenen Gründungen unterschieden sich teilweise zwischen den Servicestellen. Gründungsschwerpunkte lagen v. a. bei Soloselbstständigkeit im Gesundheitsbereich (v. a. Physio-/Psycho-/Ergotherapie, Naturheilkunde, Logopädie, Ernährungsberatung), im Sprachbereich (z. B. Journalismus/Redaktion, Lektorat, Korrekto- rat, Autorenberatung), im klassischen und Social-Media-Marketing, Erziehung (v. a. Beratung/Training für Kinder oder Erwachsene zum Lernen allgemein oder in speziellen Bereichen (z. B. Legasthenie, Dyskalkulie)) sowie im Personal- und Unternehmensberatungsbereich, im Bereich Webentwicklung/-design, Handel oder im künstlerischen (v. a. musikalischen) Bereich. In bestimmten, tendenziell männerdominierten oder sehr kapitalintensiven Sektoren, wie v. a. im MINT-Bereich, gründeten Teilnehmerinnen aller drei Servicestellen hingegen nur selten, was der allgemeinen Unterrepräsentierung bei den entsprechenden Studiengängen und Berufen in Deutschland und Bayern entspricht. Dass nur wenige Frauen, die von einer Servicestelle unterstützt wurden, ihre Gründungsidee nicht weiterverfolgen und sich nicht selbstständig machen, war v. a. dann wahrscheinlicher, wenn die Beratungskräfte davon abgeraten haben – etwa, weil wichtige Voraussetzungen nicht gegeben waren. Dass aber eine intensive Gründungsvorbereitung nicht in der Selbstständigkeit von Teilnehmerinnen mündete, wurde aber in erster Linie auf eine hohe Risikoaversion zurückgeführt. Die Gründe für ein Scheitern von erfolgten Gründungen konnten nach Ansicht der meisten Interviewpersonen vielfältig sein.⁵³ Häufig seien jedoch Selbstüberschätzung, ein relativ gesättigter Markt, bestimmte Marktbedingungen oder eine mangelnde wirtschaftliche Tragfähigkeit des Unternehmens (zu wenig Kunden/Umsatz) ursächlich hierfür. Des Weiteren spielten auch mangelnde finanzielle Planungssicherheit, die Mehrfachbelastung durch Familie, Teilzeitanstellung und Selbstständigkeit, die mangelnde Unterstützung durch Familie oder Partner/innen (v. a. bei jüngeren Frauen mit Kindern) bzw. die Erkenntnis, dass die Selbstständigkeit die falsche Entscheidung war, eine gewichtige Rolle. Daher, so wurde verschiedentlich argumentiert, habe eine langfristig erfolgreiche Selbstständigkeit v. a. mit der eigenen Authentizität zu tun und berücksichtige ein gutes Zusammenspiel zwischen Privatem und Geschäftlichem, damit v. a. in der Aufbauphase das erforderliche Durchhaltevermögen gewährleistet ist.

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der vorgestellten Evaluierungsergebnisse zu den Outcomes ein positives Fazit für die Servicestellenförderung ziehen. Die Teilnehmerinnen äußerten weit überwiegend eine hohe Zufriedenheit mit den Servicestellenangeboten. Dies schließt explizit auch die Gründungsunterstützungsangebote der Servicestellen mit ein. Zentral hierbei waren u. a. die Fachkompetenz der umsetzenden Akteure und Akteurinnen, das Eingehen auf individuelle Bedarfe und die inhaltliche Gestaltung/Themenauswahl sowie Passgenauigkeit der Angebote. Dabei wurden aber auch einige kritische

⁵² Im ESF-Monitoring werden keine spezifischen Outcomes zu Existenzgründungen ausgewiesen. Konkrete Informationen zur Gründungsquote im Rahmen von Förderaktion 7 können somit nicht quantifiziert werden.

⁵³ Eine Rückmeldung darüber, dass die Gründung einer ehemaligen Teilnehmerin gescheitert ist, erhielten die Servicestellen i. d. R. nicht.

Aspekte und Optimierungsbedarfe herausgestellt, die nicht zuletzt auch mit externen Rahmenbedingungen zu tun hatten, die die Arbeit der Servicestellen beeinflussten. Die Wirksamkeit der Förderung lässt sich am Nutzen ableiten, den die Teilnehmerinnen aus den Servicestellen gezogen haben. Dabei deuten die Evaluationsergebnisse darauf hin, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen einen konkreten, auch längerfristig wirkenden Nutzen aus der Servicestellenförderung ziehen konnte. Der zentrale Nutzen bestand hierbei offenbar v. a. in der Unterstützung hinsichtlich der Reflexion der persönlichen Situation und Haltung sowie in der Entscheidungsfindung. Gleichsam scheinen sich aber auch bestimmte konkrete Problemlösungen und Weiterbildungen in berufsrelevanten Themenfeldern im Rahmen der Servicestellenbegleitung für die Teilnehmerinnen bewährt zu haben. Aus Sicht der Teilnehmerinnen war die Servicestellenförderung außerdem überwiegend hilfreich für die Erreichung eigener beruflicher Ziele. Ein positiver Effekt der Servicestellenförderung auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation konnte hingegen nicht festgestellt werden, was auch auf die Pandemiesituation zurückgeführt werden kann. Unstrittig ist hingegen, dass die Förderung bei der Mehrheit der (ausgetretenen) Teilnehmerinnen zu einer Verbesserung der eigenen Erwerbssituation geführt hat, was grundsätzlich und gemessen an den OP-Vorgaben als ein zentraler Erfolg der Servicestellenarbeit gewertet werden kann. Einiger Erfolg ging insbesondere auch von den Angeboten zur Gründungsunterstützung der Servicestellen aus, gemessen an der Quote und Qualität erfolgter Gründungen. Die Prüfung möglicher Zusammenhänge deckte auf, dass die Verbesserung der Erwerbssituation in einem statistischen Zusammenhang mit dem Teilnehmenden-Erwerbsstatus, dem Teilnehmenden-Alter sowie mit Themen, die im Rahmen der Servicestellenangebote auf allgemeine bzw. nicht ausschließlich berufsbezogene Kompetenzen abzielten, zu stehen scheint.

Längerfristig sollte die Servicestellenförderung in Bayern gemäß OP auf eine allgemeine Erhöhung der Erwerbstätigenquote, den Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation und des Gender Pay Gaps, die Verringerung des Renten-Gaps und der Altersarmut sowie auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sozialen Verpflichtungen hinwirken. Längerfristige Effekte („Impacts“) einer Förderung hinsichtlich struktureller Zielsetzungen stellen die letzte Phase in der Programmlogik dar (vgl. [Kapitel 4](#)). Hinsichtlich der genannten strukturellen Veränderungen, auf die die Servicestellenförderung abzielt, können auf Basis der vorliegenden Evaluationsergebnisse allerdings lediglich Vermutungen angestellt werden. Nicht zuletzt auch, weil sich systemische Veränderungen nur selten auf einzelne Akteure oder einzelne Faktoren zurückführen lassen (Müller et al. 2013, S. 62; Lanfer 2018, S. 485f.). Insgesamt zeigen die Bewertungen aus den unterschiedlichen Evaluationserhebungen aber, dass der Förderung eine gewisse Veränderungswirksamkeit beigemessen wird, mindestens in den regionalen Kontexten der Servicestellen. Auch wenn zuverlässige Aussagen (bspw. auf Basis konkreter Kontextindikatoren der amtlichen Statistik oder anderer repräsentativer Daten) zu langfristigen Wirkungen der Förderung nicht getroffen werden können, zeugen v. a. die beschriebenen erzielten unmittelbaren Ergebnisse der Servicestellenförderung (vgl. [Abschnitt 7.2](#)) davon, dass sie das Potenzial hatte, zu strukturellen Veränderungen auf regionaler Ebene beizutragen. Hierbei kann die Förderung bspw. mit den auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen ausgerichteten Gründungsunterstützungsangeboten und ihrer spezifischen Ansprache auf Beziehungs- und Vorbilderebene konkret zur Erhöhung der Gründungsneigung und die Gründungsquote von Frauen (speziell von Wiedereinsteigerinnen) in den Regionen beitragen sowie gleichzeitig den regionalen und landesspezifischen Defiziten im Bereich frauenspezifischer Gründungsberatung und beruflicher Gleichberechtigung entgegensteuern. Dies kann wiederum mittel- bis langfristig zur Steigerung der Beschäftigung von Frauen auf dem lokalen Arbeitsmarkt sowie zu einer besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie beitragen, wodurch auch sowohl der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation als auch dem Gender Pay Gap entgegengewirkt werden kann.

8. Fazit

Mit der ESF-Förderaktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“ leistet der Freistaat Bayern in der ESF-Förderperiode 2014–2020 einen 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). Der vorliegende Bericht dient einer abschließenden Bewertung der Förderaktion 7, die in der ESF-Plus-Förderperiode 2021 bis 2027 in dieser Form nicht fortgeführt wird. Nachfolgend werden die zentralen Evaluationsergebnisse – der Programmlogik folgend – differenziert nach Umsetzungs- sowie Nutzen- und Wirkungsebene resümiert. Das Fazit schließt mit einer allgemeinen Bewertung der Umsetzung und Ergebnisse der Förderung.

Zentrale Ergebnisse bezüglich der Umsetzung

Einmündung in die Förderung

Auf Basis der Einschätzungen der Träger lässt sich ein grundsätzlicher Bedarf für die Servicestellen ableiten, wenngleich der Bedarf regional verschieden zu sein schien. Grundsätzlich höher wurden die Bedarfe in eher städtisch geprägten Regionen eingeschätzt. Die Bedarfe waren insbesondere abhängig von der in Bayern vielfach positiven Arbeitsmarktsituation, die zum Zeitpunkt der Evaluation von einer (regional unterschiedlich) angespannten Fachkräftesituation, vor allem in bestimmten Branchen, gekennzeichnet war. Ein Grundkonflikt, der sich bei der Arbeit der Servicestellen mit Blick auf die Fachkräftesituation zeigte, bestand darin, dass sich die beruflichen Interessen und Wünsche der Teilnehmerinnen oftmals nicht mit den durch den Fachkräftemangel bestehenden Chancen und Möglichkeiten vereinbaren ließen. Die Evaluationsbefunde speziell im Kontext der Gründungsunterstützung deuten darauf hin, dass der Förderbedarf in den untersuchten, aber sehr unterschiedlichen Regionen allgemein hoch eingeschätzt wird, auch wenn sich Frauen in Deutschland grundsätzlich deutlich seltener selbstständig machen als Männer. Dies wurde u. a. darauf zurückgeführt, dass Frauen auf andere Weise gründen als Männer und sich im Zuge des Gründungsprozesses andere relevante Fragen ergeben. Dies wurde wiederum v. a. auf eine strukturell bedingte Lebenswirklichkeit vieler Frauen zurückgeführt, die sich deutlich von der vieler Männer unterscheidet und mit bestimmten Rahmenbedingungen und Problemlagen verbunden ist, die Frauen als relevant für die eigene Selbstständigkeit erachten und thematisieren.

Bayernweit gab es – zumindest potenziell – konkurrierende berufsorientierende, qualifizierende und breiter gefächerte Angebote. Auch wenn vereinzelt Hinweise darauf aufkamen, dass Beratungsleistungen bestimmter Akteure, wie der Bundesagentur für Arbeit, tatsächlich in Konkurrenz zu bestimmten Beratungsleistungen und Zielgruppen der Servicestellen standen, scheint es keine grundsätzlich harte Konkurrenz zu anderweitigen regionalen Angeboten gegeben zu haben – dies gilt besonders für das Gründungsunterstützungsangebot der Servicestellen. Dies wurde in erster Linie darauf zurückgeführt, dass die Angebote der Servicestellen ähnliche Angebote anderer Anbieter sinnvoll ergänzten. Betont wurden in diesem Zusammenhang die Einzigartigkeit und zielgruppenspezifische Ausrichtung der Servicestellenangebote in Abgrenzung zu anderen Angeboten. Ein weiteres Abgrenzungsmerkmal der Servicestellen scheint auch ihr behördenunabhängiger Charakter gewesen zu sein, wodurch für die Teilnehmerinnen keine Abhängigkeit der Teilnahme von einer finanziellen Förderung bestand. Gegen eine harte Konkurrenz spricht außerdem, dass die Servicestellen häufig in einem engen Austausch mit relevanten regionalen Einrichtungen über konkrete Angebote gestanden haben.

Hauptmotive, weshalb ratsuchende Frauen (und Männer) eine Servicestelle aufsuchten, waren vor allem die berufliche Neuorientierung (46 %), der berufliche Wiedereinstieg (30 %) und die Karriereplanung bzw. -entwicklung (30 %). Die Verbesserung der aktuellen Beschäftigungssituation und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit waren hierbei zwei zentrale Ziele, die für die ratsuchenden Frauen einen gleich hohen Stellenwert hatten. Speziell im Kontext der Gründungsunterstützung durch die Servicestellen hängen (regionale) Förderbedarfe stark mit den persönlichen Gründungsmotiven zusammen. Die beiden zentralen Motivlagen „fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten“ und „innovative Geschäftsideen sowie berufliche Selbstverwirklichung“ überlagerten sich häufig bei den Teilnehmerinnen. Somit überwiegen offenbar weder Not- noch Chancengründungen bei den untersuchten Servicestellen, sondern dies war i. d. R. stark fall- und zielgruppenabhängig. Zentrale Motive der Inanspruchnahme der Gründungsunterstützungsangebote der Servicestellen waren einerseits konkrete inhaltliche Anliegen und andererseits das Bedürfnis, sich ausführlicher über die persönliche Situation auszutauschen.

Zur Aufmerksamkeitsgenerierung bei potenziellen Teilnehmerinnen setzten die Servicestellen auf verschiedene Informationskanäle. Ein wichtiger Aspekt hierbei waren v. a. Bekanntmachungen und Empfehlungen durch Kooperationspartner (wie Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kammern). Weitere klassische Medien wurden ebenfalls zur Bekanntmachung der Servicestellenangebote herangezogen. Konkret in der zweiten Förderrunde wurde verstärkt auf Informationsveranstaltungen und soziale Medien gesetzt. Im Rahmen der Evaluation hat sich jedoch gezeigt, dass die Reichweite der Öffentlichkeitsarbeit stark von den verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen der Projektträger abhängig war. Die Teilnehmerinnen selbst wurden hingegen am häufigsten aufgrund persönlicher Empfehlungen etwa von Bekannten oder durch Eigenrecherche im Internet auf die Servicestellenangebote aufmerksam. Wie allgemein bei den Servicestellen erfolgte auch der Hauptzugang zum Gründungsunterstützungsangebot der Servicestellen weit überwiegend über persönliche Empfehlungen. Wichtig war hier auch die Bekanntmachung im Kooperationsnetzwerk, besonders durch regional relevante Akteure im Gründungsumfeld.

Aktivitäten der Förderung

Das Angebot der Servicestellen umfasste in beiden Förderrunden i. d. R. Einzelberatungen/-coachings, Gruppencoachings, Seminare, Workshops und Qualifizierungen. Dies entsprach den Vorgaben der zuletzt im Jahr 2017 geänderten Förderrichtlinie. Insbesondere in der ersten Förderrunde boten die Servicestellen zudem mehrheitlich Existenzgründungsberatungen an, selten hingegen eine sozialpädagogische Betreuung. Die Mehrheit der (im Rahmen der Evaluation befragten) Teilnehmerinnen nahm an einem Seminar, Workshop oder einer Qualifizierungsmaßnahme teil, wobei der Anteil in der zweiten Förderrunde stark angestiegen ist. Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen nahm zudem Einzelberatungen/-coachings in Anspruch, wohingegen dieser Anteil in der zweiten Förderrunde stark zurückging. Da sich die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen im Zeitverlauf nicht wesentlich geändert hat, stützt dieses Ergebnis die Annahme eines im Förderverlauf bzw. zwischen den beiden Förderrunden geänderten Angebots bzw. einer Verschiebung der Angebotsschwerpunkte hin zu mehr Gruppenangeboten. Begründen lässt sich dies durch die im Jahr 2018 in Kraft getretene Richtlinienänderung. Einen merkbaren Einfluss auf die Inanspruchnahme der Servicestellenangebote hatte die seit März 2020 vorherrschende Covid-19-Pandemie. Pandemiebedingt mussten die Angebote daher (zeitweise) anderweitig fortgeführt werden (z. B. online), verzögerten sich zeitlich oder wurden sogar abgebrochen.

Über den gesamten Förderverlauf betrachtet waren bestimmte Schwerpunktthemen für die Teilnehmerinnen im Rahmen der Servicestellenangebote von Relevanz. Besonders die Analyse der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten stand hierbei im Vordergrund der Beratungen und Coachings. Von Relevanz waren aber auch Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien, Strategien zur Karriereplanung, soziale und methodische Kompetenzen sowie Vernetzungsgespräche. Da sich die Einschätzungen der Trägervertretungen über in Anspruch genommene Inhalte und Themen mit den Angaben der Teilnehmerinnen hierzu weitestgehend decken, kann davon ausgegangen werden, dass die Servicestellen den Teilnehmerinnen ein zielgerichtetes, bedarfsgerechtes und ganzheitlich ausgerichtetes Angebot unterbreiten konnten. Speziell bei der Zielgruppe der Gründerinnen zeigte sich hierbei, dass die Servicestellen aufgrund der individuellen Bedarfe der Frauen eine stark spezialisierte Gründungsberatung leisten mussten und dies allem Anschein nach auch konnten. Schwerpunktmäßig wurden hierbei vielfach Soloselbstständigigkeiten in bestimmten Branchen – besonders im Dienstleistungsbereich – begleitet. Anders als bei klassischen marktgängigen Gründungsberatungsangeboten konnten die Servicestellen Gründerinnen durch ein stark differenziertes, ganzheitlich ausgerichtetes Angebot v. a. bei der Stärkung des Selbstbewusstseins, beim Selbstmarketing sowie bei der Nachhaltigkeit einer Gründung unterstützen. Inhaltlich stark nachgefragt wurden hierbei praxisorientierte Gründungsbausteine, besonders die Erstellung von Geschäfts- und Finanzplänen oder bestimmte steuerliche, rechtliche bzw. buchhalterische Aspekte.

Die zentralen regional relevanten Akteure, die die Servicestellen als Kooperationspartner beim thematischen und zielgruppenspezifischen Austausch aktiv unterstützten, waren insbesondere Arbeitsagenturen, Gleichstellungsexpert/innen, kommunale Beratungsstellen und -dienste sowie regionale Initiativen, Jobcenter und Bildungsträger. Hierbei handelt es sich demnach v. a. um Institutionen, die entweder direkte (z. B. die Arbeitsvermittlung) oder indirekte Leistungen (z. B. Weiterbildung) für den Arbeitsmarkt erbringen oder einen direkten Bezug zum Thema Frauenförderung – wie die Gleichstellungsexpert/innen – haben. Eine weitere wichtige Rolle kam den Kooperationspartnern zudem bei der Bekanntmachung der Servicestellenangebote zu. Dabei profitieren alle Servicestellen von der Bekanntmachung durch Kooperationspartner, wobei sich auch beim faktischen Zugang der Teilnehmerinnen zu den Servicestellen eine hohe Reichweite zeigte.

Anders als es noch der Zwischenbericht 2020 (ISG 2020) vermuten ließ, spielten Unternehmen für die Arbeit der Servicestellen mehrheitlich eine bedeutsame Rolle als Kooperationspartner. Nicht zuletzt lässt sich dies darauf zurückführen, dass im Zuge der Richtlinienänderung 2017 explizit eine stärkere Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen Servicestellen gefordert wurde, wodurch die Leistungsfähigkeit der Servicestellen gesteigert werden sollte. Für die Servicestellen fungierten sie als Jobvermittler oder stellten Praktikumsplätze für Teilnehmerinnen oder auch Mentor/innen bereit. Speziell im Rahmen der Grün-

dungsunterstützung zeigte sich, dass die in diesem Bereich agierenden Servicestellen gut und langjährig mit (gründungs-)relevanten Akteuren ihrer Region vernetzt waren. Hier scheint sich eine gewachsene, reziproke Verweispraxis mit relevanten Akteuren des regionalen Netzwerks etabliert zu haben, da die Servicestellen offenbar als wichtige und zuverlässige Akteure der regionalen Gründungsberatung wertgeschätzt wurden. Eine grundsätzlich entscheidende Rolle in der Förderung spielte überdies die Vernetzung zwischen den Servicestellen, in erster Linie, um Erfahrungen, Informationen und Wissen über Chancen und Probleme der Förderung auszutauschen. Verschiedentlich kamen aber auch kritische Stimmen von Servicestellenvertretungen auf. Hierbei wurde bemängelt, dass sich der Austausch und der Zusammenhalt zwischen den Servicestellen im Förderverlauf qualitativ deutlich verschlechtert hätten, was v. a. darauf zurückgeführt wurde, dass die Zukunft der Förderung im Förderverlauf zunehmend unsicherer eingeschätzt wurde.

Outputs der Förderung

Im Rahmen der Servicestellenförderung wurden (zum Datenstand Ende Januar 2022) über 8.500 Teilnehmende erreicht, womit der im OP für diese Förderung definierte Zielwert erlangt wurde. Die Entwicklung der Teilnehmendenzahlen blieb allerdings stark hinter den ursprünglichen Erwartungen (29.700 Teilnehmenden) zurück. Aufgrund der v. a. zu Förderbeginn sehr geringen Nachfrage wurden daher die Fördermittel um rund 60 % deutlich reduziert und die Zielwertvorgaben für die Outputs ebenso deutlich nach unten angepasst. Ein maßgeblicher Grund hierfür war die zunächst stark unterschätzte Zahl an nicht förderfähigen Bagatellteilnehmerinnen bzw. der hohe Bedarf an Kurzberatungen. Nach Schätzungen der Träger war der Anteil an Bagatellteilnehmerinnen bei den geförderten Servicestellen der ersten Förderrunde dabei annähernd so hoch wie der Anteil an regulären Teilnehmerinnen. Im Zuge der Richtlinienänderung 2017 hat sich die geschätzte Anzahl der Bagatellteilnehmenden ab der zweiten Förderrunde jedoch deutlich reduziert.

Die Servicestellenangebote richteten sich grundsätzlich an Personen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund und Erwerbsstatus. Insgesamt konnten etwas mehr Arbeitslose und nichterwerbstätige Personen als Erwerbstätige erreicht werden – v. a. Personen mit hohem (47 %) und mittlerem Bildungsniveau (44 %). Die Hauptzielgruppen der Servicestellen waren Berufswiedereinsteiger/innen, aber auch Frauen mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung sowie Mütter mit Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Projekte der ersten Förderrunde richteten sich häufiger auch an Frauen mit Interesse an beruflicher Weiterbildung. Projekte der zweiten Förderrunde sprachen dagegen vermehrt berufstätige Frauen mit Karrierewunsch sowie Existenzgründer/innen an. Speziell gründungsinteressierte Frauen hatten häufig besondere Erwerbsbiografien und waren für die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zuständig. Insgesamt spiegelte die Ausrichtung der Servicestellen größtenteils die Motive der Teilnehmerinnen für eine Kontaktaufnahme wider.

Als zentrale Gründe für Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Teilnehmerinnen, die sich im Förderverlauf grundsätzlich verbessert haben, wurden unzureichende Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit auf Seiten der Projektträger und (aus Sicht der Träger) unangemessen hohe Zeitvorgaben für die Teilnehmenden identifiziert. Eine grundsätzliche Schwierigkeit im Rahmen der Gründungsunterstützung scheint besonders darin bestanden zu haben, dass die Teilnehmerinnen häufig in anderweitige berufliche oder familiäre Tätigkeiten involviert gewesen waren und sich offenbar nur selten auf die Planung der Selbstständigkeit konzentrieren konnten. Im Förderverlauf zeigte sich, dass die Anzahl regulärer Eintritte bei denjenigen Servicestellen, die in der ersten und zweiten Bewilligungsrunde gefördert wurden, nach der Richtlinienänderung um 10 % höher lag, was als leicht positiver Effekt der Änderungen gewertet werden kann. Zusammenfassend können die Maßnahmen der Servicestellen vor dem Hintergrund des erreichten Outputs grundsätzlich als zielführend betrachtet werden.

Zentrale Ergebnisse bezüglich des Nutzens und der Wirksamkeit

Weit überwiegend äußerten die Teilnehmerinnen eine hohe Zufriedenheit mit verschiedenen Servicestellenangeboten. Zentrale positiv bewertete Aspekte waren hierbei u. a. die Fachkompetenz der Dozentinnen und Dozenten, die Erreichbarkeit und inhaltliche Gestaltung sowie Themenauswahl, das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse, die Vereinbarkeit mit familiären und beruflichen Verpflichtungen sowie die Passgenauigkeit der Angebote. Trotz dieser insgesamt guten Bewertung der Servicestellen gab es auch Kritik, die nicht zuletzt auch mit externen Rahmenbedingungen zu tun hatte, die die Arbeit der Servicestellen beeinflussten. Diese bezog sich u. a. auf die Passgenauigkeit (so wurden homogenere Gruppen und noch individuellere Ansätze gefordert) sowie die Ausweitung von Angeboten. Verschiedentlich wurde auch eine weitere Verbesserung der Qualität der Angebote angesprochen. Es ist möglich, dass die im Förderverlauf stärkere Ausrichtung auf Gruppenangebote zulasten eines individuellen Ansatzes gegangen ist, da in Gruppenangeboten weniger auf Bedürfnisse Einzelner eingegangen werden kann. Ein zentraler Kritikpunkt im Zusammenhang der Gründungsunterstützung durch die Servicestellen war, dass im Rahmen der Förderung keine Begleitung in der Nachgründungsphase möglich war. Angesichts erwartbarer Herausforderungen in der häufig kritischen Phase unmittelbar nach der Gründung wäre eine entsprechende Nachbetreuung hier dringend angeraten gewesen.

Die Wirksamkeit der Förderung lässt sich am Nutzen ableiten, den Teilnehmerinnen aus den Servicestellen gezogen haben. Insgesamt deuten die Evaluationsergebnisse darauf hin, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen einen konkreten, auch längerfristig wirkenden Nutzen aus der Servicestellenförderung ziehen konnte. Konkret wurde der Nutzen v. a. daraus gezogen, dass durch die Unterstützung der Servicestellen eigene Stärken und Kompetenzen besser erkannt wurden und sich klarer benennen ließen, neue berufliche Ziele entwickelt und konkrete Schritte geplant wurden, Bewerbungsstrategien optimiert wurden, ein höheres Selbstbewusstsein erlangt wurde sowie Bewerbungsgespräche sicherer und kompetenter erfolgten. Auch die eigenen Berufschancen wurden als verbessert eingeschätzt. Es zeigt sich, dass – anders als noch im Evaluationszwischenbericht (ISG 2020) dargestellt –, der wahrgenommene Nutzen im Zeitverlauf tendenziell zugenommen hat. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte darin bestehen, dass ein breiteres Angebot der Servicestellen in der zweiten Förderrunde zu noch passgenaueren Angeboten geführt hat, was für die Teilnehmerinnen wiederum mit einem höheren Nutzen einhergeht. Ein deutlich gestiegener Anteil des (wahrgenommenen) Nutzens besonders bei der (Weiter-)Qualifizierung in berufsrelevanten Themenfeldern legt ebenfalls eine stärkere Ausrichtung der Servicestellen auf Qualifizierungsmaßnahmen und weniger auf (Kurz-)Beratungen nahe. Der konkrete Nutzen, den Gründerinnen und Gründer aus dem spezifischen Gründungsangebot zogen, bestand v. a. darin, alles das, was in beraterischer, affirmativer und fachlicher Hinsicht für die Vorgründungs- und Gründungsphase gebraucht wurde, auch erhalten zu haben. Insgesamt bestand der zentrale Nutzen der Förderung offenbar v. a. in der niedrigschwelligen Unterstützung hinsichtlich der Reflexion der persönlichen Situation und Haltung sowie in der Entscheidungsfindung.

Überwiegend hilfreich war die Servicestellenförderung aus Sicht der Teilnehmerinnen auch für die Erreichung eigener beruflicher Ziele, während ein positiver Effekt auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation nicht festgestellt werden konnte, was auch auf die Pandemiesituation zurückgeführt werden kann. Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen berichtete konkret von pandemiebedingten Schwierigkeiten bei der Erreichung beruflicher Ziele. Diese äußerten sich v. a. in einem Rückgang von Jobangeboten, in einem Ausfall von Weiterbildungsmaßnahmen, in einer schlechten Auftragslage des beschäftigenden Unternehmens sowie im Verlust des Jobs.

Eindeutig ist, dass die Mehrheit (69 %) der (ausgetretenen) Teilnehmerinnen nach ihrer Teilnahme eine Verbesserung der eigenen Erwerbssituation erreichen konnte. Dies lässt sich grundsätzlich und gemessen an den OP-Vorgaben als ein zentraler Erfolg der Servicestellenförderung werten. Die Verbesserung der Erwerbssituation bestand für diese Teilnehmerinnen v. a. in der Verbesserung der beruflichen Position, in der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs, in der Verbesserung der Beschäftigungsqualität oder in einer höheren Entlohnung. Darüber hinaus waren von allen bei Eintritt arbeitslosen oder nichterwerbstätigen Teilnehmerinnen knapp zwei Drittel nach ihrer Teilnahme (wieder) in Beschäftigung. Hierbei konnte auf Basis einer statistischen Analyse gezeigt werden, dass eine Verbesserung der Erwerbssituation von Teilnehmerinnen nach ihrer Teilnahme v. a. durch ihren Erwerbsstatus vor Eintritt in die Maßnahme, durch das Alter und von bestimmten wahrgenommenen Angeboten sowie Themen der Servicestellen beeinflusst wird. Relevante Angebote waren hierbei Einzelberatungen bzw. Einzelcoachings und Informationsveranstaltungen sowie themenbezogene Angebote, wie zu sozialen Kompetenzen. Auch wenn somit ein gewisser Einfluss durch die Servicestellenbetreuung statistisch nachweisbar ist, sind weitere, noch ungeklärte Einflussfaktoren denkbar. Auch die Gründungsquote der von den Servicestellen begleiteten Frauen scheint insgesamt hoch auszufallen. Überdies wurde auch die Qualität der erfolgten Gründungen teilweise hoch eingeschätzt. Insgesamt zeigen die beschriebenen Evaluationsergebnisse zu den Outcomes, dass der Förderung eine gewisse Veränderungswirksamkeit mindestens in den regionalen Kontexten der Servicestellen zugemessen werden kann.

Gesamtbewertung

Zusammenfassend betrachtet lässt sich gemessen an der hohen Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit der inhaltlichen Umsetzung der Servicestellenangebote sowie dem überwiegend hieraus erzielten Nutzen im Hinblick auf die Verbesserung der eigenen beruflichen Situation zunächst ein positives Bild der Förderaktion 7 zeichnen. Gerade die Ergebnisse, die im Rahmen der Förderung erreicht wurden, sind allgemein und mit Blick auf die Zielsetzungen im OP überaus positiv zu bewerten, da die Geförderten mehrheitlich eine Verbesserung der eigenen beruflichen Situation erreicht haben und dies – zumindest teilweise – in einem statistisch nachweisbaren Zusammenhang zu bestimmten wahrgenommenen Servicestellenangeboten steht. Dies lässt sich so interpretieren, dass die Angebote der Servicestellen das Potenzial haben, um grundlegendere Veränderungen im Hinblick auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen bzw. den Abbau von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren.

Demgegenüber steht allerdings die Entwicklung bei den Outputzahlen der Förderaktion 7. Gerade in den ersten Jahren der Förderung hatten die Servicestellen erhebliche Schwierigkeiten, die geplanten Teilnehmendenzahlen zu realisieren. Da besonders in der ersten Förderrunde viele Bagatellteilnehmerinnen erreicht wurden, die aufgrund der Geringfügigkeit der Förderung nicht als reguläre Teilnehmende gezählt werden dürfen, bestand ein Hauptproblem der Förderung besonders darin, die Teilnehmerinnen längerfristig zu betreuen. Die primäre Förderung von Kurzberatungen steht im Kontrast zu den Zielen der ESF-Förderung,

nicht nur Impulse bei den Teilnehmenden zu setzen, sondern tatsächliche Veränderungen der individuellen Beschäftigungssituation zu bewirken. Die Situation der Bagatellteilnahmen hat sich in der zweiten Förderrunde jedoch offensichtlich deutlich entspannt, nicht zuletzt auch aufgrund der (geänderten) Vorgaben der Förderrichtlinie, die zu einer Anpassung der Zielgruppenausrichtung seitens der Servicestellen führte. Dennoch, auch wenn die Outputziele der Förderung erreicht wurden, die ebenso wie die finanziellen Programmmittel im Förderverlauf mehr als hälftig nach unten korrigiert wurden, bleibt die Entwicklung der Teilnehmendenzahl aufgrund einer zu verhaltenen Nachfrage hinter den Erwartungen zurück. Es gibt zumindest vereinzelte Hinweise darauf, dass dies auch auf die Kohärenz zu bestehenden, ähnlichen Förderangeboten zurückzuführen ist, die in Konkurrenz zu den Angeboten der Servicestellen stehen. Ausgenommen hiervon sind die frauenspezifischen Gründungsunterstützungsangebote der Servicestellen, die sich v. a. angesichts bestehender Bedarfe, grundsätzlich hoher Gründungsvoraussetzungen sowie der (berichteten) hohen Erfolgsquote bewährt haben und in der bayerischen Gründungslandschaft offenbar eine Förderlücke schließen konnten. Ihr wirkliches Potenzial, so scheint es, konnte sich hierbei aber aufgrund einer unzureichenden finanziellen und personellen Ausstattung der Servicestellen nicht vollkommen entfalten.

Dass die Servicestellenförderung in der kommenden Förderperiode nicht fortgeführt wird, lässt sich abschließend v. a. angesichts der Outputentwicklung nachvollziehen, hinterlässt aber dennoch eine spürbare Lücke für ratsuchende Frauen in den bayerischen Regionen, in denen die langjährig etablierten Servicestellen einen bedeutsamen Beitrag zur Gleichstellung im Arbeitsleben geleistet haben.

9. Quellenverzeichnis

- Ahl, H., & S. Marlow (2012): Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: Advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543–562.
- Alsos, G. A., & E. Ljunggren (2017): The Role of Gender in Entrepreneur-Investor Relationships: A Signaling Theory Approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(4), 567–590.
- 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: 26. Oktober 2022].
- Baba, L., Wilbert, K., Otto, B., Schmidt, M., & A. Raetz (2020): Studie zur Situation von gründungsinteressierten Frauen und Existenzgründerinnen im ländlichen Raum. Schlussbericht. Deutscher LandFrauenverband e. V. URL: https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/2020_12_WEB_dlv_Studie_Gleichstellung_Selbst_ist_die_Frau.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bayerisches Landesamt für Statistik (2017): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2017: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensususerhebung. URL: https://www.statistik.bayern.de/statistik/gebiet_bevoelkerung/mikrozensus/index.html [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2019].
- Bayerisches Landesamt für Statistik (2021): Bevölkerung und Erwerbstätige Bayerns 2019: Teil II der Ergebnisse der 1%-Mikrozensususerhebung. URL: https://www.statistik.bayern.de/statistik/gebiet_bevoelkerung/mikrozensus/index.html [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bayerisches Landesamt für Statistik (2022): Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. URL: <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis//online?operation=statistic&code=12411&levelindex=0&levelid=1646828903499#abreadcrumb> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) (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: 26. Oktober 2022].
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) (2017): Förderhinweise „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“. URL: <https://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/foerderhinweise-foerderaktion7.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) (2018): Europäischer Sozialfonds. Bewertungsplan Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. Version 4.0. Stand: 30.012018. URL: https://esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/bewertungsplan_4fassung.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) (2021): Europäischer Sozialfonds. Operationelles Programm Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. München. URL: <https://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/operat-programm-neu.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bechthold, L. A., & Rosendahl Huber, L. (2018): Yes, I can! – A Field Experiment on Female Role Model Effects in Entrepreneurship. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1).
- Becker, Gary S. (1981): *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Glossar der Arbeitsmarktstatistik der BA. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statistischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?blob=publicationFile> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (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: 26. Oktober 2022].

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2018): Überblick zu spezifischen Angeboten und Förderinstrumenten für Gründerinnen und Unternehmerinnen. URL: https://www.existenzgruenderinnen.de/SharedDocs/Downloads/DE/Frauen-unternehmen/ueberblick-spezifische-angebote-foerderinstrumente-gruenderinnen-unternehmerinnen.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- 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: 26. Oktober 2022].
- DGB Bayern (2021): Rentenreport 2021. URL: <https://bayern.dgb.de/themen/++co++0c112166-5cd0-11eb-9211-001a4a160123> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Frodermann, C.; Schmucker, A. & D. Müller (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: 26. Oktober 2022].
- Fuchs, M.; Rossen, A.; Weyh, A. & G. Wydra-Somaggio (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: 26. Oktober 2022].
- Grabka, M. M.; Jotzo, B.; Rasner, A. & C. Westermeier (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: 26. Oktober 2022].
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A. & A. Sikdar (2009): The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2): 397-417.
- Hausmann, A. & C. Kleinert (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: 26. Oktober 2022].
- Hausmann, A.; Kleinert, C. & K. Leuze (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.
- Hirschfeld, A., Gilde, J. & Wöss, N. (2020). Female Founders Monitor. URL: <https://startupverband.de/research/ffm/> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- 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: 26. Oktober 2022].
- 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: 26. Oktober 2022].
- Industrie- und Handelskammer (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](https://www.ihk-muenchen.de/ihk/pictures/Fachkraefte/FK-Report-19/FK-Report_Bayern_2019.pdf) [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Institut für Mittelstandsforschung (IfM) (o. J.): Selbstständige/Freie Berufe. URL: <https://www.ifm-bonn.org/statistiken/selbststaendigefreie-berufe/selbststaendige> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- International Labour Organization (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: 26. Oktober 2022].
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (2018): Evaluation der Förderaktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“. 1. Zwischenbericht. Online verfügbar unter: https://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/180517_evaluationsberichtfa7-1.zwischenbericht.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (2020): Evaluation der Förderaktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung für Frauen“. 2. Zwischenbericht. Online verfügbar unter: https://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/200420_evaluationsbericht-fa7-2.zwischenbericht.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Jansen, A. & L. Malin (2021): Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen. KOFA Kompakt 2/2021. URL: https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Frauen_2021.pdf (Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022).

- Kay, R. & R. Günterberg (2018): Existenzgründungen von ausländischen Staatsbürgern: Aktualisierung 2018. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung (IfM). URL: https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/daten_und_fakten/dokumente/Daten-und-Fakten-20_2018.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Kay, R. & R. Günterberg (2019): Existenzgründungen von Frauen - aktuelle Entwicklungen. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung (IfM). URL: https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/daten_und_fakten/dokumente/Daten-und-Fakten-24_2019.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Kistler, E.; Wiegel, C.; Böhme, S.; Eigenhüller, L.; Werner, D.; Baier, C & A. Hoffmann (2015): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2014 * Teil II: Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014. Stadtbergen. URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/3.1.1.3_2014_teil_2_betpan2014b.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Kistler, E.; Wiegel, C.; Böhme, S.; Eigenhüller, L.; Baier, C. & A. Hoffmann (2021): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2020 * Teil I: Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020. Stadtbergen. URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/panel_2020_i_final.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Kohaut, S.; & I. Möller (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB-Kurzbericht, 23/2013. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Kollmann, T. & L. Kleine-Stegemann (2021): Deutscher Startup Monitor 2021. Bundesverband Deutsche Startups e. V. URL: https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/dsm_2021.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Kritikos, V. A. S., Graeber, D., & J. Seebauer (2021): Corona-Pandemie drängt Selbstständige vermehrt zur Geschäftsaufgabe – Frauen stärker betroffen. DIW aktuell, 69.
- Kümmerling, A. (2018): Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ-Report, 8/2018. URL: https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet/Document/46984/Kuemmerling_Geschlechtsspezifische_Unterschiede.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Lanfer, J. (2018): Innovationen in Politik und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- 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: 26. Oktober 2022].
- Metzger, G. (2019): KfW-Gründungsmonitor 2019. Gründungstätigkeit in Deutschland stabilisiert sich: Zwischenhalt oder Ende der Talfahrt? Frankfurt a. M.: KfW. URL: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gruendungsmonitor-2019.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Metzger, G. (2021a): KfW-Gründungsmonitor 2021. Gründungstätigkeit 2020 mit Licht und Schatten: Corona-Krise bringt Tiefpunkt im Vollerwerb, birgt für viele aber auch Chancen. Frankfurt a. M.: KfW. URL: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2021.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Metzger, G. (2021b): Junge Selbstständige: branchenbedingt trifft Corona-Krise Frauen härter als Männer. Fokus Volkswirtschaft Nr. 324, Frankfurt a. M.: KfW. URL: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2021/Fokus-Nr.-324-Maerz-2021-Junge-Selbststaendige.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Meyer, V., Tegmeier, S., & S. Pakura (2017): Revisited: How gender role stereotypes affect the image of entrepreneurs among young adults. International Journal of Gender and Entrepreneurship, 9(4), 319–337.
- Murray, R., Caulier-Grice, J. & Mulgan, G. (2010) The Open Book of Social Innovation, London, NESTA. Online verfügbar unter: <http://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovation.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Müller, S., Lurtz, K., Rüede, D. et al. (2013): Mechanismen Sozialer Innovationen I: Entstehung, Entwicklung und Verbreitung. World Vision Center for Social Innovation, Studie gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. URL: https://www.h-brs.de/files/mueller_et_al_2013_mechanismen_sozialer_innovationen_i_isi.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Ridder, H.-G. (2016): Case Study Research – Approaches, Methods, Contribution to Theory. München/Mering: Verlag Dr. Rainer Hampp.

- Schmelzer, P.; Kurz, K. & K. Schulze (2015): Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (4): 737-762.
- Schmidt, J.; Diekmann, L.-C. & H. Schäfer (2009): Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze. IW-Analysen Nr. 51, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- 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: 26. Oktober 2022].
- 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: 26. Oktober 2022].
- Schmitz, Björn (2016): Zur Messung sozialer Innovationen. In: Sozialer Fortschritt, Vol. 65, No. 1/2, S. 37-45. URL: https://www.researchgate.net/publication/292671620_Aus_der_Praxis_Zur_Messung_sozialer_Innovationen. [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Springer Fachmedien Wiesbaden (2018): Gabler Wirtschaftslexikon. 19. Auflage. Springer Gabler: Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022a): Armutsgefährdungsquoten, Bundesländer nach soziodemografischen Merkmalen (Landesmedian) bis 2019. URL: https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2020-08/A3%20Armutsgef%C3%A4hrdungsquoten%20Bundesl%C3%A4nder%20nach%20soziodemografischen%20Merkmalen%20%28Landesmedian%2C%20regionaler%20Median%29_0.xlsx [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022b): Armutsgefährdungsquoten, Bundesländer nach soziodemografischen Merkmalen (Bundesmedian) bis 2019. URL: <https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2021-03/A2%20Armutsgef%C3%A4hrdungsquoten%20Bundesl%C3%A4nder%20nach%20soziodemografischen%20Merkmalen%20%28Bundesmedian%29.xlsx> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2016): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %. URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621pdf.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2019): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales. URL: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEAusgabe_derivate_00001709/Statistisches%20Jahrbuch%202019_Korr15102020.pdf [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2019. DESTATIS. URL: https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-1.html [Letzter Zugriff: 16. März 2022].
- Statistisches Bundesamt (2021a): Gewerbeanzeigen – Fachserie 2 Reihe 5. DESTATIS. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Gewerbemeldungen-Insolvenzen/Publikationen/_publikationen-innen-gewerbemeldungen.html [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2021b): Gewerbeanzeigen in den Ländern 2020. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Gewerbemeldungen-Insolvenzen/Publikationen/Downloads-Gewerbemeldungen/gewerbeanzeigen-laender-5523101207004.html> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2021c). Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (MINT) und Technik-Fächern. DESTATIS. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2022a): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2022b): Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Abhängige Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsumfang, Geschlecht. Stand: 2019. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].

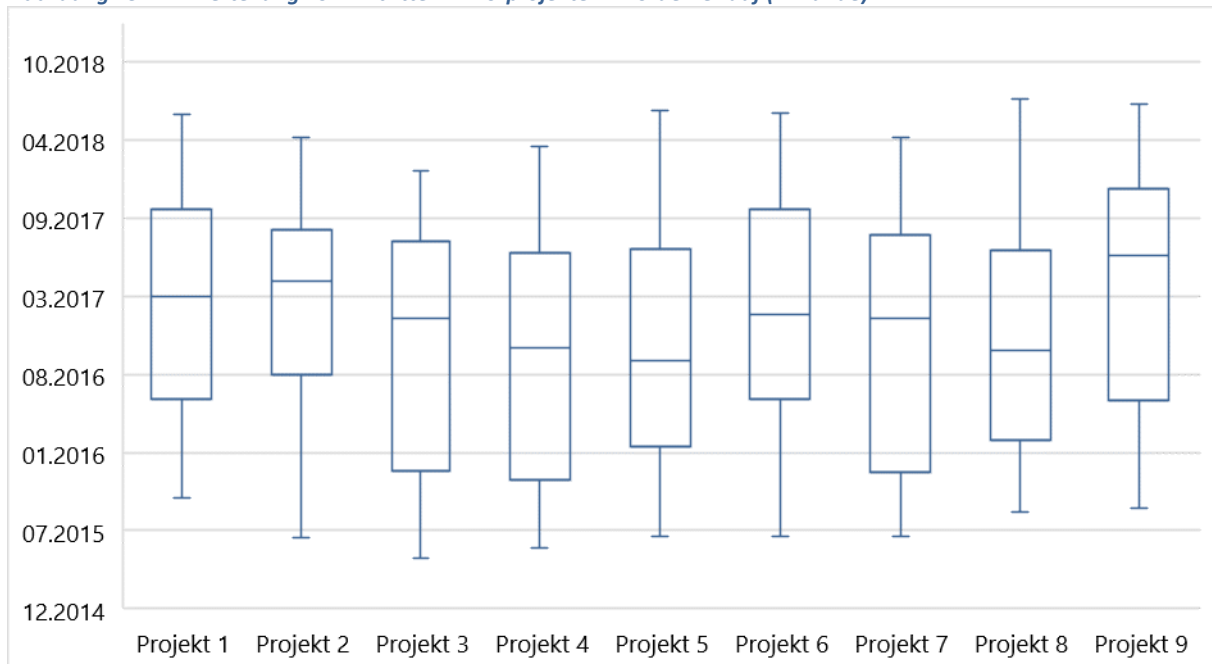
- Statistisches Bundesamt (2022c): Unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) nach Bundesländern ab 2014. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Statistisches Bundesamt (2022d): Gewerbeanzeigen (ab 2008): Bayern, Gewerbetreibende, Geschlecht, Wirtschaftsabteilungen (WZ2008), Jahr. URL: <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=2&step=0&titel=Statistik+%28Tabellen%29&levelid=1646828643471&levelid=1646828213566#abreadcrumb> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Steffes, S.; Hillerich, A. & C. Frodermann (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: 26. Oktober 2022].
- Sternberg, R., Gorynia-Pfeffer, N., Stolz, L., Baharian, A., Schauer, J., Chlosta, S. & M. Wallisch (2021). Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2020/21. RWK Kompetenzzentrum. URL: <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/studie/global-entrepreneurship-monitor-20202021/> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Upton, L. O., Broming, E. J., & Upton, R. L. (2015): Research on Women Entrepreneurs' Social Networks.pdf. National Women's Business Council. URL: <http://premierquant.com/wp/wp-content/uploads/2015/10/PQC-SBAHQ-14-M-0123-SNA-FINAL-REPORT-7-28-15.pdf> [Letzter Zugriff: 26. Oktober 2022].
- Urban, Dieter; Mayerl, Jochen (2018): Angewandte Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Praxis. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Verheul, I., & R. Thurik (2001): Start-Up Capital: „Does Gender Matter?“ Small Business Economics, 16, 329–345.
- W. K. Kellogg Foundation (2004): Logic Model Development Guide. URL: <https://hmstrust.org.au/wp-content/uploads/2018/08/LogicModel-Kellog-Fdn.pdf> [Letzter Zugriff: 26.10.2022].
- 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: 26. Oktober 2022].
- 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: 26. Oktober 2022].

10. Anhang

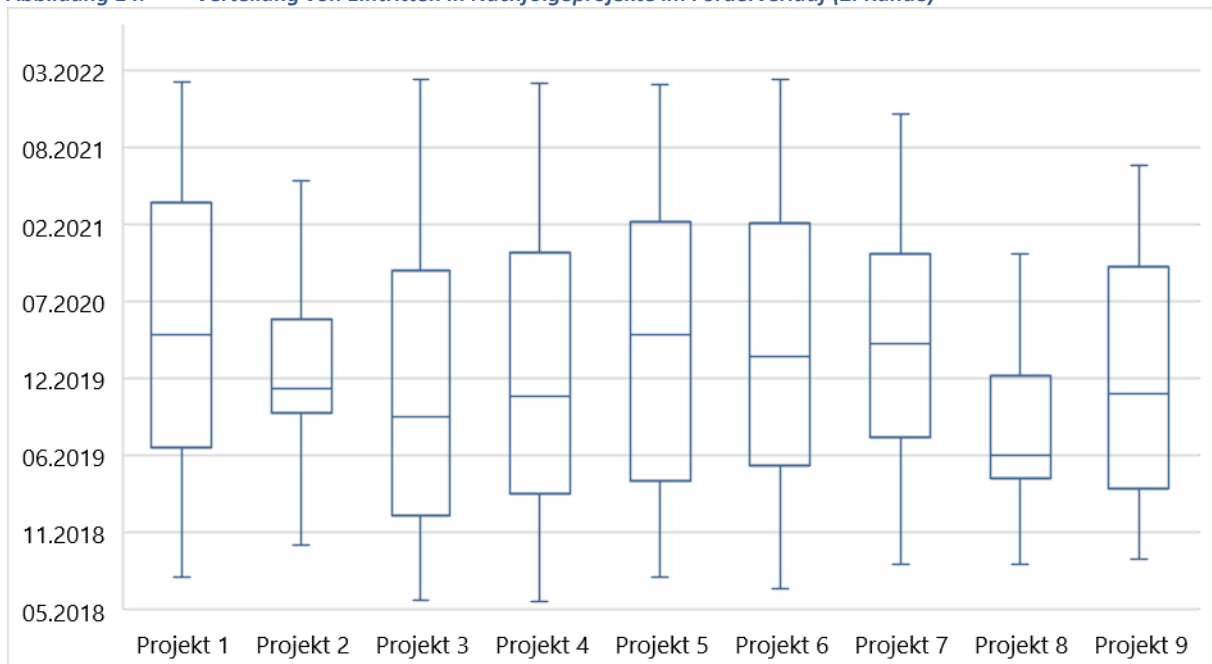
Tabelle 12: *Teilnehmendenverteilung in den Evaluationsbefragungen und im Monitoring*

	Gesamt (Teilnehmenden- befragungen)		Gesamt (Monitoring)	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt	1.815		8.522	
Altersgruppen				
Unter 25 Jahre	14	1%	260	3%
25-54 Jahre	1.604	88%	7.357	86%
Über 54 Jahre	197	11%	905	11%
Bildungsstand				
ISCED 1 und 2 (Grundbildung/Sekundarbildung Unterstufe)	91	5%	775	9%
ISCED 3 und 4 (Sekundarbildung Oberstufe/postsekundäre Bildung)	774	43%	3774	44%
ISCED 5 bis 8 (Tertiäre Bildung – alle Stufen)	950	52%	3973	47%
Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme				
Erwerbstätig, einschließlich selbstständig	933	51%	4011	47%
Nichterwerbstätig	403	22%	1792	21%
Arbeitslos, einschließlich langzeitarbeitslos	479	26%	2719	32%
Aktuelle Haushaltssituation (nur in Teilnehmendenbefragungen 2016/17 bis 2021/22 abgefragt)				
Mit festem Partner/fester Partnerin bzw. Ehemann/Ehefrau zusammenlebend	1.041	57%		
Single	281	15%		
Geschieden/getrennt lebend	209	12%		
Verwitwet	19	1%		
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt	666	37%		
... davon 1 Kind	314	47%		
... davon 2 Kinder	277	42%		
... davon 3 Kinder oder mehr	75	11%		
... davon überwiegend allein für die Betreuung der Kinder/Jugendlichen verantwortlich	424	64%		
Für Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verantwortlich	158	9%		
Angaben zu sensiblen Daten (die von den Teilnehmenden verweigert werden können)				
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund (Geburtsland ist nicht Deutschland)	280	15%	1723	20%
Teilnehmer/innen mit Behinderungen	60	3%	289	3%
Sonstige Benachteiligung	13	1%	128	2%
Projektaustritt				
Bis zum Ende teilgenommen	1.683	93%	7190	90%
Vorzeitig ausgetreten	97	5%	602	8%
Abgebrochen	35	2%	188	2%

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17 bis 2021/22 (Angaben zur aktuellen Haushaltssituation waren Bestandteil der Evaluationsbefragungen), ESF Bavaria Report 590 (Stand: 31. Januar 2022, Angaben zum Alter, Bildungsstand, Erwerbsstatus bei Eintritt, sensible Daten, Projektaustritt).

Abbildung 13: Verteilung von Eintritten in Vorprojekte im Förderverlauf (1. Runde)

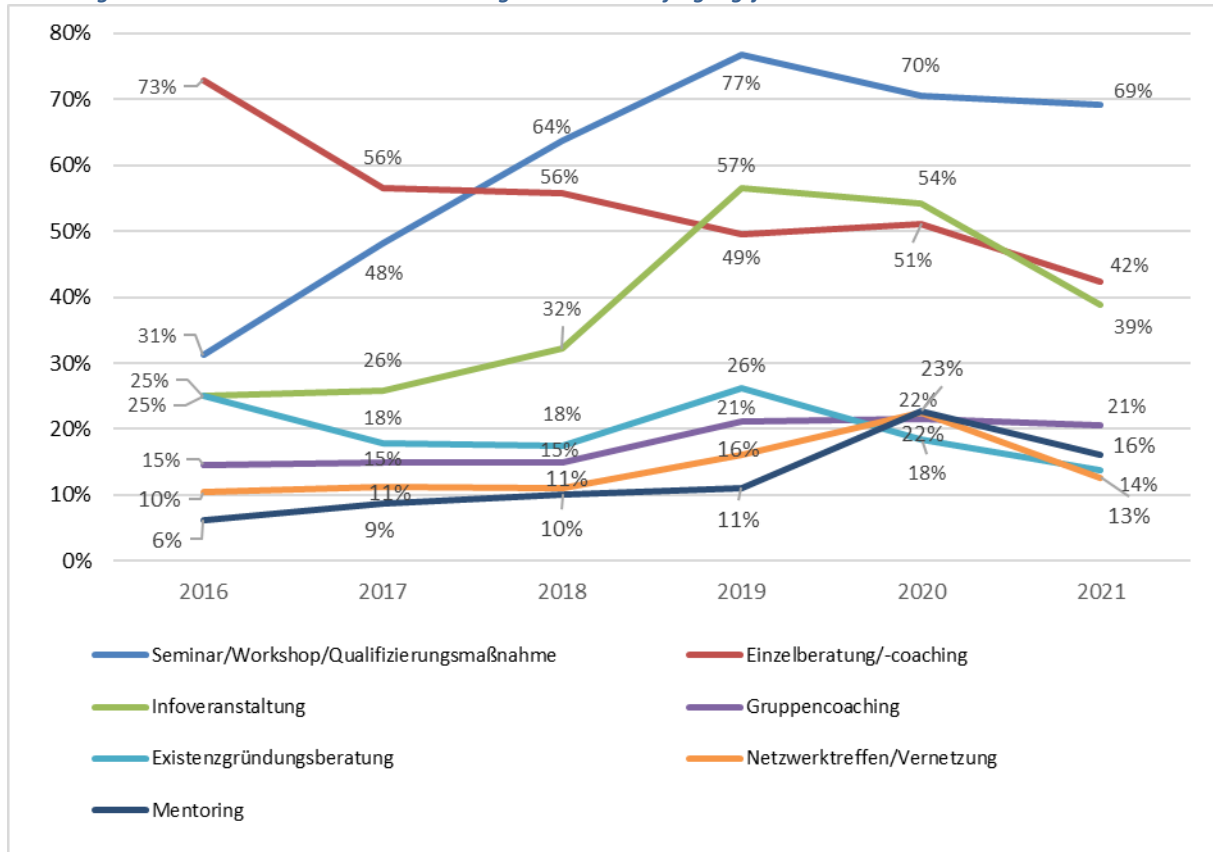
Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen. Vorprojekte sind Projekte aus der ersten Förderrunde, die in der zweiten Förderrunde (im Jahr 2018) fortgesetzt wurden. Die Förderlaufzeit der Projekte beträgt drei Jahre. Die Verteilung der Eintritte in die Projekte 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 Teilnehmeneintritte 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 vier 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 14: Verteilung von Eintritten in Nachfolgeprojekte im Förderverlauf (2. Runde)

Quelle: ESF Bavaria Report 590, 505a (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen. Nachfolgeprojekte sind Projekte aus der ersten Förderrunde, die in der zweiten Förderrunde (im Jahr 2018) fortgesetzt wurden. Die Förderlaufzeit der Projekte betrug ursprünglich drei Jahre, aufgrund der Covid-19-Pandemie teilweise bis zu fünf Jahre. Die Verteilung der Eintritte in die Projekte wird durch sogenannte Box-Plots dargestellt. Ein

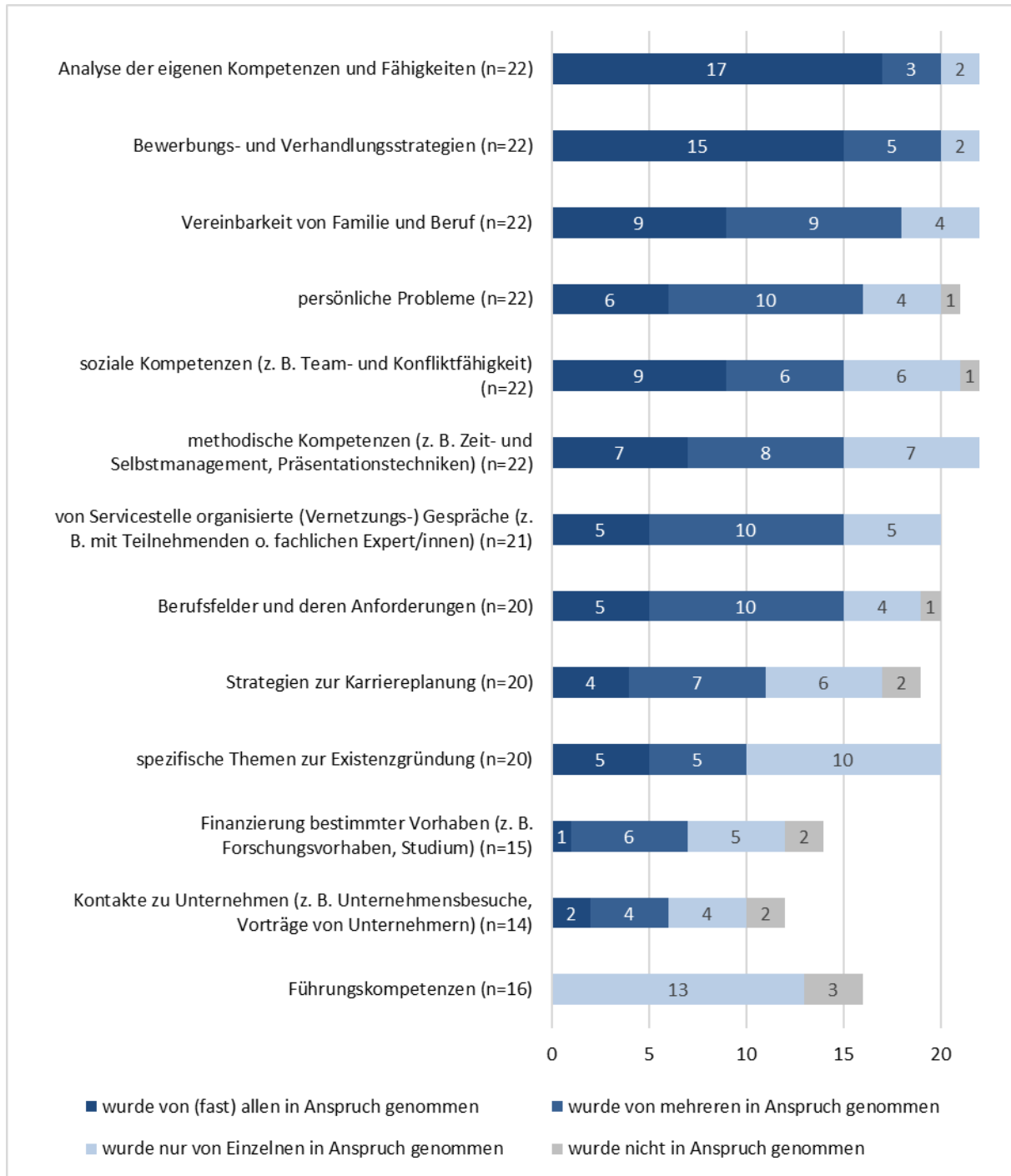
Box-Plot fasst verschiedene statistische Streuungs- sowie Lagemaße zusammen. Es eignet sich zur Abbildung, in welchem Zeitraum der (bisherigen) Förderung die Teilnehmendeneintritte in die jeweiligen Projekte erfolgten. Ein Box-Plot besteht allgemein aus einer Box sowie zwei sogenannten Antennen und unterteilt die jeweiligen Eintritte in ein Projekt in vier 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 Eintritte 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 4.065 Personen.

Abbildung 15: Teilnahme an Servicestellenangeboten nach Befragungsjahren



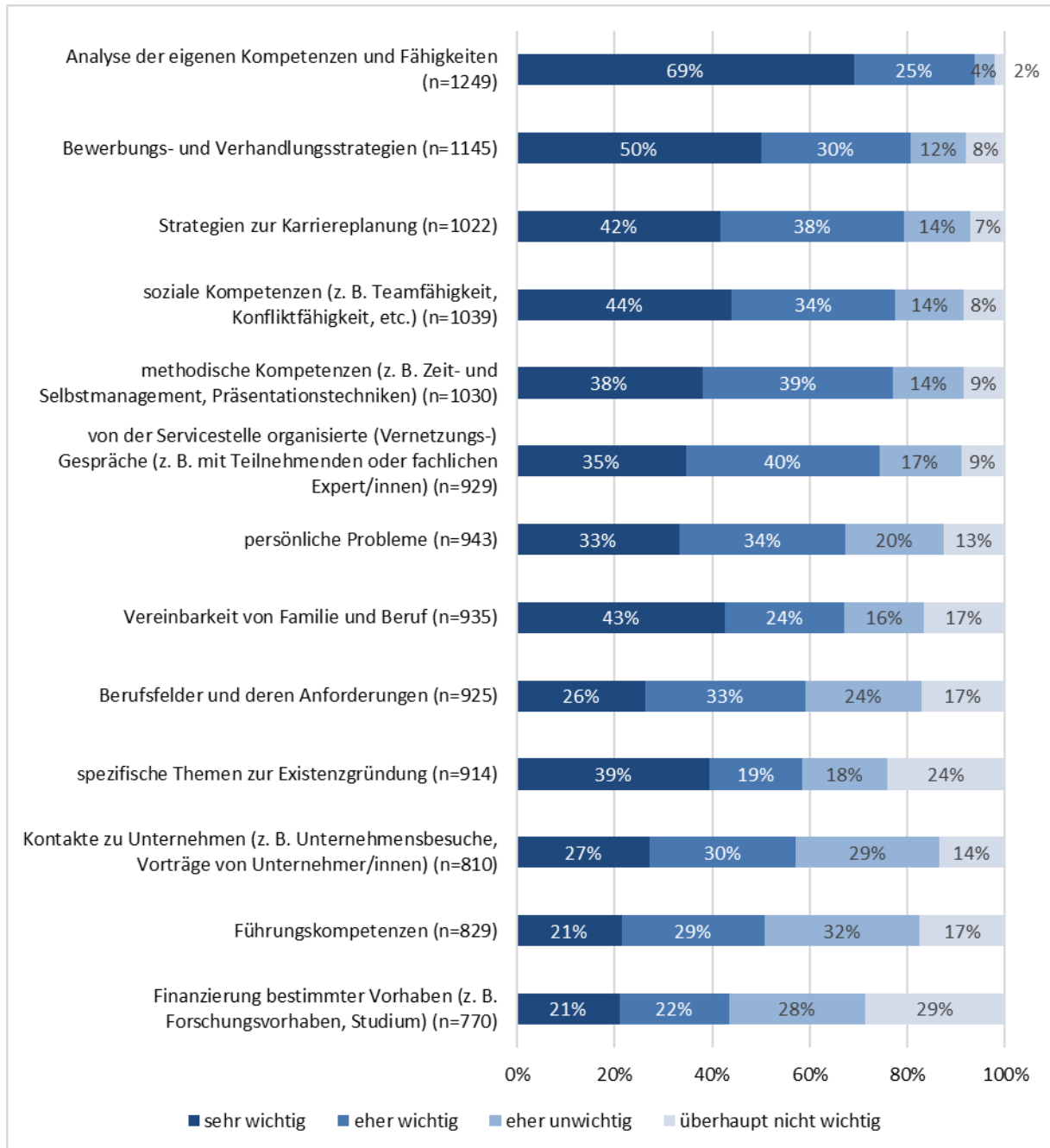
Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016/17 bis 2021/22; n=1.815; Mehrfachantworten möglich.

Abbildung 16: Themen und Inhalte der Servicestelleangebote (Projekträgersicht)



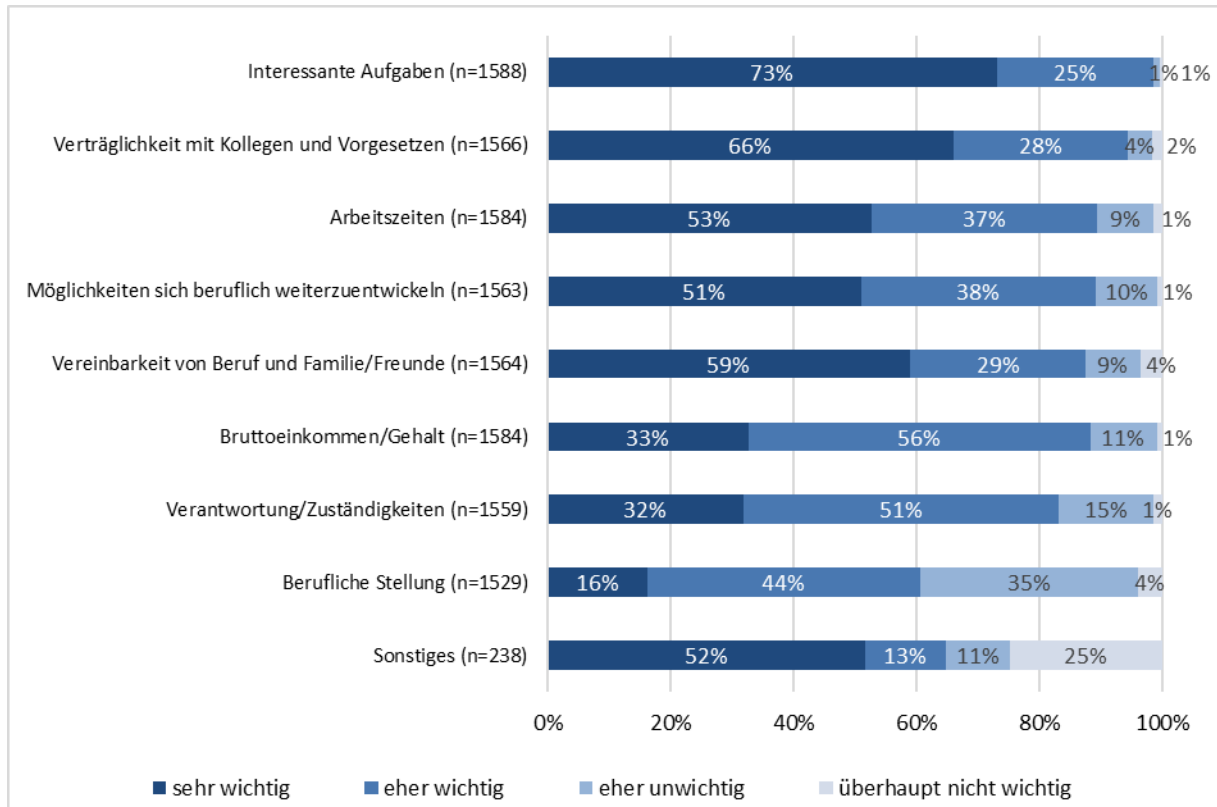
Quelle: Trägerbefragungen in der FA7 2016 & 2020; Mehrfachantworten möglich; N₂₀₁₆ = 11, N₂₀₂₀ = 11 (Projekträger); ausgewiesen wird hier die Anzahl der Nennungen bezogen auf die Angebote, die die Träger gemacht haben (n).

Abbildung 17: Wichtigkeit von Themen und Angeboten aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2016/17 bis 2021/22; eigene Darstellung; n=Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Abbildung 18: Wichtige Aspekte für Teilnehmende bei Ausübung einer beruflichen Tätigkeit



Quelle: Teilnehmendenbefragungen der FA 7 von 2017/18 bis 2021/22, eigene Darstellung; n=Anzahl der Teilnehmenden, die Frage beantwortet haben.

Tabelle 13: Gründe für eine Kontaktaufnahme nach ausgewählten Merkmalen

	Karriereplanung/ -entwicklung (n=536)	Wiedereinstieg in das Berufsleben (n=534)	Vergrößerung des Erwerbsumfangs (n=82)	Weiterbildung (n=331)	Berufliche Neuorientierung (n=809)	Vernetzung (n=206)	Existenzgründung (n=434)
Unter 30 Jahre	10%	4%	100%	7%	4%	5%	5%
30 bis 39 Jahre	32%	30%	23%	21%	25%	21%	32%
40 bis 49 Jahre	33%	42%	38%	37%	38%	35%	36%
50 bis 59 Jahre	23%	22%	38%	31%	31%	35%	26%
60 Jahre und älter	2%	1%	1%	5%	2%	3%	1%
ISCED 1 und 2	3%	6%	6%	9%	5%	2%	3%
ISCED 3 und 4	33%	48%	46%	52%	44%	44%	32%
ISCED 5 bis 8	64%	46%	48%	39%	51%	54%	65%
Erwerbstätig, inkl. selbstständig	65%	28%	73%	58%	54%	58%	49%
nichterwerbstätig	15%	45%	10%	21%	21%	21%	18%
Arbeitslos, inkl. langzeitarbeitslos	20%	26%	17%	21%	25%	21%	33%
Migrationshintergrund	16%	17%	15%	18%	13%	11%	12%
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt	37%	55%	38%	33%	35%	34%	38%
Alleinerziehend	23%	37%	27%	22%	25%	22%	25%

Quelle: Teilnehmendenbefragungen FA7 von 2016/17 bis 2021/22, ESF Bavaria Report 590 (Stand: 31. Januar 2022), eigene Berechnungen, N=1.815. Migrationshintergrund: Geburtsland ist nicht Deutschland, alleinerziehend: überwiegend allein für die Betreuung der Kinder/Jugendlichen verantwortlich.

www.sozialministerium.bayern.de



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)

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

Autor/in: Franziska Porwol, Christian Loschelder (ISG)

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg
Stand: Mai 2022

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: buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbem 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 Parteinahme 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.