

INSTITUT FÜR  
SOZIALFORSCHUNG UND  
GESELLSCHAFTSPOLITIK



IfS Institut für Stadtforschung und  
Strukturpolitik GmbH



Wissenschaftliche Begleitung und operative Planung  
der Förderperiode 2014 bis 2020 im Europäischen Sozialfonds (ESF)

Ergebnisse und Wirkungen in der Prioritätsachse A (Bewertungsstudie 2)

Berichtsentwurf | Stand Oktober 2022

Im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

Bearbeitung:

Dr. Kathleen Toepel, Annen Bunnenberg und Wolfgang Jaedicke

ISG - INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG  
UND GESELLSCHAFTSPOLITIK GMBH  
ISG-BÜRO BERLIN  
Otternbuchtstr.35, 13599 Berlin  
[www.isg-institut.de](http://www.isg-institut.de)

IfS Institut für Stadtforschung  
und Strukturpolitik GmbH

Lützowstraße 93, 10785 Berlin  
[www.ifsberlin.de](http://www.ifsberlin.de)



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	1
1.1	Gegenstand der Bewertungsstudie .....	1
1.2	Ziele und Fragestellungen der Evaluierung .....	2
1.3	Evaluierungsdesign, Untersuchungsschritte und Methoden .....	3
1.4	Übersicht über den Aufbau der Bewertungsstudie .....	7
2.	Spezifisches Ziel A.1: Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung - Förderinstrument 1: Frauenspezifische berufliche Orientierung / Qualifizierung .....	8
2.1	Kontext der Förderung .....	8
2.2	Wirkungsmodell und Umsetzungsstand .....	10
2.3	Gewinnung der Teilnehmerinnen und Zielgruppenerreichung .....	14
2.4	Ergebnisse und Wirkungen der Förderung .....	22
2.5	Gesamtbewertung des spezifischen Ziels A.1 .....	33
3.	Spezifisches Ziel A.2 Passgenaue Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten und Selbstständigen .....	35
3.1	Förderinstrument 4: Qualifizierung Kulturwirtschaft .....	35
3.1.1	Kontext der Förderung .....	35
3.1.2	Wirkungsmodell .....	37
3.1.3	Umsetzung, Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus dem Monitoring .....	38
3.1.4	Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Fallstudie .....	41
3.2	Weitere Förderinstrumente im Spezifischen Ziel A.2 .....	45
3.2.1	Förderinstrument 2: Berufliche Weiterbildung für sozialpädagogische Fachkräfte .....	45
3.2.2	Förderinstrument 3: Innovative Qualifizierung .....	49
3.3	Gesamtbewertung des spezifischen Ziels A.2 und Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen .....	57
4.	Spezifisches Ziel A.3 Erhöhung der Kompetenzen der Gründungsinteressierten .....	60
4.1	Kontext der Gründungsförderung .....	60
4.2	Förderinstrument 5: Förderung innovativer Gründungen .....	63
4.2.1	Wirkungsmodell .....	63
4.2.2	Umsetzung und Zielgruppenerreichung .....	64
4.2.3	Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus dem Monitoring .....	69
4.2.4	Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Harmonisierten Gründungsumfrage .....	71
4.2.5	Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Fallstudie .....	78
4.3	Förderinstrument 6: Sensibilisierung für Existenzgründungen und Stimulierung des Unternehmensgeistes an Hochschulen .....	84

Wissenschaftliche Begleitung und operative Planung des ESF-OP 2014-2020  
– Bewertungsstudie zur Prioritätsachse A –

4.3.1 Wirkungsmodell .....	84
4.3.2 Umsetzung und Zielgruppenerreichung.....	85
4.3.3 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus dem Monitoring .....	88
4.3.4 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Fallstudie .....	89
4.4 Förderinstrument 7: Beratung von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen / Existenzgründungskurse.....	92
4.4.1 Wirkungsmodell .....	92
4.4.2 Umsetzung der Förderung .....	93
4.4.3 Wirkungen und Ergebnisse der Förderung .....	96
4.5 Gesamtbewertung des spezifischen Ziels A.3 und Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen .....	101
5. Zusammenfassende Bewertung und Empfehlungen .....	107
5.1 Bewertung der Beiträge zu den spezifischen Zielen .....	107
5.2 Bewertung des Beitrags zur Strategie Europa 2020.....	108
5.3 Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen .....	109
5.4 Empfehlungen .....	110
6. Literatur .....	113

## 1. Einleitung

### 1.1 Gegenstand der Bewertungsstudie

Als Teil der wissenschaftlichen Begleitung für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in Berlin in der Förderperiode 2014 bis 2020 ist nach dem Bewertungsplan (vgl. SenWTF 2015, SenWEB 2019) eine vertiefende Bewertungsstudie zur Prioritätsachse A – „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ vorgesehen. Gegenstand der hier vorliegenden Studie ist die Bewertung der ESF-Förderung aus der Prioritätsachse A hinsichtlich der Strategie Europa 2020 sowie der spezifischen Ziele des Berliner Operationellen Programms.

Für die Prioritätsachse A sind ESF-Mittel im Umfang von 57,47 Mio. Euro vorgesehen. Mit einem Anteil von 26,7% an den gesamten ESF-Mitteln hat die Achse die zweitgrößte finanzielle Bedeutung innerhalb des Operationellen Programms. Die Prioritätsachse umfasst zwei Investitionsprioritäten mit drei spezifischen Zielen, die mit insgesamt sieben Förderinstrumenten umgesetzt werden.

**Tabelle 1.1: Investitionsprioritäten, spezifische Ziele und Förderinstrumente der Prioritätsachse A**

Investitionspriorität	Spezifisches Ziel	Finanzausstattung (ESF-Mittel)	Förderinstrumente
8iv Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit	A.1 Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung	10,95 Mio. Euro	1 Frauenspezifische berufliche Orientierung / Qualifizierung
8v Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel	A.2 Passgenaue Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten und Selbstständigen	13,32 Mio. Euro	2 Berufliche Weiterbildung für sozialpädagogische Fachkräfte 3 Innovative Qualifizierung 4 Qualifizierung: Kulturwirtschaft
	A.3 Erhöhung der Kompetenzen der Gründungsinteressierten	33,20 Mio. Euro	5 Förderung innovativer Gründungen 6 Existenzgründung an Hochschulen 7 Beratung von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen / Existenzgründungskurse

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an das Operationelle Programm (ESF-OP Berlin 2020) und die Projektauswahlkriterien für den ESF in Berlin (SenWEB 2021)

Die Förderung der Prioritätsachse A weist eine sehr große thematische Breite auf. Diese geht auf die Struktur des Beschäftigungsziels in der ESF-Verordnung zurück und wird durch die konkrete Ausgestaltung des Berliner Programms noch verstärkt:

- Das spezifische Ziel A.1 ist in erster Linie darauf ausgerichtet, arbeitslosen oder nicht erwerbstätigen Frauen durch Orientierung und Qualifizierung den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

- Im spezifischen Ziel A.2 steht im Vordergrund des ESF-Einsatzes, das Qualifikationsniveau von Beschäftigten und Selbstständigen durch Weiterbildungsangebote passgenau zu erhöhen. Hierfür werden verschiedene Förderansätze verfolgt, die von Projekten der innovativen Qualifizierung für Beschäftigte von Berliner Unternehmen über medienpädagogische Fortbildungen für sozialpädagogische Fachkräfte bis hin zu Qualifizierungsangeboten für Kreative aus der Kulturwirtschaft reichen.
- Im Fokus des spezifischen Ziels A.3 steht die Erhöhung der Kompetenzen von Gründungsinteressierten und Gründer/-innen. Durch den Einsatz des ESF sollen zusätzliche Gründungen ermöglicht und Gründungen erfolgreicher umgesetzt werden. Im Vordergrund steht die Unterstützung von innovativen Gründungen im Kontext von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und privater Träger, für die Stipendien (Berliner Startup-Stipendium) sowie Qualifizierungs- und Beratungsangebote zum Einsatz kommen. Ergänzend werden spezifische Beratungs- und Qualifizierungsprojekte für Gründerinnen und Unternehmerinnen unterstützt.

Durch die Änderung des Operationellen Programms im Jahr 2018 ist es zu starken Veränderungen der finanziellen Gewichtung der drei spezifischen Ziele gekommen. In der ursprünglichen Fassung des Operationellen Programms waren 47,0% der für die gesamte Achse geplanten Mittel für das spezifische Ziel A.3 „Erhöhung der Kompetenzen der Gründungsinteressierten“ vorgesehen. 34,5% der geplanten Mittel entfielen auf das spezifische Ziel A.2 „Passgenaue Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten und Selbstständigen“. Im Rahmen der Änderung des Operationellen Programms im Jahr 2018 wurden in erheblichem Umfang Mittel aus dem spezifischen Ziel A.2 in die Gründungsförderung des spezifischen Ziels A.3 umgeschichtet. Mit der Umschichtung wurde auf die nur zögerliche Umsetzung der Förderung im Bereich der innovativen Qualifizierung (Instrument 3) und den hohen Bedarf im Bereich der Förderung innovativer Gründungen (Instrument 5) reagiert.

Nach der aktuellen Fassung des Operationellen Programms entfallen auf das spezifische Ziel A.3 mit 57,8% deutlich mehr als die Hälfte der ESF-Mittel in der Prioritätsachse A. Der Anteil des spezifischen Ziels A.2 liegt bei 23,2%, der des spezifischen Ziels A.1 bei 19,1%.

## **1.2 Ziele und Fragestellungen der Evaluierung**

Mit der Bewertungsstudie sollen die Wirkungsweise des ESF in der Prioritätsachse A nachvollzogen und die Interventionen sowie der Einfluss anderer Faktoren voneinander abgegrenzt werden. Die Wirkungsevaluation für die spezifischen Ziele A.1 bis A.3 wurde, wie im Bewertungsplan vorgesehen, als theoriebasierte Analyse angelegt.

Im Mittelpunkt der Bewertung stand damit die Frage, ob und über welche Wirkungsmechanismen die Förderung einen Beitrag zur Erreichung der drei spezifischen Ziele A.1 (berufliche Wiedereingliederung von Frauen), A.2 (passgenaue Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten und Selbstständigen) und A.3 (Erhöhung des Kompetenzniveaus der Gründungsinteressierten) leistet. Darauf aufbauend waren die Beiträge der Förderung zu den Zielen der Strategie Europa 2020 und hierbei insbesondere zum Beschäftigungsziel in den Blick zu nehmen.

Gleichzeitig soll die Bewertungsstudie Aufschlüsse darüber geben, welche Beiträge die Förderung in Bezug auf die Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung“ und „(ökologische) Nachhaltigkeit“ leisten konnte.

Im Wesentlichen wurde mit der Bewertungsstudie den folgenden Bewertungsfragen nachgegangen:

- Welchen Beitrag leistet die Förderung zur Umsetzung der Strategie Europa 2020 (speziell zum Beschäftigungsziel) und zur Erreichung der im OP definierten spezifischen Ziele?
- Werden die relevanten und im Operationellen Programm definierten Zielgruppen adäquat erreicht?
- Wie sind die in den Projekten von den Teilnehmer/-innen erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse zu beurteilen? Sind sie bedarfs- und marktgerecht?
- Inwieweit hat die Teilnahme an den geförderten Projekten zu einer Verbesserung der Erwerbssituation der Teilnehmer/-innen beigetragen?
- Wie ist die Förderung im Hinblick auf die Umsetzung der drei Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „(ökologische) Nachhaltigkeit“ einzuschätzen? Inwieweit werden die Querschnittsziele bei Planung, Steuerung und Umsetzung der Förderung aus der Prioritätsachse A berücksichtigt?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus der Bewertung im Hinblick auf die ESF-Förderung ab 2021 und deren Ausgestaltung ziehen?

Die Förderinstrumente der Prioritätsachse A konnten aufgrund ihrer Vielzahl und thematischen Breite auf der einen Seite und der begrenzten Forschungsressourcen auf der anderen Seite nicht alle in gleichem Maße in die Bewertungsarbeiten einbezogen werden. Der Schwerpunkt der Bewertungsarbeiten wurde auf die innerhalb der Prioritätsachse finanziell dominierende Gründungsförderung des spezifischen Ziels A.3 gelegt. Innerhalb des spezifischen Ziels A.2 steht das Förderinstrument 4 (Qualifizierung Kulturwirtschaft) im Fokus. Darüber hinaus wurde das Förderinstrument 1 im spezifischen Ziel A.1 detaillierter betrachtet.

### **1.3 Evaluierungsdesign, Untersuchungsschritte und Methoden**

Wie bereits erwähnt, wurde die Bewertungsstudie zur Prioritätsachse A als theoriebasierte Wirkungsanalyse durchgeführt. Zentraler erster Schritt der Bewertungsarbeiten war daher die Herausarbeitung der Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge für die Förderinstrumente, mit denen die Prioritätsachse A umgesetzt wird. Hierzu wurden vom Bewertungsteam Wirkungsmodelle konzipiert und mit den Praxisakteuren diskutiert. Im zweiten Schritt wurden die Wirkungsmodelle validiert bzw. auf ihre empirische Evidenz überprüft. Hierzu kam eine Kombination verschiedener Erhebungs- und Auswertungsschritte zum Einsatz (Dokumentenanalyse, Auswertung von Daten zum sozioökonomischen Kontext, vertiefte Auswertung der Monitoringdaten, qualitative Interviews mit Trägern, Auswertung von Befragungsdaten, Fallstudien). Die entsprechenden Arbeiten wurden zwischen Sommer 2019 und Frühjahr 2021 durchgeführt.

Im Folgenden werden die einzelnen Untersuchungsschritte und die eingesetzten Methoden vorgestellt.

#### **Entwicklung von Wirkungsmodellen**

Entsprechend der Theory of Change (Theorie der Veränderungen) <sup>1</sup> wurden die intendierten Wirkungszusammenhänge für die ausgewählten Förderinstrumente herausgearbeitet und als sog. Programmtheorie bzw. als Wirkungsmodell beschrieben sowie in Form eines logic chart visualisiert.

---

<sup>1</sup> Vgl. zur Theory of Change Giel 2013, Mayne 2008, Rogers et al. 2000, Kellogg Foundation 2004.

Im Wirkungsmodell werden die der Förderung zugrunde liegenden Annahmen bzw. Hypothesen über die Wirkungszusammenhänge zwischen Aktivitäten, Output, Ergebnissen und Wirkungen nachgezeichnet. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Interventionen des ESF lediglich eine Auswahl von mehreren Einflussfaktoren auf Ergebnis und Wirkungen sind. Für eine Bewertung der Wirkungen müssen weitere, externe Effekte Berücksichtigung finden.

Im Rahmen des Arbeitsschritts wurden zunächst auf Basis umfassender Dokumentenanalysen die Wirkungsmodelle in einem Entwurf erarbeitet. Dabei wurden alle relevanten Dokumente zur Steuerung und Umsetzung der Förderung in der Prioritätsachse A, wie z. B. das Operationelle Programm, die Projektauswahlkriterien, Projektausschreibungen und -aufrufe, ausgewählte Anträge und relevante Studien einbezogen.

Aufgrund der oben dargestellten sehr großen thematischen Breite der Förderung aus der Prioritätsachse A war es in dieser Bewertungsstudie nicht möglich, ein einheitliches Wirkungsmodell für die gesamte Prioritätsachse zu erarbeiten. Vielmehr wurden instrumentenspezifische Wirkungsmodelle für die jeweiligen Förderinstrumente erarbeitet, die im Vordergrund der Bewertungsarbeiten standen. Dies waren die Förderinstrumente 1 (frauenspezifische berufliche Orientierung / Qualifizierung), 4 (Qualifizierung Kulturwirtschaft), 5 (Förderung innovativer Gründungen) und 6 (Existenzgründung an Hochschulen).

Zur Absicherung der Ergebnisse wurden zu den einzelnen Wirkungsmodellen Expert/-inneninterview mit der jeweils zuständigen Fachstelle (aus der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, der Senatsverwaltung für Kultur und Europa, der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe sowie der Senatskanzlei) sowie teilweise auch mit der jeweiligen zwischengeschalteten Stelle (zgs consult GmbH, EFG GmbH) durchgeführt. Die Interviews dienten in erster Linie dazu, Kenntnisse über die tatsächliche Funktionsweise und die Steuerungsmechanismen der Förderung zu gewinnen. Darüber hinaus wurde in den Interviews erfragt, wie die Umsetzung des Programms von den Akteurinnen und Akteuren auf der strategischen Ebene bewertet wird und welcher Weiterentwicklungsbedarf von ihnen gesehen wird. Im Nachgang wurden die Wirkungsmodelle entsprechend den Erkenntnissen aus den Interviews überarbeitet.

## **Dokumentenanalysen**

Zu allen drei spezifischen Zielen wurde eine kategoriengestützte Inhaltsanalyse von Dokumenten durchgeführt. Einbezogen wurden insbesondere:

- Projektauswahlkriterien,
- Projektaufrufe und Ausschreibungsunterlagen,
- ausgewählte Anträge, Angebote und Berichte (Berichte zum Abschluss und Zwischenberichte),
- Dokumente zu Umsetzung und Ergebnissen vergleichbarer Förderinstrumente in der Periode 2007 bis 2013,
- Richtlinien und Informationen zur EFRE-Förderung in Berlin und mit der Prioritätsachse A thematisch verbundener Förderprogramme von Land und Bund und
- für die Einsatzfelder des ESF in der Prioritätsachse A relevante Studien.

## **Auswertung von Daten zum sozioökonomischen Kontext**

Teil der Evaluierung war eine Analyse ausgewählter sozioökonomischer Rahmenbedingungen und deren Veränderungen im Zeitverlauf, die sich auf den Förderkontext der Prioritätsachse bezogen. Für die Auswertung wurden insbesondere relevante Kontextinformationen zur Erwerbssituation von Frauen und zu Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt, zur wirtschaftlichen Lage der in der Kulturwirtschaft tätigen Kreativen und zum Gründungsgeschehen in Berlin ausgewertet.

## **Auswertung Monitoringdaten**

Die Auswertung der im EurekaPlus, dem IT-System für den ESF in Berlin, zu den Begünstigten, den Projekten und den Teilnehmer/-innen erfassten Monitoringdaten spielte für die Evaluierungsarbeiten zu allen drei spezifischen Zielen und zu allen Förderinstrumenten der Prioritätsachse A eine sehr wichtige Rolle. Im Vordergrund der entsprechenden Arbeiten stand die vertiefte Auswertung der Individualdaten der Teilnehmer/-innen, die im Teilnehmerregistratursystem (TRS) von EurekaPlus gespeichert sind. Für die Überprüfung der Zielgruppenerreichung wurden die zu Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Erwerbssituation sowie zu einem Migrationshintergrund erfassten Daten herangezogen. Die Auswertung der erworbenen Qualifizierungsabschlüsse und des Erwerbsstatus vier Wochen und sechs Monate nach dem Austritt aus dem ESF-geförderten Projekt lieferte wichtige Aufschlüsse zu Ergebnissen und Wirkungen der Förderung. Durch die kombinierte Auswertung der erfassten Merkmale war es möglich, die Ergebnisse der Förderung in Abhängigkeit von Geschlecht und Zielgruppenmerkmalen zu analysieren.

## **Qualitative Interviews mit Trägern (Förderinstrumente 1, 2, 3, 7)**

Für vier der Förderinstrumente der Prioritätsachse A wurden qualitative Interviews mit Trägern durchgeführt. Die Interviews zielten vor allem darauf, detaillierte Informationen zu Ergebnissen und Wirkungen der Förderung zu erheben. Hierzu wurden die Art der erworbenen Qualifikationen und Zertifikate näher beleuchtet und ergänzend zu den Monitoringdaten Informationen zur Entwicklung der Erwerbssituation der ehemaligen Teilnehmer/-innen erfragt. Die Interviews im Bereich der frauenspezifischen Orientierung und Qualifizierung im Instrument 1 dienten insbesondere auch zur Erhebung von Informationen zur Qualität von eingetretenen Beschäftigungseffekten (Art, Umfang, Befristung der Tätigkeit). So konnte der Frage nachgegangen werden, ob mit Hilfe der ESF-Förderung eine existenzsichernde Beschäftigung erreicht wird. Schließlich wurden mit allen Trägerinterviews Informationen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen der Projekte und zu den Faktoren gewonnen, die die Erreichung der angestrebten Beschäftigungseffekte fördern oder hemmen.

Insgesamt wurden im Rahmen der Bewertungsstudie sieben Trägerinterviews durchgeführt. Ein Schwerpunkt beim Einsatz dieser Erhebungsmethode lag bei den frauenspezifischen Förderinstrumenten 1 und 7 für die fünf bzw. zwei Trägerinterviews realisiert wurden. Für die Förderinstrumente 2 und 3 erfolgten Interviews mit jeweils einem Träger. Die Interviews wurden durch die Auswertung von Unterlagen (Anträge, Berichte) zu ausgewählten Projekten der befragten Träger vorbereitet.

## **Sonderauswertung der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020 für Fälle des Berliner Startup-Stipendiums (Förderinstrument 5)**

Für die Evaluierungsarbeiten zum zentralen Förderinstrument des spezifischen Ziels A.3, die Förderung innovativer Gründungen (Förderinstrument 5), konnten Ergebnisse aus der Harmonisierten Gründungsumfrage ausgewertet werden, die die Universitäten und Hochschulen in Berlin und



Brandenburg im Frühjahr 2020 durchgeführt haben. Gegenstände der Harmonisierten Gründungsumfrage waren eine systematische Betrachtung der Ausgründungsaktivitäten und der Entwicklung und des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmensgründungen im Umfeld der Universitäten und Hochschulen.

Die Umfrage bezog sich auch auf die Gründungen, die an den Universitäten und Hochschulen im Rahmen des Förderinstruments 5 mit dem Berliner Startup-Stipendium unterstützt wurden. Für die entsprechenden Fälle aus der Gründungsumfrage erstellte das Centre for Entrepreneurship der Technischen Universität Berlin eine Sonderauswertung der Befragungsdaten und stellte sie dem Evaluationsteam dankenswerter Weise zur Verfügung. Damit konnte für die Bewertungsstudie auf wichtige Daten zu den aus dem Instrument 5 entstandenen Gründungen zurückgegriffen werden (in Bezug auf wirtschaftliche Situation, Beschäftigungszahlen, Finanzierung, Rolle der ESF-Förderung und sonstiger genutzter Förderungen etc.).<sup>2</sup>

### **Thematische Fallstudien (Förderinstrumente 4, 5 und 6)**

Eine weitere zentrale Erhebungsart für die Bewertung der Förderung der Prioritätsachse A waren thematische Fallstudien. Mit ihnen sollten Antworten für die Evaluierungsfragen gewonnen werden, die sich mit den anderen Methoden nicht bzw. nicht in ausreichender Tiefe beantworten lassen.

Die thematischen Fallstudien wurden zu ausgewählten Projekten aus drei Förderinstrumenten durchgeführt. Für das Förderinstrument 4 (Qualifizierung Kulturwirtschaft) wurden die Projekte „Performing Arts Programm - Beratung und Qualifizierung“ des LAFT Landesverband freie darstellenden Künste Berlin e. V. ausgewählt. Im Bereich des Förderinstruments 5 (Förderung innovativer Gründungen) wurde das Projekt „University Startup Factory“ untersucht (Gemeinschaftsprojekt von Freier Universität, Humboldt-Universität, Technischer Universität und Charité). Für das Förderinstrument 6 (Existenzgründungen an Hochschulen) wurde das Projekt „Humboldt Unternehmergeist“ der Humboldt-Universität näher betrachtet. Die Auswahl der Fälle erfolgte in Abstimmung mit der Verwaltungsbehörde und den zuständigen Fachstellen.

In den Fallstudien wurden neben der Auswertung der für die Projekte relevanten Dokumente (Anträge, Berichte) und vertiefenden Auswertungen der Monitoringdaten Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt (in der Regel als face-to-face-Interviews), für die vorab strukturierte Interviewleitfäden erstellt wurden. Interviewpartner/-innen waren vor allem Vertreter/-innen der Projektträger (auf Leitungsebene und auf Umsetzungsebene).

---

<sup>2</sup> Ausführlichere Informationen zur Harmonisierten Gründungsumfrage finden sich in Abschnitt 4.2.4 des Berichts. Ursprünglich war vorgesehen im Rahmen der Bewertungsstudie eine eigene Befragung der ehemaligen Teilnehmer/-innen an den Projekten des Förderinstruments 5 durchzuführen. Diese eigene Befragung hätte aber in enger zeitlicher Nachbarschaft mit der groß angelegten Harmonisierten Gründungsumfrage durchgeführt werden müssen. Um Belastungen der ehemaligen Teilnehmer/-innen durch zwei fast zeitgleiche Befragungen und eine mögliche Beeinträchtigung der Harmonisierten Gründungsumfrage zu vermeiden, wurde in Abstimmung mit dem Auftraggeber auf eine eigene Befragung verzichtet.

## Eingesetzte Methoden im Überblick

Die folgende Tabelle stellt zusammenfassend dar, welche Untersuchungsmethoden im Rahmen der Bewertungsstudie für welche Förderinstrumente Anwendung fanden:

**Tabelle 1.2: Untersuchungsmethoden im Überblick**

Methode	Förderinstrument						
	FI 1	FI 2	FI 3	FI 4	FI 5	FI 6	FI 7
Expert/-inneninterviews mit Fachstellen	●	●	●	●	●	●	●
Dokumentenanalysen	●	●	●	●	●	●	●
Auswertung von Daten zum sozioökonomischen Kontext	●	●	●	●	●	●	●
Auswertung der Monitoringdaten	●	●	●	●	●	●	●
qualitative Interviews mit Trägern	●	●	●				●
Auswertung Harmonisierte Gründungsumfrage					●		
thematische Fallstudien				●	●	●	

Quelle: eigene Darstellung

## Bedeutung der COVID-19-Pandemie für die Bewertungsstudie

Die empirischen Erhebungen dieser Bewertungsstudie wurden zum Teil vor und zum Teil nach dem Beginn der COVID-19-Pandemie durchgeführt. Die Pandemie hat zu (begrenzten) Anpassungen im Design und zu Verzögerungen geführt. Die der Studie zugrunde liegenden Wirkungsmodelle wurden überwiegend vor der Pandemie entwickelt und abgestimmt.

Während der COVID-19-Pandemie haben sich die Bedingungen für die Implementation der Förderung in der Prioritätsachse A, wie im gesamten ESF-Programm entscheidend, verändert (weitgehender Fortfall von Präsenzangeboten, Umstellung auf digitale Angebote). Die entsprechenden Veränderungen wurden bei den Erhebungen mit in den Blick genommen, standen aber nicht im Vordergrund der Arbeiten. Inwieweit sich einige der Veränderungen nach Ende der Pandemie etablieren, bleibt abzuwarten.

### 1.4 Übersicht über den Aufbau der Bewertungsstudie

Die Bewertungsstudie gliedert sich im Folgenden in vier Kapitel. Kapitel 2 stellt die Bewertungsergebnisse für das auf die Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen ausgerichtete spezifische Ziel A.1 vor. Kapitel 3 umfasst die Bewertung der Förderung der Weiterbildung im spezifischen Ziel A.2. Kapitel 4 beinhaltet die Bewertung der ESF-Gründungsförderung aus dem spezifischen Ziel A.3. Das abschließende Kapitel 5 enthält eine Gesamtbewertung und Schlussfolgerungen.

## **2. Spezifisches Ziel A.1: Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung - Förderinstrument 1: Frauenspezifische berufliche Orientierung / Qualifizierung**

Die im Rahmen des spezifischen Ziels A.1 vorgesehenen Projekte zielen auf die Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach langjähriger Nichterwerbstätigkeit, auf berufliche Umorientierung und Höherqualifizierung von Frauen mit nicht mehr arbeitsmarktgerechten Qualifikationen sowie auf die zielgruppengerechte Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund<sup>3</sup> bei der Integration in Erwerbstätigkeit. Entsprechend dieser Ziele ist auch das eingesetzte Instrumentarium ausdifferenziert. Außer der Weiterbildung im engeren Sinn umfasst es Angebote der beruflichen Orientierung, Bewerbungstrainings, berufsfachliche Sprachförderung und sozialpädagogische Unterstützung.

### **2.1 Kontext der Förderung**

Analog zu anderen Bundesländern wird auch in Berlin das Erwerbspotenzial von Frauen nicht optimal genutzt. Insbesondere in Hinblick auf den sich zuspitzenden Fachkräftemangel wird die weibliche Erwerbsbeteiligung zunehmend wichtig. Zugleich beeinträchtigt die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in erheblichem Maße die Geschlechtergleichstellung in Berlin.

Da Frauen nach wie vor häufiger als Männer Fürsorgepflichten und Familienarbeiten nachkommen, ist die Erwerbsbiografie von Frauen oftmals durch Erwerbslosigkeit, Unterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen gekennzeichnet. Ein teilweise niedriges Qualifikationsniveau, Sprachbarrieren bei Ausländerinnen, traditionelle Rollenverständnisse oder mangelndes Selbstvertrauen erschweren die Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung zusätzlich. Zusammen führen diese Faktoren zu erheblichen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und beschränkten Karrierechancen.

Im Jahr 2019 - dem Jahr vor Beginn der COVID-19-Pandemie - lag die Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 20 und 64 Jahren in Berlin laut Eurostat-Daten mit 75,0% deutlich niedriger als die der Männer mit 81,9%. Auch bei der Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind Frauen unterrepräsentiert. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegen die Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 65 Jahren bei den Frauen im Jahr 2019 bei 55,3% und bei den Männern bei 56,8%.

---

<sup>3</sup> Die vorliegenden Bewertungsstudie orientiert sich bei dem Begriff „Frauen mit Migrationshintergrund“ an der Definition des Statistischen Bundesamts, die auch vom Bundesamt für Migration und Flüchtlingen zitiert wird. Demnach zählen „Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund [...] alle Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens ein Elternteil haben, auf das dies zutrifft. Im Einzelnen haben folgende Gruppen nach dieser Definition einen Migrationshintergrund: Ausländerinnen und Ausländer, Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler, Personen, die durch die Adoption deutscher Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben, sowie die Kinder dieser vier Gruppen.“ Statistisches Bundesamt: Personen mit Migrationshintergrund, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html> (abgerufen am 23.06.2021). Im ESF-Monitoring wird entsprechend das Merkmal Migrationshintergrund erhoben, jedoch liegen keine näherführenden Daten zu den jeweiligen Migrationsgeschichten vor.

Bei der Betrachtung des Arbeitsvolumens verschärft sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern. Im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung dominierten in Berlin 2019 laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Frauen mit einem Anteil von 53,9%. Noch entscheidender in diesem Zusammenhang ist allerdings Teilzeitarbeit, die unter Frauen weitaus häufiger verbreitet ist: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2018 in Berlin 66,1% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit Frauen. Die Teilzeitquote demonstriert nochmals deutlicher die Geschlechterdifferenz: Mit 44,0% lag die Teilzeitquote im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Frauen 2018 fast doppelt so hoch wie die der Männer mit 22,5%. Die Geschlechterunterschiede in der Teilzeitquote sind unter anderem Ausdruck einer ungleichen Verteilung der Sorgearbeit. Diese ist nicht nur eine Ursache von einem Gender Pay Gap, sondern führt auch zu einem Gender Pension Gap.

Bis zum Beginn der COVID-19-Pandemie ist die Arbeitslosigkeit in Berlin zwar stark zurückgegangen, doch ist sie weiterhin überdurchschnittlich hoch: Im Jahr 2019 betrug die Arbeitslosenquote im Land Berlin 7,8% und bildete hinter Bremen (9,9%) das Schlusslicht im Bundesländervergleich. Bei den Frauen lag diese mit 7,2% um 1,2 Prozentpunkte unter der der Männer. In Gesamtdeutschland waren 5,0% aller erwerbsfähigen Frauen und 5,4% aller erwerbsfähigen Männern von Arbeitslosigkeit betroffen. Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen geringer ist, sind Frauen in Berlin weniger von Arbeitslosigkeit betroffen. Das lässt sich unter anderem damit erklären, dass Frauen aufgrund von Sorgearbeiten häufiger (zeitweilig) aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Zudem dominiert in Berlin der Dienstleistungsbereich, in welchem Frauen grundsätzlich überproportional beschäftigt sind - vornehmlich mit geringem Arbeitsvolumen.

In Berlin lebt eine hohe Anzahl an Frauen, die besonderen Herausforderungen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt begegnen. Dazu zählen beispielsweise Langzeitarbeitslose, junge Mütter, Frauen mit fehlender Grundbildung, Frauen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete sowie Alleinerziehende. In diesen Teilgruppen treten Vermittlungshemmnisse wie ein niedriges Bildungsniveau, traditionelle Rollenverteilungen und andere Erwerbshemmnisse oftmals gehäuft auf. Viele dieser Frauen gehen keiner (existenzsichernden) Beschäftigung nach und empfangen entweder (aufstockende) Transferleistungen oder befinden sich in finanzieller familiärer Abhängigkeit.

Dass Frauen dieser Teilgruppen weitaus stärker als Männer von Arbeitslosigkeit und Armut gefährdet sind, zeigt beispielsweise der Umstand, dass bei den Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften, die im Jahr 2018 Transferleistungen erhielten, der Frauenanteil bei 90,7% lag. Damit sind in 2018 17,8% aller arbeitslosen Frauen alleinerziehend, bei den Männern lag dieser Wert bei 1,4%.<sup>4</sup> Die strukturelle Benachteiligung von alleinstehenden Frauen zeigt sich auch in der Geschlechterverteilung bei Erwerbslosen nach Familienstand: 2018 betrug der Frauenanteil an allen ledigen Erwerbslosen 36,5%, unter allen Geschiedenen stieg der Frauenanteil auf 59,1%.<sup>5</sup>

Frauen mit Migrationshintergrund sind in der strategischen Ausrichtung des ESF in Berlin eine zentrale Zielgruppe. Hervorzuheben ist die deutlich niedrigere Beschäftigungsbeteiligung dieser Teilgruppe. Lag 2019 laut Amt für Statistik Berlin-Brandenburg der Frauenanteil an allen deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 50,9%, stellten Frauen in der Teilgruppe der ausländ-

---

<sup>4</sup> Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2019): Arbeitsmarkt für Männer und Frauen (Jahreszahlen), Berlin 2018, Berlin.

<sup>5</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2019): Statistischer Bericht. Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2018, Potsdam.

dischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 42,0%. Bei Frauen mit einem Migrationshintergrund liegt die Erwerbstätigenquote bei 60,1%, bei Ausländerinnen bei 58,3%. Damit liegen diese Werte deutlich unter der allgemeinen Erwerbstätigenquote von Frauen in Berlin mit 75,0%.

Die Teilgruppe der Frauen mit Fluchthintergrund steht vor besonderen Hürden bei der Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Viele Geflüchtete stammen aus Herkunftsländern, in welchen ein anderes Bildungssystem und/oder Rollenverständnis von Frauen vorherrscht; dort absolvierte Abschlüsse sind teilweise nur schwer mit deutschen Standards vergleichbar. Die Erfassungen zum Bildungsstand von arbeitssuchenden Geflüchteten der Bundesagentur für Arbeit zeigen vor allem Ausschläge am äußeren Rand: Die Geflüchteten weisen besonders häufig eine sehr hohe oder eine sehr geringe Schulbildung auf.<sup>6</sup> Die Annahme, dass vor allem Frauen von einer geringen Schulbildung betroffen sind, unterstreicht eine Studie des BAMF, die einen weitaus höheren Anteil von geflüchteten Frauen als von Männern ohne formelle Schulbildung bzw. nur mit Grundschulbildung ermittelte. Gleiches dürfe auch auf geflüchtete Frauen in Berlin zutreffen.<sup>7</sup>

Begegneten Frauen auf dem Berliner Arbeitsmarkt bereits in der Vergangenheit diversen Herausforderungen, dürfte die COVID-19-Pandemie diese zum Teil noch verschärft haben. Die COVID-19-Pandemie hat gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Berlin ausgeübt: Kontakt- und Versammlungsbeschränkungen sowie die Schließung von diversen Wirtschaftszweigen haben zu einem kurzfristigen Anstieg an Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit geführt. Das trifft beispielweise in besonderer Weise auf die Bereiche Gastronomie/Hotellerie und körpernahe Dienstleistungen zu, in welchen Frauen sehr häufig beschäftigt sind. Dementgegen ist die Nachfrage im Bereich der medizinischen Berufe, die ebenfalls überproportional oft von Frauen ausgeübt werden, stark angestiegen. Für das Land Berlin betrug laut der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitslosenquote 2020 im Jahresdurchschnitt 9,7%, liegt jedoch seit Mitte 2020 monatlich durchgängig über 10,0% (Stand Mai 2021). Unter den Frauen in Berlin ist die Arbeitslosenquote von 7,2% 2019 auf 9,0% 2020 angestiegen. Waren im März 2020 66.451 Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen, erhöhte sich diese Zahl auf 90.823 im März 2021, was einer Zunahme von 36,7% entspricht. Die Erwerbstätigenquote der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren ist in Berlin 2020 laut Eurostat um knapp einen Prozentpunkt auf 74,1% gesunken. Ob und in welchem Ausmaß sich die Folgen der COVID-19-Pandemie auch nach Ende der Pandemie auf die Erwerbschancen von Frauen in Berlin auswirken werden, kann zu diesem Zeitpunkt nicht belastbar bewertet werden.

## **2.2 Wirkungsmodell und Umsetzungsstand**

### **Wirkungsmodell**

Im Rahmen des spezifischen Ziels A.1 „Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung“ soll mithilfe des Instruments „Frauenspezifische berufliche Orientierung/Qualifizierung“ (Förderinstrument 1) die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht werden. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist eine effektive Ausschöpfung des weiblichen Erwerbspotenzials eine zentrale Aufgabe Berlins. Auf dem Berliner Arbeitsmarkt sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert und benachteiligt, sodass die ESF-Förderung an dieser Stelle ansetzt.

---

<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2019): Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen), Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter Dezember 2019, Nürnberg.

<sup>7</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt (BAMF-Kursanalyse Ausgabe 1/2017), Nürnberg.

Über Informations- und Orientierungskurse sollen die Teilnehmerinnen bei ihrem beruflichen (Wieder-)Einstieg begleitet und unterstützt werden. Die Kurse zur Berufsorientierung dauern in der Regel sechs Wochen. Typische weibliche Erwerbsverläufe sind oftmals durch Abbrüche, Unterbrechungen und Reduzierungen gekennzeichnet. Gleichzeitig veralten erlangte Qualifikationen bei einer Nichterwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt, sodass die berufliche Orientierung oder Umorientierung, Höherqualifizierung und Ausbildung ebenso wesentliche Aktivitäten der Förderung sind. Die Projektdauer in diesen Bereichen liegt bei mehreren Monaten, teilweise auch bei mehreren Jahren. Flankierend beinhaltet das Instrument Angebote zu Bewerbungstrainings und berufsbezogener Sprachförderung.

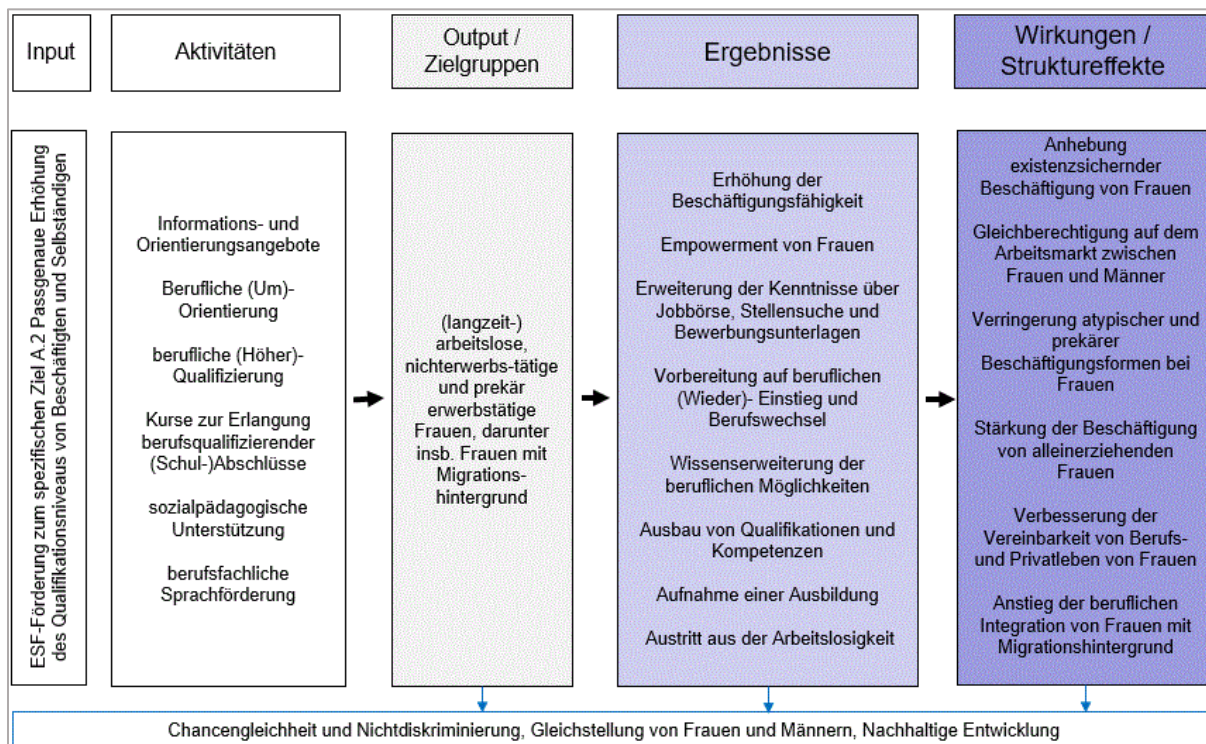
Neben der formellen Berufsbildung zielt das Instrument auf die Stärkung informeller Kompetenzen, unter anderem über eine sozialpädagogische Begleitung in vielen Projekten. Dahingehend soll die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit von Frauen gestärkt werden; die Förderung von Empowerment ist ein Leitmotiv in diesem Zusammenhang. Über die Stärkung der Selbstwirksamkeit sollen die Arbeitsmarktnähe und der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Das Instrument zielt auf arbeitslose, nichterwerbstätige und prekär beschäftigte Frauen. Mit den Projekten sollen insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund erreicht werden, um über eine zielgruppengerechte Unterstützung den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen. So heterogen die Zielgruppe dieses Instruments ist, so ausdifferenziert ist das Angebot der Förderung und reicht von Informationsveranstaltungen über das Erlangen von berufsqualifizierenden Abschlüssen bis zu berufsbezogener Sprachförderung.

Übergeordnetes Ziel dieses Instrument ist es, die existenzsichernde Beschäftigung von Frauen zu erhöhen und atypische sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu verringern. Insbesondere Frauen mit gravierenden strukturellen Nachteilen wie Alleinerziehende oder Frauen mit Migrationshintergrund sollen unterstützt werden. Insgesamt sollen die Beschäftigung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gesteigert werden. Das Instrument soll letztlich zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern beitragen.

Zudem könnten externe Einflussfaktoren auf die Förderung einwirken. Hierzu gehören beispielsweise branchenspezifische Arbeitszeitmodelle und die Geschlechtersensibilität sowie fachliche Eignung des ausführenden Trägers. Ebenso ist der Einfluss der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit als entscheidende Akteure in der Beschäftigungsförderung aufzuführen. Darüber hinaus sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt in vielen Bereichen und Branchen von strukturellen Benachteiligungen betroffen, was sich unter anderem auf die Integration in den Arbeitsmarkt auswirken dürfte. Bei Frauen mit Migrationshintergrund könnten herkunftslandspezifische Besonderheiten bzw. kulturelle/religiöse Prägungen auf die Förderung einwirken. Auch der Aufenthaltsstatus ist in diesem Zusammenhang zu nennen: So wirken sich Befristungen und formale Einschränkungen der Erwerbstätigkeit negativ auf die Arbeitsmarktintegration aus.

**Abbildung 2.1: Wirkungsmodell frauenspezifische berufliche Orientierung/Qualifizierung (spezifisches Ziel A.1, FI 1)**



Quelle: eigene Darstellung

### Umsetzungsstand

Seit 2016 wurden im Rahmen des Instruments „Frauenspezifische berufliche Orientierung/Qualifizierung“ 2.874 Eintritte verzeichnet (Stand 31.12.2020). Wurden in den ersten beiden Förderjahren jährlich knapp 500 Eintritte erfasst, stieg die Anzahl im Jahr 2018 mit 779 Eintritten deutlich. Im Jahr 2019 lag die Anzahl an Eintritten mit knapp 636 im Durchschnitt der ersten drei Jahre. Im Jahr 2020 wurde mit 469 Eintritten der Wert des Vorjahres unterschritten. Die Austritte liegen insgesamt mit 2.780 etwas unter dem Wert der Eintritte.

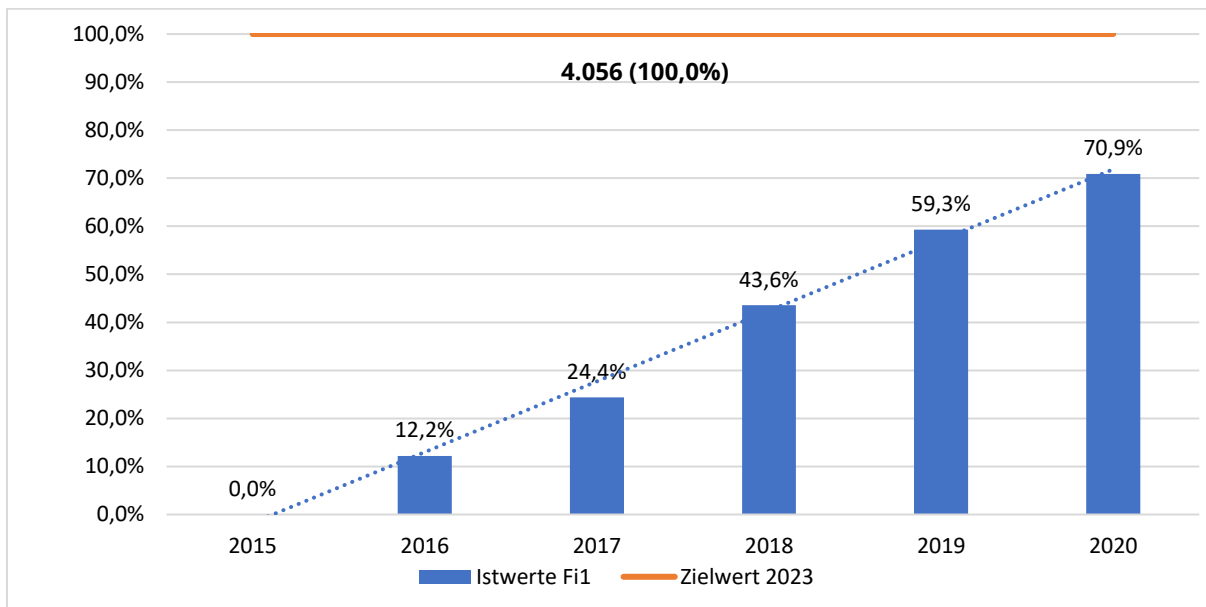
**Tabelle 2.1: FI 1 - Eintritte und Austritte 2016-2020**

Jahr	Eintritte	Austritte
2016	493	363
2017	497	525
2018	779	689
2019	636	725
2020	469	478
<b>Gesamt</b>	<b>2.874</b>	<b>2.780</b>

Quelle: Teilnehmerregistratursystem (TRS), eigene Berechnungen

Der OP-Zielwert des Outputindikators OA 11 „Teilnehmerinnen an Projekten der beruflichen Orientierung und Qualifizierung für Frauen“ beträgt 4.056 Eintritte bis zum Jahr 2023. In der bisherigen Förderung wurde mit 2.874 Eintritten 70,9% des Zielwertes erreicht. Bei der Interpretation des Umsetzungsstands ist zu berücksichtigen, dass mit der zweiten Änderung des Operationellen Programms im Mai 2020 die Mittel für das Instrument 1 aufgestockt wurden. Entsprechend stieg auch der Zielwert für den Outputindikator.

**Abbildung 2.2: FI 1 - Teilnehmerinnen an Projekten der beruflichen Orientierung und Qualifizierung für Frauen (Outputindikator OA11)**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Insgesamt wurden bis Ende 2020 mit der ESF-Förderung 66 Projekte von 20 Trägern begonnen. Damit wurden im Durchschnitt drei Projekte pro Träger gefördert. Die Monitoring-Daten zeigen jedoch, dass die Mehrheit der Träger ein oder zwei Projekte verantwortete und wenige Träger eine Vielzahl von Projekten durchführten. Das lässt sich unter anderem damit erklären, dass diese wenigen Träger für eine Projektart Nachfolgeprojekte anboten.

**Tabelle 2.2: FI 1 - Anzahl Projekte nach Jahren 2016-2020**

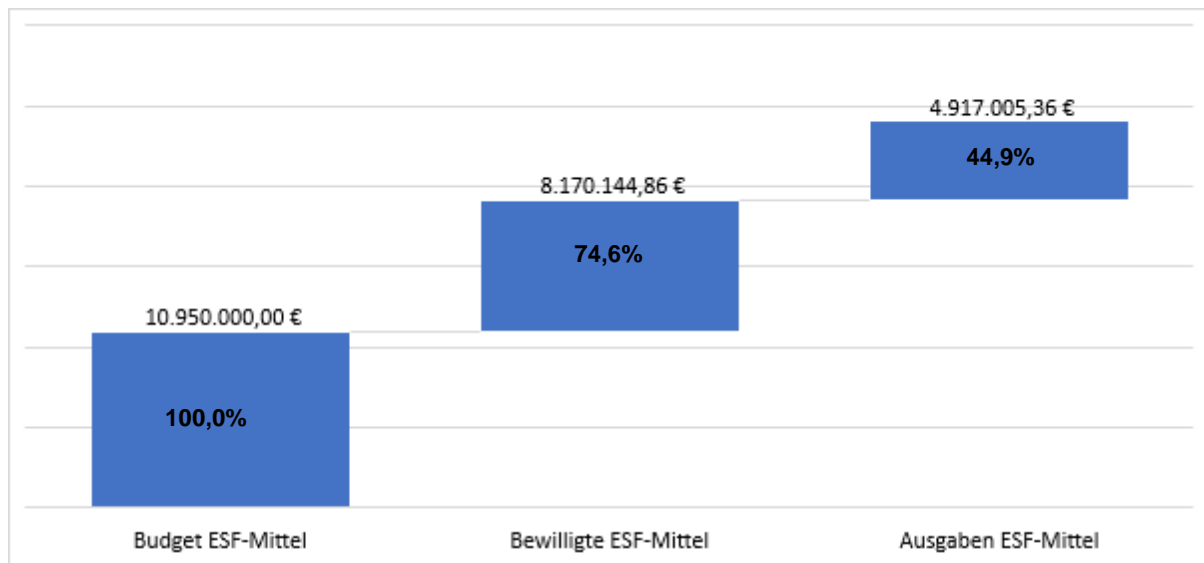
Jahr	Anzahl Projekte
2016	27
2017	7
2018	14
2019	8
2020	10
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Seit der zweiten OP-Änderung im Jahr 2020 sind 10,950 Mio. Euro für das Instrument vorgesehen, was einen Anteil von 5,1% an allen ESF-Mitteln Berlins ausmacht. Bis Ende 2020 wurden seit Beginn der Förderung im Jahr 2016 8,170 Mio. Euro ESF-Mittel bewilligt. Damit liegt der Umsetzungsstand bei 74,6%. Die von den Zuwendungsempfängern erklärten und geprüften Ausgaben liegen bei 4,917 Mio. Euro, was 44,9% des Gesamtbudgets entspricht.



**Abbildung 2.3: FI 1 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

### 2.3 Gewinnung der Teilnehmerinnen und Zielgruppenerreichung

In diesem Kapitel wird die Umsetzung der Projekte näher beleuchtet. Zunächst wird analysiert, welchen Herausforderungen Träger bei der Akquise von Teilnehmerinnen begegnet sind. Darauf folgt eine Betrachtung der erreichten Zielgruppen. Hierzu werden Merkmale wie Bildung oder Familienstand vertiefend betrachtet.

#### Akquise

Die im Rahmen der Bewertungsstudie befragten Träger nehmen die Akquise von potenziellen Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich wahr. So berichtete ungefähr die Hälfte der Träger, dass die Akquise zunehmend schwieriger geworden sei. Die Gründe dafür lägen zum einen in dem Konkurrenzdruck, dem sie ausgesetzt seien. Es gäbe eine Vielzahl an Angeboten für Frauen, sodass es zunehmend schwieriger sei, das eigene Angebot erfolgreich zu vermarkten. Zum anderen habe sich die Teilnehmerinnenstruktur geändert. Die Träger betonten, dass sie gehäuft Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen begegnen würden, die teilweise noch nicht bereit für ein beschäftigungsförderndes Projekt seien. Um die Anzahl an Abbrüchen zu verringern, sei es notwendig, die Teilnehmerinnen sorgfältig auszuwählen, was jedoch teilweise zu Besetzungsproblemen in den Projekten führe. Dass sich die Teilnehmerinnenstruktur verändert hat und es teilweise zu Besetzungsproblemen der Projekte kommt, könnte auch auf den deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit bis Anfang 2020 zurückgeführt werden. Die andere Hälfte der Träger registrierte keine Probleme bei der Besetzung der Projekte beziehungsweise der Akquise. Zwei der Träger berichteten gar von dem Führen einer Warteliste, da die Nachfrage so groß gewesen sei.

Hinsichtlich der Akquise von Frauen mit Migrationshintergrund herrscht unter den Trägern eine sehr unterschiedliche Wahrnehmung. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass einige Träger auf die berufliche Beratung/Qualifizierung dieser Zielgruppe spezialisiert sind und demzufolge über mehr Erfahrung und ein größeres Netzwerk verfügen. Viele der befragten Träger berichteten, dass der Zulauf dieser Zielgruppe sehr groß gewesen sei und keine besonderen Anstrengungen unternommen wurden. Von den befragten Trägervertreterinnen wurde betont, dass Empfehlung, Vertrauen und Netzwerk die Schlüssel bei der Akquise dieser Zielgruppe seien. Dementgegen klagten zwei Träger, dass es mitunter sehr schwierig gewesen sei, Frauen mit Migrationshintergrund zu

akquirieren; der Zugang zu dieser Zielgruppe und deren Netzwerk sei teils wenig erfolgreich gewesen. Die Träger berichteten jedoch einvernehmlich so oder in ähnlichen Worten, dass „[...] die Akquise von einer Frau mit Migrationshintergrund zumeist das Erreichen von fünf Frauen bedeutet, da die eine Frau ihre Freundinnen mitbringt.“

Allgemein sind für eine erfolgreiche Akquise laut Aussagen der Träger Kooperationen und enge Kontakte unabdingbar. Dabei sei eine Kooperation mit dem Jobcenter aus dem jeweiligen Bezirk besonders wichtig. In diesem Zusammenhang seien die Beauftragten für Chancengleichheit der Jobcenter der/die maßgeblichen Ansprechpartner/-innen, da diese direkten Kontakt zu Arbeitsvermittler/-innen und Fallmanager/-innen pflegen. Über diesen Kontakt sei es möglich, auch vor Ort Informationsveranstaltungen durchzuführen, bei welchen sich interessierte Frauen direkt anmelden könnten. Einige wenige Träger berichteten auch von direkten Vermittlungen in ihre Projekte, doch geschehe dies oftmals eher aufgrund eines persönlichen Netzwerks der/des zuständigen Mitarbeiters oder Mitarbeiterin des Trägers. Dementgegen waren unter den Befragten auch Träger, die berichteten, dass es mitunter sehr schwierig sei, den Kontakt mit dem Jobcenter herzustellen. Teilweise sei es dazu gekommen, dass das Jobcenter die Teilnahme ihrer Kundin an einem ESF-geförderten Projekt untersagt habe. Der häufigste Grund hierfür sei eine Vermittlung in Regelinstrumente der gesetzlichen Arbeitsförderung gewesen. In Einzelfällen habe das Jobcenter auch das Projekt als nicht zielführend für die Entwicklung ihrer Kundin bewertet.

Darüber hinaus ist laut Aussage der Träger die Vernetzung im jeweiligen Bezirk und Kiez eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnehmerinnengewinnung. Hierzu werde insbesondere der Kontakt zu öffentlichen Einrichtungen gesucht, in welchen sich Frauen in ihrer Freizeit aufhalten. Darunter zählen unter anderem Familienzentren, Vereine, Lernläden, Frauenläden, Beratungsstellen oder auch das Bürgeramt. In diesem Zusammenhang wurden auch Bioläden und Second-Hand-Bekleidungsäden genannt. Die Ansprache erfolge zumeist über das Auslegen von Flyern oder den persönlichen Kontakt zu Multiplikatoren und Multiplikatorinnen vor Ort. Aus diesen Kontakten heraus entstehe auch die für die Akquise so wichtige Mundpropaganda. Ein Großteil der Träger sagte, dass sie eine Vielzahl von Teilnehmerinnen über Empfehlungen gewännen.

Ferner berichteten die Träger, dass digitale Medien bei der Akquise von Teilnehmerinnen zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. Die Träger waren einheitlich der Meinung, dass sich das Medienverhalten von Frauen stark geändert habe und beispielsweise Facebook und Instagram stärker genutzt werden würden – auch zur Jobsuche. So sei es über digitale Medien möglich, viele Frauen kurzfristig und kostengünstig anzusprechen. Ein Träger stellte heraus, dass vor allem die Ästhetik des Flyers bzw. des Posts eine große Rolle spielen würde, ob sich eine Frau für die Teilnahme an einem ESF-geförderten Projekt entscheiden würde. Eine Projektleiterin war der Meinung, dass die digitale Öffentlichkeitsarbeit den Vorteil biete, dass Werbeanzeigen permanent angezeigt werden würden. Ihrer Meinung nach durchlaufen Frauen einen längeren Prozess in der Entscheidungsfindung, an einem Projekt teilzunehmen. Digitale Medien bieten hier die Möglichkeit, Frauen wiederholt an das Angebot zu erinnern.

### **Erreichte Zielgruppen**

Da es sich bei dem Förderinstrument um eine frauenspezifische berufliche Orientierung und Qualifizierung handelt, waren die bis zum 31.12.2020 eingetretenen 2.874 Teilnehmerinnen ausschließlich weiblich. Die Mehrheit stellten Frauen zwischen 25 und 54 Jahren mit 2.237 (77,8%) Eintritten. Davon sind 1.267 Teilnehmerinnen zwischen 25 und 39 Jahren (44,1%) und 970 Teilnehmerinnen zwischen 40 und 54 Jahren (33,8%). Frauen unter 25 Jahren machen mit 468 Eintritten 16,3%

an allen Eintritten aus. Die kleinste Gruppe stellen die Teilnehmerinnen ab 55 Jahren mit 169 Eintritten (5,9%).

**Tabelle 2.3: FI 1 - Teilnehmerinnen nach Alter bei Eintritt 2016-2020**

	Anzahl	Anteil
unter 25 Jahre	468	16,3%
zwischen 25 und 54 Jahre	2.237	77,8%
... davon zwischen 25 und 39	1.267	44,1%
... davon zwischen 40 und 54	970	33,8%
ab 55 Jahre	169	5,9%
<b>Gesamt</b>	<b>2.874</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Entsprechend der angestrebten Zielgruppe waren 92,7% der Teilnehmerinnen bei Eintritt arbeitslos oder nichterwerbstätig. Von den arbeitslos gemeldeten Teilnehmerinnen war die Mehrzahl (42,9% aller Eintritte) langzeitarbeitslos, d. h. 12 Monate oder länger bzw. in der (kleinen) Teilgruppe der bis 25-Jährigen 6 Monate oder länger arbeitslos. Weitere 4,5% aller Teilnehmerinnen waren bei Beginn eines Projekts als Arbeitnehmerin beschäftigt, selbstständig oder gaben an, Arbeitsgelegenheiten wahrzunehmen. Die übrigen Teilnehmerinnen gingen einer schulischen oder außerschulischen Bildung nach.

**Tabelle 2.4: FI 1 - Teilnehmerinnen nach Erwerbsstatus bei Eintritt 2016-2020**

Erwerbsstatus	Anzahl	Anteil
arbeitslos gemeldet	1.733	60,3%
...davon langzeitarbeitslos	1.234	42,9%
nichterwerbstätig	930	32,4%
als Arbeitnehmer/-in beschäftigt, selbstständig, Arbeitsgelegenheit	128	4,5%
schulische/außerschulische Bildung	83	2,9%
<b>Gesamt</b>	<b>2.874</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Die Interviews mit den ausführenden Trägern ermöglichten umfassende Einblicke in die Teilnehmerinnenstruktur. Insgesamt beurteilten die Träger die Gruppenzusammensetzungen zunächst als sehr heterogen. Das beziehe sich auf Eigenschaften wie Alter, Familienstand, Bildung, Berufserfahrung oder Herkunft. Die Erwartungen der Teilnehmerinnen an den Kurs einerseits zu befriedigen und andererseits einen Mehrwert für alle Teilnehmerinnen zu erreichen, sei daher zum Teil eine große Herausforderung gewesen. Die Merkmale Bildungsniveau, Herkunft und Familienstand seien nach Aussagen der Träger – basierend auf den Erfahrungen aus diesem Instrument - besonders prägend für den beruflichen Werdegang und werden daher im Folgenden auf Basis von Auswertungen der Monitoring-Daten näher betrachtet.

## Bildungsniveau

Das Bildungsniveau bzw. formale Schul- und Berufsabschlüsse sind laut Aussagen der Träger zentrale Schlüsselvoraussetzungen für die Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung. Zwar würden alle Teilnehmerinnen über mindestens informelle oder non-formale Kompetenzen verfügen, doch seien diese auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur schwer verwertbar. Insgesamt habe sich in den letzten Jahren die Zielgruppe stark verändert. Es würden zunehmend Frauen ESF-Projekte aufsuchen, die über keinerlei formale Bildungsabschlüsse verfügen. Dies betreffe zumeist geflüchtete Frauen. Andererseits bemerkten die Träger eine große Zunahme von Frauen mit einem sehr hohen Bildungsgrad. Der Kontrast im Bildungsstand sei insbesondere bei der Wahl der Lernmethode und der Aufrechterhaltung der Gruppendynamik herausfordernd gewesen.

Laut Monitoring-Daten waren 938 Teilnehmerinnen höherqualifiziert, d. h. sie besaßen einen Fachhochschulabschluss, einen Hochschulabschluss oder einen Doktorgrad und machen damit 32,6% an allen Eintritten aus. Dominierend ist aber die Teilgruppe an Teilnehmerinnen, die weder über einen Berufsabschluss noch über einen Studienabschluss verfügten. Sie stellten 1.311 Eintritte, was 45,6% an allen Eintritten von 2016-2020 entspricht. Hinsichtlich des beruflichen Bildungsniveaus zeichnen sich demnach deutlich Ausschläge am äußeren Rand ab, während Teilnehmerinnen mit mittleren Qualifikationen (abgeschlossene Berufsausbildung) nur wenig vertreten sind.

**Tabelle 2.5: FI 1 - Teilnehmerinnen nach Berufsabschluss bei Eintritt 2016-2020**

	Anzahl	Anteil
Abschluss Lehre/duale Ausbildung, Abschluss schulischer Berufsausbildung	562	19,6%
Abschluss Meisterausbildung, Technikerausbildung	40	1,4%
Berufsgrundbildungsjahr	12	0,4%
Berufsvorbereitungsjahr	11	0,4%
Fachhochschulabschluss, Hochschulabschluss, Promotion	938	32,6%
weder Berufsabschluss noch Studienabschluss	1.311	45,6%
<b>Gesamt</b>	<b>2.874</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

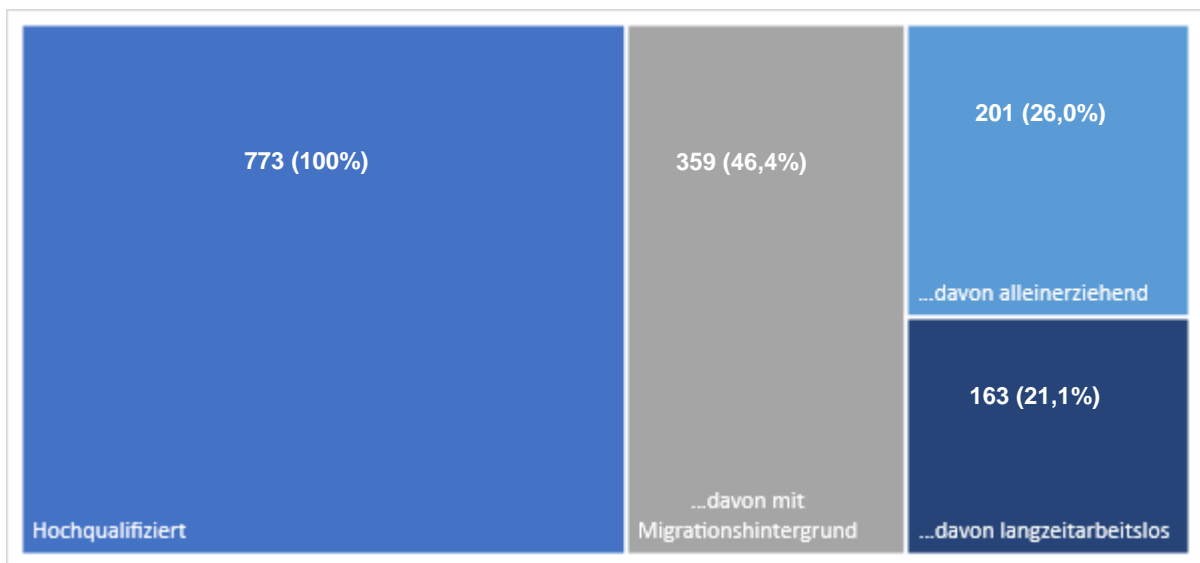
Dass Hochqualifizierte trotz eines akademischen Abschlusses arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind, erklärten die Träger damit, dass viele von gravierenden Vermittlungshemmnissen betroffen seien. Allen voran wurden seitens der Träger persönliche Problemlagen und familiäre Fürsorgepflichten genannt. In diese Teilgruppe fielen auch die Frauen, die aufgrund von Familienarbeit - oftmals über Jahre hinweg - ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hätten und nun erneut einen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen würden.

Einige Träger betonten in der Beschreibung der Zielgruppe, dass sich unter den arbeitslosen hochqualifizierten Frauen sehr häufig Frauen mit Migrationshintergrund befinden. Hier liege die Ursache der Arbeitslosigkeit an unzureichenden Sprachkenntnissen, in Problemen im Anerkennungsverfahren der ausländischen Abschlüsse oder in familiären Fürsorgepflichten begründet.

Um eindruckliche Erkenntnisse über die Teilnehmerinnenstruktur zu erhalten, werden im folgenden verschiedene Merkmale der Teilnehmerinnen in kombinierter Form betrachtet. Das bietet die Möglichkeit zu ermitteln, inwieweit beispielsweise vermittlungshemmende Merkmale gehäuft bei

Teilnehmerinnen auftreten.<sup>8</sup> So zeigt die Abbildung 2.4 die Gesamtanzahl aller Hochqualifizierten auf der linken Seite in dem großen Kästchen und die Teilgruppen der Hochqualifizierten nach spezifischen Merkmalen auf der rechten Seite in den kleineren Kästchen. Hier hat die Auswertung der Monitoring-Daten die Aussage einiger Träger bestätigt, dass ein recht großer Anteil mit 46,4% der hochqualifizierten Teilnehmerinnen einen Migrationshintergrund aufweist. Darüber hinaus waren 201 von 773 hochqualifizierten Teilnehmerinnen alleinerziehend bei Eintritt (26,0%). Bei weiteren 163 hochqualifizierten Teilnehmerinnen verfestigte sich die Arbeitslosigkeit in eine Langzeitarbeitslosigkeit, was einen Hinweis auf gravierende Vermittlungshemmnisse bei 21,1% aller Hochqualifizierten liefert.

**Abbildung 2.4: FI 1 - Hochqualifizierte Teilnehmerinnen nach Merkmalen 2016-2019**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

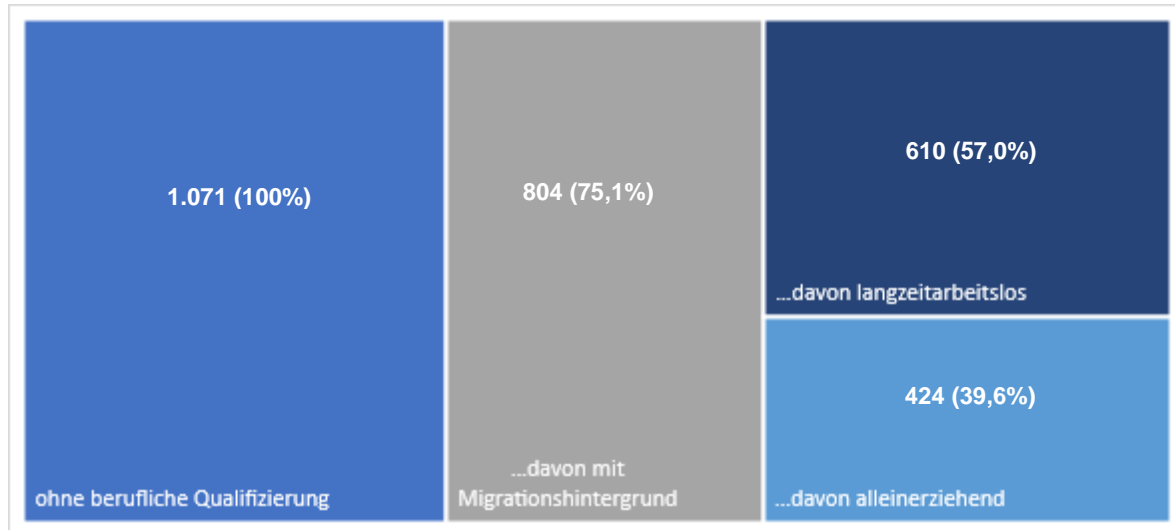
Bei den Teilnehmerinnen ohne eine berufliche Qualifizierung ist laut Aussage der Träger eine Integration in den Arbeitsmarkt weitaus schwieriger. Die Teilnehmerinnen seien zumeist von multiplen Vermittlungshemmnissen betroffen, sodass zunächst die Annäherung an den Arbeitsmarkt das Etappenziel für diese Teilnehmerinnen sei. Einige Träger berichteten von einem hohen Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund, die sich in dieser Teilgruppe befänden. Insbesondere zugezogene Frauen aus dem Ausland verfügten über keine berufliche oder schulische Bildung, da in den Herkunftsländern oftmals ein anderes Schul- und Berufsbildungssystem vorherrsche und/oder Frauen in ihren Herkunftsländern Bildung vorenthalten würde.

War der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund bei den Hochqualifizierten mit 46,4% bereits recht hoch, so beträgt ihr Anteil 75,1% an allen Geringqualifizierten. Es lässt sich ein Zusammenhang zwischen einer niedrigen beruflichen Bildung und dem Merkmal Migrationshintergrund vermuten. Die Analyse der Monitoring-Daten hat zudem gezeigt, dass Langzeitarbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten stark ausgeprägt ist und mehr als jede zweite Frau bei Eintritt länger als zwölf Monate arbeitslos war (57,0%). Hervorstechend ist zudem der hohe Anteil an alleinerziehenden Teilnehmerinnen mit 39,6% an allen geringqualifizierten Teilnehmerinnen. Es zeigt

<sup>8</sup> Die folgenden Ausführungen zu den Themenblöcken Bildungsniveau, Herkunft und Erziehungsstatus basieren auf dem Datensatz vom 31.12.2019, da die für die Analyse genutzten „Haushaltsindikatoren“ (Alleinerziehende, Erwerbslosenhaushalte) seit dem Jahr 2020 nicht mehr erhoben werden.

sich, dass das Merkmal Geringqualifizierung besonders häufig in Verbindung mit anderen gravierenden Vermittlungshemmnissen wie Langzeitarbeitslosigkeit und alleiniger Fürsorgepflicht auftritt.

**Abbildung 2.5: FI 1 - Geringqualifizierte Teilnehmerinnen nach Merkmalen 2016 - 2019**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

### Herkunft

Ein Großteil der Träger berichtete, dass Frauen mit Migrationshintergrund besonders von multiplen Vermittlungshemmnissen betroffen seien. Das drücke sich in einem niedrigen Bildungsniveau, langer Arbeitslosigkeit und intensiver Familienarbeit aus.

Die Träger berichteten übereinstimmend, dass sich die Zielgruppe der Frauen mit Migrationshintergrund und damit auch die Bedarfe in den letzten Jahren geändert hätten. Zum einen haben sich die Herkunftsländer geändert, sodass der Anteil an arabischen, afghanischen und osteuropäischen Teilnehmerinnen gestiegen sei. Oftmals seien die Teilnehmerinnen nicht in Deutschland geboren, sodass sprachliche Defizite und unzureichende Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt als Vermittlungshemmnisse dazugekommen seien. Zum anderen sei auch diese Zielgruppe durch ein sehr divergentes Bildungsniveau gekennzeichnet.

Als weiteres zentrales Vermittlungshemmnis nannten Träger in diesem Zusammenhang kulturelle Besonderheiten, die bei zugezogenen, aber auch bei in Deutschland geborenen Frauen eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Dazu gehören beispielsweise traditionell besetzte Rollenbilder, in welchen Frauen nur eingeschränkt einer Erwerbstätigkeit nachkommen. Aber auch andere religiös oder kulturell begründete Verpflichtungen/Gepflogenheiten ließen sich zum Teil nicht mit den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts vereinbaren.

Als eine zentrale Zielgruppe dieses Instruments wurden in den Förderjahren 2016 bis 2019 1.353 Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund beziehungsweise mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit aus 107 verschiedenen Ländern erreicht. Damit stellen Frauen mit Migrationshintergrund über die Hälfte aller Teilnehmerinnen (57,3%). Von allen Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund leben 818 Frauen in einem Erwerbslosenhaushalt, also in einem Haushalt, in dem alle Personen arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren. Das entspricht einem Anteil von 60,5% an allen Eintritten mit Migrationshintergrund. Etwa die Hälfte aller Teilnehmerinnen mit Migrationshinter-

grund war bei Eintritt mit mehr als zwölf Monaten Arbeitslosigkeit langzeitarbeitslos (49,2%). Während 59,4% aller Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund weder einen Berufs- noch einen Studienabschluss aufweisen, verfügten 37,3% dieser Teilgruppe über eine Hochschulzugangsberechtigung.

**Tabelle 2.6: FI 1 - Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund nach Merkmalen bei Eintritt 2016-2019**

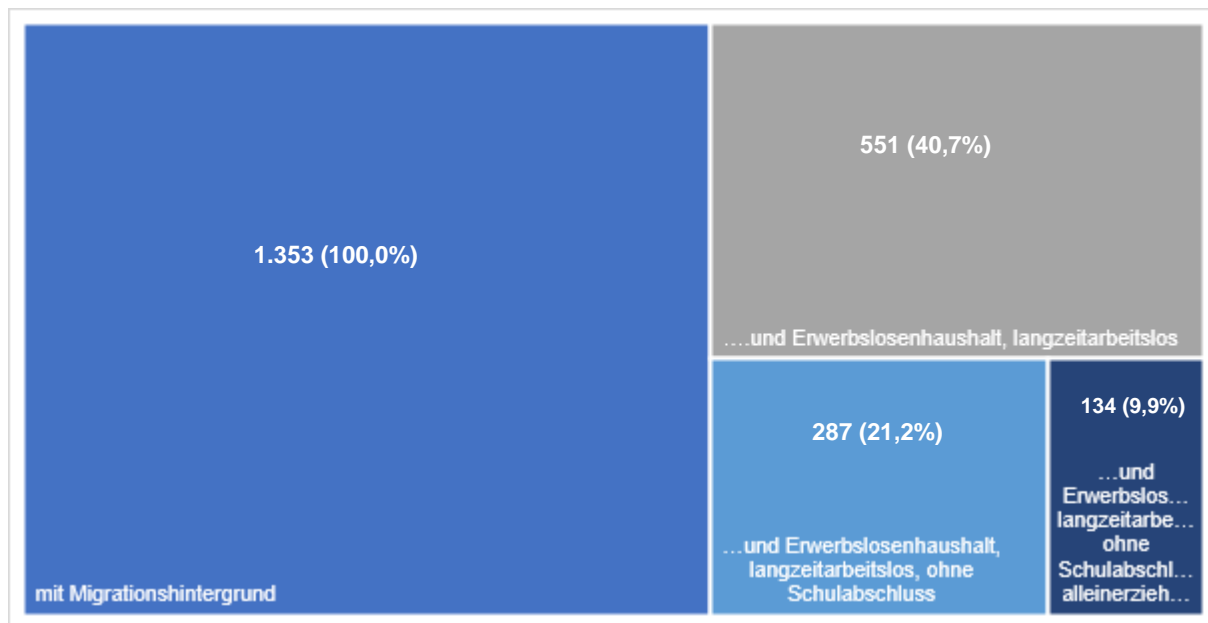
	Anzahl	Anteil
<b>mit Migrationshintergrund</b>	<b>1.353</b>	<b>100,0%</b>
... davon Erwerbslosenhaushalt	818	60,5%
... davon langzeitarbeitslos	666	49,2%
... davon ohne Berufs- oder Studienabschluss	804	59,4%
... davon ohne Schulabschluss	493	36,4%
... davon mit Abitur	504	37,3%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Besonders gravierend ist laut Aussage einiger Träger bei den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund, dass Merkmale, die eine Integration in den Arbeitsmarkt hemmen, besonders oft gehäuft auftreten. Eine Betrachtung der Monitoring-Daten bestätigt das:

Die Abbildung 2.6 zeigt auf der linken Seite die absolute Anzahl von Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund. In den kleineren Kästchen auf der rechten Seite werden auch Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund dargestellt, jedoch nach spezifischen Merkmalen in Kombination, d. h. Teilgruppen der Grundgesamtheit. Hier wird deutlich, dass 40,7% aller Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund in einem Erwerbslosenhaushalt leben und gleichzeitig langzeitarbeitslos sind. Wird noch das Merkmal „ohne Schulabschluss“ ergänzt, sind 21,2% der Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund betroffen. Erwerbslos, langzeitarbeitslos, ohne Schulabschluss und alleinerziehend sind 9,9% (134) aller Frauen mit Migrationshintergrund.

**Abbildung 2.6: FI 1 - geringqualifizierte Teilnehmerinnen nach kombinierten Merkmalen bei Eintritt 2016 - 2019**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

### Alleinerziehend

Als eine besonders von multiplen Vermittlungshemmnissen gefährdete Teilgruppe haben die befragten Träger Alleinerziehende hervorgehoben. Diese seien aufgrund ihrer Fürsorgepflicht und der daraus resultierenden Alternativlosigkeit in der Fürsorgearbeit besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die von 2016 bis 2019 eingetretenen 840 Alleinerziehenden stellen mit einem Anteil von 35,6% an allen Eintritten eine zentrale Zielgruppe dieses Instruments dar. Von allen alleinerziehenden Teilnehmerinnen sind 58,3% langzeitarbeitslos und 53,6% weisen einen Migrationshintergrund auf. Etwa die Hälfte (50,5%) besitzt keinen Berufs- oder Studienabschluss, während 35,1% aller alleinerziehenden Teilnehmerinnen das Abitur aufweisen.

**Tabelle 2.7: FI 1- Alleinerziehende Teilnehmerinnen nach Merkmalen bei Eintritt 2016-2019**

	Anzahl	Anteil
<b>Alleinerziehend</b>	<b>840</b>	<b>100,0%</b>
...davon langzeitarbeitslos	490	58,3%
...davon mit Migrationshintergrund	450	53,6%
...davon ohne Berufs- oder Studienabschluss	424	50,5%
...davon mit Abitur	295	35,1%
...davon ohne Schulabschluss	233	27,7%

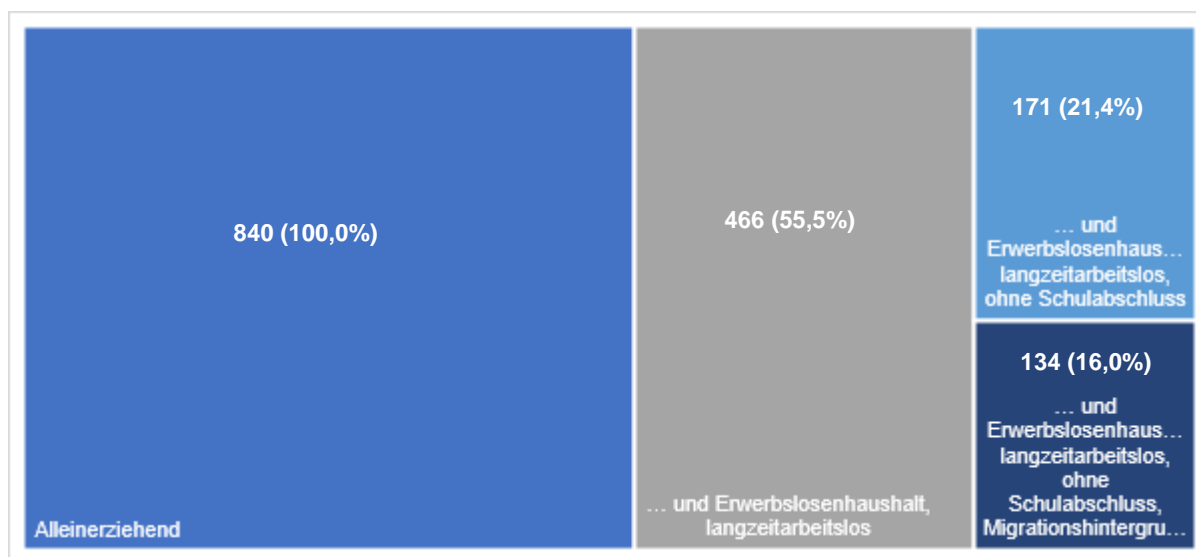
Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Aus der Situation der alleinigen Fürsorgepflicht heraus würden sich laut Aussage einiger Träger multiple Vermittlungshemmnisse ergeben, die nur schwer zu überwinden seien. Ein Blick auf die Monitoring-Daten bestätigt das überproportionale Aufkommen von vermittlungshemmenden In-



dikatoren. So leben von allen alleinerziehenden Teilnehmerinnen 55,5% in einem Erwerbslosenhaushalt und sind gleichzeitig langzeitarbeitslos. Wird das Merkmal „ohne Schulabschluss“ hinzugefügt, sind 21,4% aller alleinerziehenden Teilnehmerinnen von der entsprechenden Merkmalskombination betroffen. Bei 134 aller alleinerziehenden Teilnehmerinnen treffen die Merkmale Erwerbslosenhaushalt, Langzeitarbeitslosigkeit, fehlender Schulabschluss und Migrationshintergrund zu. Diese Lebensrealität trifft damit auf etwa jede sechste alleinerziehende Teilnehmerin zu (16,0%).

**Abbildung 2.7 FI 1 - Alleinerziehende nach kombinierten Merkmalen bei Eintritt 2016-2019**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Akquise von Teilnehmerinnen von der Mehrheit der befragten Träger als herausfordernd wahrgenommen wird. Das drückt sich beispielsweise in Besetzungsproblemen oder vermehrten Abbrüchen aus. Eine gute Arbeitsmarktlage in Berlin führte zu einem deutlichen Abbau der Arbeitslosigkeit und veränderte die Zielgruppe merklich. Viele der erreichten Teilnehmerinnen wiesen gehäuft vermittlungshemmende Merkmale auf, die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt deutlich erschweren. Die besonders von Arbeitslosigkeit gefährdeten Teilgruppen wie Geringqualifizierte, Frauen mit Migrationshintergrund und Alleinerziehende wurden mit dem Instrument in signifikantem Umfang erreicht. Die nähere Betrachtung der Teilnehmerinnen nach spezifischen Merkmalen hat demnach gezeigt, dass mit dem Instrument 1 die im OP anvisierte Zielgruppe erreicht wurde.

## 2.4 Ergebnisse und Wirkungen der Förderung

Nachdem Inhalte und Ziele der Förderung sowie die Akquise und die erreichte Zielgruppe beleuchtet wurden, sollen nun auf Basis dieser Erkenntnisse in Verbindung mit den Monitoring-Daten und Aussagen der Träger aus den Interviews die Wirkung und die Ergebnisse des Instruments beurteilt werden. Hierzu werden zunächst die vorzeitigen Abbrüche näher betrachtet. Anschließend soll ermittelt werden, welche Kompetenzen und welche Art von Abschluss die Teilnehmerinnen durch die Teilnahme an einem ESF-geförderten Projekt erlangten. In einem letzten Schritt stehen die weiterführenden Erwerbsverläufe nach Beendigung der Teilnahme im Vordergrund.

### Vorzeitige Beendigung

Von den seit 2016 bis 2020 2.780 ausgetretenen Teilnehmerinnen beendeten 595 Frauen das Projekt vorzeitig, was einem Anteil von 20,7% an allen Eintritten entspricht. Damit ist die Anzahl an

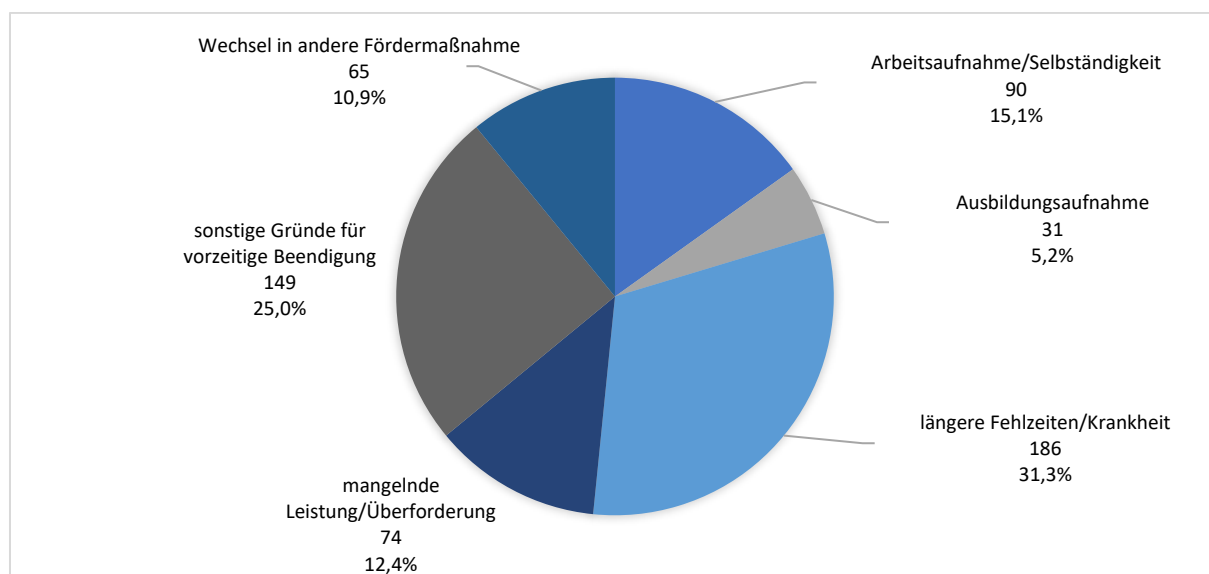
vorzeitigen Beendigungen als recht hoch einzustufen. Laut Monitoring-Daten waren die Aufnahme einer Arbeit bzw. der Beginn einer Selbstständigkeit nur in 15,1% aller Fälle der Grund für den Projektabbruch. Am häufigsten wurde mit 31,3% als Grund „längere Fehlzeiten“ angegeben.

Jede vierte Teilnehmerin (25,0%) beendete das Projekt aus „sonstigen Gründen für vorzeitige Beendigung.“ Die Formulierung lässt keine weiteren Schlüsse über die Gründe zu, sodass sich hinter diesem Indikator eine Reihe von Teilnehmerinnen mit diversen Lebensrealitäten verbergen können. Bei Eintritt waren 88,6% dieser Teilnehmerinnen arbeitslos oder nicht erwerbstätig und unter ihnen 40,3% langzeitarbeitslos. Die deutliche Mehrheit stellten Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund mit einem Anteil von 67,1%.

Wichtig für die Bewertung der gesamten Förderung ist auch eine vorzeitige Beendigung aus Gründen „mangelnder Leistung/Überforderung“, was bei 12,4% der betroffenen Teilnehmerinnen zutraf. Von diesen Teilnehmerinnen verfügten 50,0% über keinen Schulabschluss. Noch gravierender fällt der Anteil von 81,1% an Teilnehmerinnen aus, die weder einen Berufs- noch einen Studienabschluss besitzen. Der Anteil von Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund liegt bei 63,5%. Demnach ist davon auszugehen, dass eine fehlende (schulische) Vorbildung und/oder unzureichende Sprachkenntnisse zu der Überforderung führten.

Die befragten Träger benannten persönliche Problemlagen und familiäre Verpflichtungen als häufigste Ursachen für eine vorzeitige Beendigung. Zunächst sei die Motivation der Teilnehmerinnen sehr groß, dennoch finden die meisten Abbrüche in den ersten Wochen statt. Mit Dauer der Projektlaufzeit verringere sich die Anzahl von Teilnehmerinnen, die ein Projekt vorzeitig verlassen. Um der hohen Anzahl an Abbrüchen entgegenzuwirken, seien Vorgespräche und ein entsprechendes Matching von Teilnehmerin und Projekt wirksam.

**Abbildung 2.8: FI 1 - Gründe für die vorzeitige Beendigung 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

### Kompetenzaufbau

Da das Instrument der frauenspezifischen beruflichen Orientierung/Qualifikation in unterschiedlichen Handlungsfeldern umgesetzt wird, unterscheiden sich auch die Projekte zum Teil in ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung. Im Operationellen Programm ESF Berlin 2014-2020 sind die Kompetenzen, die bei den Teilnehmerinnen gefördert werden sollen, nach den einzelnen Handlungsfeldern genauer beschrieben:

In den Kursen zur Berufsorientierung sollen Kompetenzen zur beruflichen Aktivierung gefördert werden. Dazu zählen beispielweise Themen wie Zeitmanagement, Kommunikation und Selbstpräsentation. Ebenso sollen die Teilnehmerinnen rund um das Thema Bewerbung geschult werden. Der Schwerpunkt liegt auf den Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen.

Im Bereich der beruflichen Umschulung und Höherqualifizierung soll der Schwerpunkt auf der Vermittlung von beruflichen Inhalten liegen. Fachwissen steht damit im Vordergrund der Kompetenzvermittlung.

Mit den gezielten Angeboten für Frauen mit Migrationshintergrund wird ein berufsqualifizierender Schulabschluss angestrebt. Flankierend soll die Berufssprachkompetenz verbessert werden, so dass auch hier die Vermittlung von Fachwissen laut OP den Schwerpunkt darstellt.

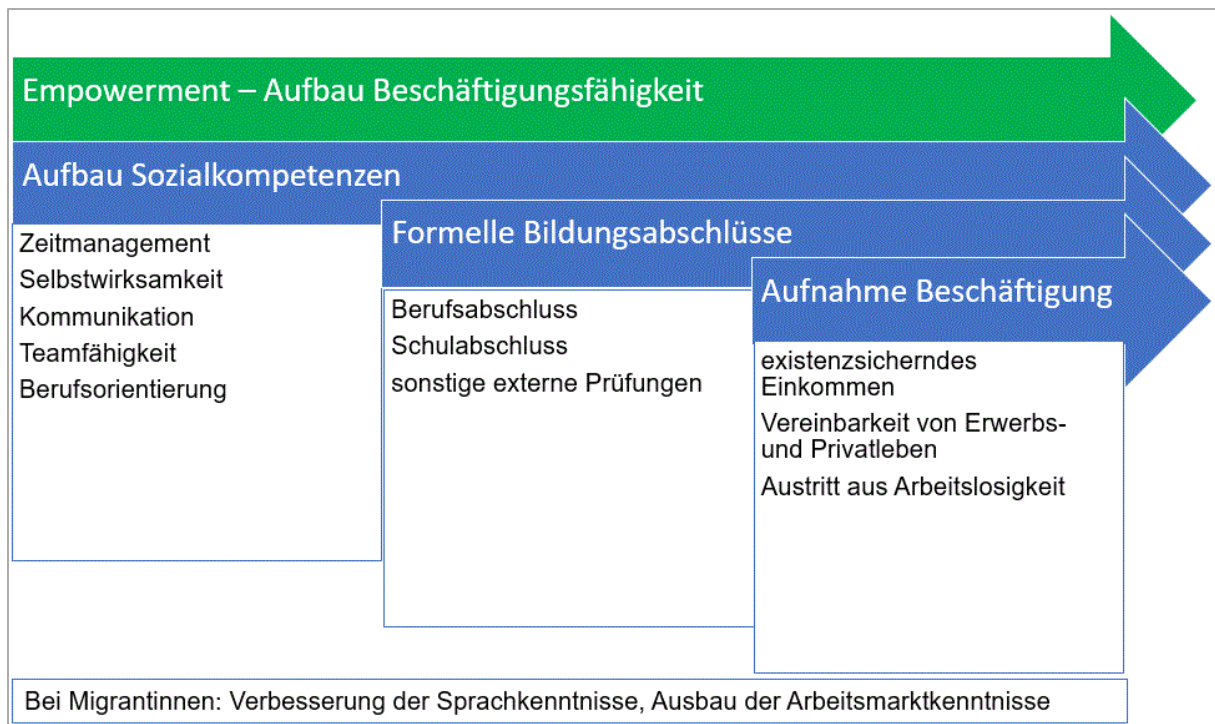
Aus dieser Dreiteilung an Maßnahmenpaketen wäre zu erwarten, dass sich die Schwerpunkte der Kompetenzvermittlung in den Projekten deutlich unterscheiden. Die Interviews mit Trägern aus allen drei Handlungsfeldern allerdings haben hervorgebracht, dass in der tatsächlichen Projektumsetzung sehr ähnliche Kompetenzen bei den Teilnehmerinnen gefördert werden. Hier benannten die befragten Träger zunächst Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen wie Selbstwirksamkeit, Zeitmanagement, Kommunikation, Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit. Da die erreichte Zielgruppe vor allem in diesen Bereichen Defizite aufweise, seien diese Kernkompetenzen elementar für eine weitere berufliche Bildung beziehungsweise eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Bei Frauen mit Migrationshintergrund seien darüber hinaus die Verbesserung der berufsspezifischen Sprachkompetenz und die Vermittlung von Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt sowie Gepflogenheiten in der Berufswelt fundamental. Dazu zählen beispielsweise auch Grundkompetenzen zu gesellschaftlichen Umgangsformen in Deutschland. Einige Träger beobachteten insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund ein stark ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein für ihre Familien und dominierende männliche Familienmitglieder im nahen Umfeld der Teilnehmerinnen. Selbstwirksamkeit sei daher eine der Schlüsselkompetenzen.

Die Träger berichteten durchweg, dass die Teilnehmerinnen einen großen Bedarf in der persönlichen Betreuung und Beratung aufwiesen. Das gilt auch für Projekte, die einen staatlich anerkannten Abschluss zum Ziel haben und bei denen sozialpädagogische Betreuung zum Teil in viel geringerem Ausmaß angedacht ist. In diesen Fällen wendeten sich die Teilnehmerinnen an die Lehrenden bzw. Projektleitenden. Auch in den anderen Projekten zur Berufsorientierung bzw. Berufsqualifizierung sei das begleitende sozialpädagogische Coaching sehr stark in Anspruch genommen worden. Daher beurteilen die Träger die (sozialpädagogische) Begleitung als das wesentliche Mittel zur Kompetenzerweiterung: Es sei für die Teilnehmerinnen besonders herausfordernd gewesen, den Alltag umzustrukturieren und das Erwerbs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Doch sei das die Basis für eine berufliche Weiterentwicklung.

Die bisherigen Erkenntnisse aus den Interviews mit den Trägern und die daraus abgeleiteten Wirkungszusammenhänge zur Kompetenzerweiterung sind in Abbildung 2.9 dargestellt. Eines der zentralen Ergebnisse ist, dass laut Aussage der Träger der inhaltliche Schwerpunkt auf der Erweiterung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen liege. Das sei die Basis für eine weitergehende berufliche Bildung der Teilnehmerinnen: Unabhängig von der Art des Projekts betonten die Projektverantwortlichen, dass die Ermächtigung zum selbstbestimmten Handeln im Sinne des Empowerment-Ansatzes und eine Stärkung des Selbstbewusstseins im Vordergrund ständen.

**Abbildung 2.9: Dimensionen der Kompetenzerweiterung**



Quelle: eigene Darstellung

Neben den Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen sowie berufsspezifischem Fachwissen ist nach Aussage einiger Träger die Berufsorientierung zentral für den beruflichen Werdegang der Teilnehmerinnen. Das inkludiere das klassische Kennenlernen von Berufen, aber auch das Aufklären über aktuelle Standards dieser Berufe. Dazu gehöre es auch, die Möglichkeiten und Chancen des deutschen Aus- und Weiterbildungssystems zu vermitteln.

Erst als einen zweiten Schritt hin zu der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt betrachten die Träger die Erlangung eines formalen Bildungsabschlusses. Sozialkompetenzen und formale Bildungsabschlüsse führen laut Aussage der Träger letztlich zu einem Austritt aus der Arbeitslosigkeit und zur Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung. Neben der finanziellen Unabhängigkeit stärke das auch die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.

Es ist zu schlussfolgern, dass Empowerment und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bei den Teilnehmerinnen als zentrale beabsichtigte Ergebnisse der Förderung benannt werden können. Empowerment und Beschäftigungsfähigkeit fungieren als Konglomerat aller persönlichen und fachlichen Kompetenzen, die in den Maßnahmen vermittelt werden. Damit stößt die Förderung eine emanzipatorische berufliche und persönliche Entwicklung an, die über die Dauer des eigentlichen Projekts anhält. Bei Eintritt befinden sich die Teilnehmerinnen an verschiedenen Punkten der Wirkungskette, daher im Aufbau von Sozialkompetenzen oder in der Erlangung eines formalen Bildungsabschlusses. Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit im Sinne des Empowerment-Ansatzes ist jedoch die Basis und ein in allen Schritten hinzu einer existenzsichernden Beschäftigung flankierender Prozess, der über die ESF-Förderung hinaus andauert.

### Abschlüsse

Um die Wirkung der ESF-geförderten Projekte zu ermitteln, ist es erforderlich zu prüfen, ob die gewünschten Kompetenzen vermittelt wurden. Der Nachweis darüber wird in Form von Abschlüssen erbracht. Aufgrund der unterschiedlichen Handlungsfelder der Förderung können innerhalb

des Instruments verschiedene Abschlüsse mit unterschiedlichen Wertigkeiten erreicht werden. Grundsätzlich sind die zu erreichenden Abschlüsse in zwei Kategorien einzuteilen.

Erstere Kategorie sind anerkannte Abschlüsse, was den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, einen Schulabschluss oder das Bestehen einer sonstigen staatlichen Prüfung bedeuten kann. Bei Eintritt beabsichtigten 778 Teilnehmerinnen einen dieser Abschlüsse zu erreichen, was 27,1% an allen Eintritten entspricht. Relativ viele der Projekte bereiten auf die Erlangung eines staatlich anerkannten Abschlusses vor, besonders häufig ist das Ziel das Erreichen eines Schulabschlusses.

Die zweite Kategorie umfasst alle trägerinternen Zertifikate, die intern bei dem jeweiligen Bildungsdienstleister erlangt werden. Im Monitoring wird zwischen der Ausstellung einer „anderen Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“, einer „sonstigen formalisierten Feststellung der Kompetenzfortschritte durch den Träger“ und dem Bestehen einer trägerinternen Prüfung<sup>9</sup> unterschieden. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen (72,9%) trat in eines der Projekte ein, die auf die Erlangung eines trägerinternen Zertifikats abzielen. In dieser Kategorie dominiert unter den Projekten der Abschluss einer „anderen Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“.

**Tabelle 2.8: FI 1 - Art der geplanten Abschlüsse 2016-2020**

	Anzahl	Anteil
<b>anerkannter Abschluss</b>	<b>778</b>	<b>27,1%</b>
Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf	101	3,5%
Schulabschluss	454	15,8%
sonstige externe Prüfung	212	7,4%
sonstige staatliche Prüfung / staatlicher Abschluss	11	0,4%
<b>trägerinternes Zertifikat</b>	<b>2.096</b>	<b>72,9%</b>
andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung	1.215	42,3%
sonstige formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte durch den Träger	781	27,2%
trägerinterne Prüfung	100	3,5%
<b>Gesamt</b>	<b>2.874</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Für 2.773 Teilnehmerinnen, die ein Projekt bis 2020 beendeten, liegen im Rahmen des Monitorings Daten über die tatsächlich erreichten Abschlüsse vor. Davon haben 448 Teilnehmerinnen keinen Abschluss erreicht, was etwa jeder sechsten Teilnehmerin entspricht. Insgesamt haben 83,8% aller Teilnehmerinnen, die ein ESF-gefördertes Projekt verließen, einen Abschluss erlangt, sodass der OP-Zielwert von 80,0% leicht überschritten wurde.

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 haben 411 Teilnehmerinnen einen anerkannten Abschluss absolviert, was einem Anteil von 14,8% an allen ausgetretenen Teilnehmerinnen entspricht. Damit liegt die Anzahl der tatsächlich absolvierten Abschlüsse deutlich unter dem geplanten Soll, das anhand der Eintrittsdaten ermittelt wurde. Als Erfolgsindikator gilt in diesen Projekten das Gelingen des Abschlusses bzw. das Bestehen der Prüfung. Darüber hinaus setzen die Träger nach eigenen Aussagen Tests und Klausuren ein, um Lernprozesse zu beobachten und Kompetenzerweiterungen intervallartig messen zu können.

<sup>9</sup> Dem Abschluss der trägerinternen Prüfung kommt aufgrund einer sehr kleinen Fallzahl eine nachrangige Bedeutung zu und wird im weiteren Verlauf nicht näher betrachtet. Bei diesen Prüfungen handelt es sich zumeist um Sprachprüfungen, die beim Träger durchgeführt werden.

Insgesamt haben 1.914 Teilnehmerinnen ein trägerinternes Zertifikat erworben. Mit einem Anteil von 69,0% an allen Austritten stellen trägerinterne Zertifikate die deutliche Mehrheit. Diese Zertifikate haben gemein, dass sie staatlich nicht anerkannt sind und damit in den Bereich der non-formalen Bildung fallen.

**Tabelle 2.9: FI 1- Art der erreichten Abschlüsse 2016-2020**

	Anzahl	Anteil
<b>anerkannter Abschluss</b>	<b>411</b>	<b>14,8%</b>
Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf	40	1,4%
Schulabschluss	226	8,2%
sonstige externe Prüfung	142	5,1%
sonstige staatliche Prüfung / staatlicher Abschluss	3	0,1%
<b>trägerinternes Zertifikat</b>	<b>1.914</b>	<b>69,0%</b>
andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung	1.139	41,1%
sonstige formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte durch den Träger	689	24,8%
trägerinterne Prüfung	86	3,1%
<b>keinen Abschluss erreicht</b>	<b>448</b>	<b>16,2%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2.773</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

In den Kursen zur Berufsorientierung und -beratung können die Teilnehmerinnen zumeist einen Abschluss der formalisierten Feststellung der Kompetenzfortschritte erlangen. Die Messung von vornehmlich Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen ist aufgrund des unscharfen Begriffsverständnisses komplex. Um dennoch Kompetenzerweiterungen feststellen zu können, setzen die Träger die Methode der Selbst- und Fremdeinschätzung ein. Diese Fragebögen führen eine Reihe von Kompetenzen aus den vier Bereichen Sozialkompetenzen, Persönlichkeitskompetenzen, Fachkompetenzen und Methodenkompetenzen auf. Mit Beginn und Beendigung des Projekts wird der gleiche Fragebogen seitens der Teilnehmerinnen ausgefüllt und miteinander abgeglichen. Das Ergebnis dieses Abgleichs stellt das zu erwerbende Zertifikat dar. Einer der befragten Träger gab an, zusätzlich eine Fremdeinschätzung durchzuführen, da sich die Teilnehmerinnen tendenziell eher schlechter als ihre tatsächlich erbrachte Leistung einschätzen. Geht man von den Monitoring-Daten aus, so wurde für 24,8% der Teilnehmerinnen eine entsprechende formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte durchgeführt.

Die größte Gruppe der Austritte (41,1%) erhielt eine andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung. Diese wurden überwiegend in beruflichen Qualifizierungsprojekten ausgestellt. Auf den Teilnahmebescheinigungen wird angegeben, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten die Teilnehmerinnen erlangt haben – eine qualitative Leistungsbewertung findet jedoch nicht statt.

Es ist hervorzuheben, dass innerhalb der Projektarten des FI 1 nicht zwingend dieselbe Art von Zertifikaten ausgestellt wird. Beispielweise wird in den Orientierungskursen nicht flächendeckend das Zertifikat „formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte“ ausgestellt. Es obliegt den Trägern zu entscheiden, welches Zertifikat erreicht werden kann. Aus den Befragungen der Träger ist zudem ersichtlich geworden, dass zwischen ihnen unterschiedliche Vorstellungen über den Inhalt der Zertifikate und über den Weg zu ihrer Erlangung bestehen. Aufgrund der fehlenden Trennschärfe lassen sich die trägerinternen Zertifikate nur bedingt miteinander vergleichen und bewerten. Zudem ist davon auszugehen, dass die Träger bei den Angaben zu den Abschlüssen zum Teil unterschiedlich vorgehen, sofern es sich um nicht formalisierte Abschlüsse handelt.

Werden die Abschlüsse nach Austritt ohne die vorzeitigen Beendigungen betrachtet, ist festzustellen, dass vor allem der Anteil der Teilnehmerinnen ohne Abschluss sinkt (3,2%). Auch die Anzahl der Teilnehmerinnen, die eine andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung erreichten, nimmt ab. Bei dieser Betrachtung absolvierten 17,6% der Teilnehmerinnen einen staatlich anerkannten Abschluss und 79,2% verließen die Maßnahme mit einem trägerinternen Zertifikat.

Anerkannte Abschlüsse sind für einen (Wieder)-Einstieg in das Berufsleben von grundlegender Bedeutung. Nach Aussage der Träger, die die Teilnehmerinnen auf einen anerkannten Abschluss vorbereiten, finde ein Großteil ihrer Teilnehmerinnen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt oder den Zugang zu einer weiterführenden beruflichen Bildung. Doch basiere die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmerinnen nicht nur auf dem Erreichen eines formalen Bildungsabschlusses, vielmehr seien die Teilnehmerinnen über die Maßnahme hinweg aktiviert worden. Die Interviewten beurteilten einvernehmlich, dass die Entwicklung von Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Selbstwirksamkeit oder Zeitmanagement ebenso entscheidend wie das Aneignen von beruflichen Fachkompetenzen sei.

Wenn also formale Bildungsabschlüsse letztlich der Schlüssel zu Beschäftigung sind, werfen die trägerinternen Abschlüsse die Frage auf, welchen Mehrwert diese für den weiteren beruflichen Werdegang der Teilnehmerinnen haben. Denn es ist zu berücksichtigen, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen über keine auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen verfügte, weshalb sie sich in einer Maßnahme zur frauenspezifischen Orientierung/Qualifizierung befindet.

Nach Aussage der Träger seien diese Abschlüsse für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt weitestgehend unbedeutend. Nur bei Frauen mit keinerlei beruflicher Qualifikation kann ein trägerinterner Abschluss förderlich auf dem Arbeitsmarkt sein, hierbei würde es sich dann aber größtenteils um helfende Tätigkeiten handeln, die oftmals kein existenzsicherndes Einkommen versprechen.

In diesem Zusammenhang betonten die befragten Träger, dass die trägerinternen Abschlüsse vor allem für die persönliche Entwicklung der Teilnehmerinnen bedeutend seien. Eine unmittelbare Integration in den Arbeitsmarkt sei bei diesen Teilnehmerinnen wenig realistisch, deshalb ständen die Stärkung der Selbstwirksamkeit und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit als Basis für den weiteren Werdegang im Mittelpunkt. Allein die regelmäßige Teilnahme demonstriere Engagement und Mobilität der Teilnehmerinnen und zeuge von Zuverlässigkeit. Der Abschluss in Form einer Selbsteinschätzung beispielsweise zeige weniger dem Träger, sondern vor allem den Teilnehmerinnen selbst den Zuwachs an Kompetenzen und erhöhe das Selbstbewusstsein.

Es ist festzuhalten, dass die Träger bei allen Teilnehmerinnen sehr ähnliche Kompetenzdefizite identifizieren und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit/Empowerment im Vordergrund stehen, obwohl sich die zu erreichenden Abschlüsse stark unterscheiden. Befördern die staatlich anerkannten Abschlüsse eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt mittelbar, stellen die trägerinternen Zertifikate eher eine persönliche Anerkennung für die Teilnehmerinnen dar.

### **Verbleib der Teilnehmerinnen**

Nicht bei allen 2.780 ausgetretenen Teilnehmerinnen im Zeitraum von 2016 bis 2020 liegen Informationen über den weiteren Erwerbsverlauf vor. Bei der ersten Messung zum Zeitpunkt von vier Wochen nach Maßnahmeende wurden von 2.725 ehemaligen Teilnehmerinnen Verbleibsdaten erfasst. In der sechs Monate nach Beendigung des Projekts durchgeführten Erhebung erreichten die Träger noch 2.452 Teilnehmerinnen.

Die Tabelle 2.11 zeigt die für die Bewertung des Förderinstruments relevanten Indikatoren zu Arbeit und Arbeitslosigkeit zu drei verschiedenen Messzeitpunkten: bei Eintritt, nach vier Wochen und nach sechs Monaten. Für eine valide Bewertung der Ergebnisse werden jedoch nur die Erhebungen bei Eintritt und die Werte der Befragung nach sechs Monaten miteinander verglichen. Der Messzeitpunkt nach vier Wochen ist zu früh, um langfristige Wirkungen des Instruments aufzeigen zu können.

**Tabelle 2.10: FI 1 - Erwerbsstatus im Zeitvergleich 2016–2020**

	bei Eintritt		nach 4 Wochen		nach 6 Monaten	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
arbeitslos gemeldet	1.733	60,3%	1.121	41,1%	820	33,4%
Nichterwerbstätige, die bei der Arbeitsagentur arbeits-suchend gemeldet sind	217	7,6%	125	4,6%	85	3,5%
Nichterwerbstätige ohne Ar-beitssuchendmeldung	711	24,7%	418	15,3%	286	11,7%
als Arbeitnehmer/-in be-schäftigt	90	3,1%	317	11,6%	425	17,3%
selbstständig	34	1,2%	103	3,8%	125	5,1%
Weiterbildungsmaßnahme, berufsvorbereitende Maß-nahme, unbezahltes Prakti-kum	39	1,4%	517	19,0%	492	20,1%
Ausbildung	16	0,6%	82	3,0%	155	6,3%
Sonstiges	34	1,2%	42	1,5%	64	2,6%
<b>Gesamt</b>	<b>2.874</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.725</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.452</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Die größte Gruppe stellen die arbeitslos gemeldeten Teilnehmerinnen. Waren bei Eintritt 60,3% aller Teilnehmerinnen arbeitslos gemeldet, sank ihr Anteil auf 33,4% an allen erfassten Austritten nach sechs Monaten. Damit ist der Anteil an arbeitslos gemeldeten Teilnehmerinnen deutlich zurück gegangen. Noch entscheidender ist allerdings die Entwicklung der Erwerbstätigkeit unter den Teilnehmerinnen, denn ein Austritt aus der Arbeitslosigkeit bedeutet nicht zwingend den Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis.

Bei Eintritt waren 4,3% aller Teilnehmerinnen als Arbeitnehmerinnen beschäftigt oder selbstständig tätig. Unter den 2.452 erreichten Teilnehmerinnen nach sechs Monaten erhöhte sich der Anteil dieser Teilgruppe auf 22,4%. Damit ist relativ betrachtet der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Unternehmerinnen deutlich angestiegen.

Im Vergleich zum Eintrittszeitpunkt sind nach sechs Monaten lediglich 18,1 Prozentpunkte mehr Teilnehmerinnen abhängig beschäftigt oder selbstständig. Damit deutet die Auswertung der Monitoring-Daten auf eine begrenzte Wirkung des Instruments hinsichtlich der Steigerung von Erwerbstätigkeit hin, jedoch ist dieser Umstand vor dem Hintergrund der schwierigen Voraussetzungen vieler Teilnehmerinnen und des empowernden Charakters dieses Instruments zu bewerten. Die Teilnehmerinnen werden in den Projekten zunächst an den Arbeitsmarkt herangeführt, der Aufbau von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen steht im Vordergrund. Ferner wurde bereits herausgearbeitet, dass Empowerment und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit in allen Maßnahmen – ungeachtet des Vorhabens - vordergründig sind. Die Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung ist demnach erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erwarten.



Der berufsberatende und empowernde Inhalt des Großteils der Maßnahmen spiegelt sich auch in der recht hohen Zunahme an Teilnehmerinnen wider, die sich sechs Monate nach Beendigung eines Projekts in einer Ausbildung oder in einer weiteren Weiterbildung bzw. berufsvorbereitenden Maßnahme befinden. Waren bei Eintritt 2,0% aller Eintritte dieser Kategorie zuzuordnen, stieg ihr Anteil nach sechs Monaten auf 26,4% an allen Austritten. Auch wenn über den Inhalt dieser Aus- und Weiterbildungen nur wenig bekannt ist, zeigt es dennoch, dass die Teilnehmerinnen im Zuge der ESF-geförderten Projekte aktiviert wurden und eine weiterführende Berufsbildung verfolgten. Im Grundsatz sind auch diese Verbleibe als positiv zu bewerten, wenn auch vielleicht nicht in jedem einzelnen Fall.

Es ist also festzuhalten, dass bei 48,8% der Austritte ein positiver Verbleib zu vermerken ist. Über die Hälfte der ausgetretenen Teilnehmerinnen war nach sechs Monaten als Arbeitnehmerin beschäftigt/selbstständig tätig (22,4%) oder befand sich in einer Aus- oder Weiterbildung (26,4%). Um zu verstehen, welche Merkmale eine Beschäftigung/Selbstständigkeit bzw. Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung begünstigen oder hemmen, zeigt die Abbildung 2.10 die Anteile von Arbeitnehmerinnen/Selbstständigen und Teilnehmerinnen an einer Aus- oder Weiterbildung zum Messzeitpunkt sechs Monate nach Beendigung eines Projekts innerhalb verschiedener Teilgruppen.

Von allen bei Eintritt arbeitslos gemeldeten Teilnehmerinnen waren sechs Monate nach Beendigung einer Maßnahme 16,3% als Arbeitnehmerin beschäftigt oder selbstständig, während 29,0% an einer Aus- oder Weiterbildung teilnahmen. Unter allen Nichterwerbstätigen steigt der Anteil auf 29,0% an Beschäftigten bzw. Selbstständigen. Dass fast doppelt so viele Nichterwerbstätige als arbeitslos gemeldete Teilnehmerinnen nach sechs Monaten als Arbeitnehmerin beschäftigt bzw. selbstständig sind, ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass sich unter den Nichterwerbstätigen eine Vielzahl von Berufsrückkehrerinnen befindet. Vorhandene Berufserfahrungen und die damit einhergehende Berufsbildung befördern die Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Die schulische und berufliche Bildung übt einen entscheidenden Einfluss auf den weiteren Werdegang der Teilnehmerinnen aus. Waren 34,9% der Teilnehmerinnen mit Abitur nach sechs Monaten angestellt oder selbstständig, beläuft sich dieser Anteil auf 3,8% unter den Teilnehmerinnen ohne Schulabschluss. Hinsichtlich der Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung liegt der Anteil unter den Teilnehmerinnen ohne Schulabschluss mit 42,5% wesentlich höher als unter den Teilnehmerinnen mit Abitur mit 17,0%. Der Anteil an Arbeitnehmerinnen/Selbstständigen nach sechs Monaten steigt nochmals unter den Teilnehmerinnen, die bei Eintritt über einen Studienabschluss verfügten (40,5%); unter den Teilnehmerinnen ohne einen Berufsabschluss gingen lediglich 7,6% einer Erwerbstätigkeit/Selbstständigkeit nach. Analog zum Merkmal des schulischen Bildungsniveaus liegt auch unter den Teilnehmerinnen mit einem höheren Berufsbildungsniveau (hier Studienabschluss) der Anteil, der an einer Aus- oder Weiterbildung teilnimmt, mit 16,0% unter dem Anteil an Teilnehmerinnen in Aus- oder Weiterbildung ohne einen Berufsabschluss mit 36,4%. Demnach fördert eine höhere Schul- oder Berufsbildung die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, während ein niedriges Schul- oder Berufsbildungsniveau eher zur Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung führt.

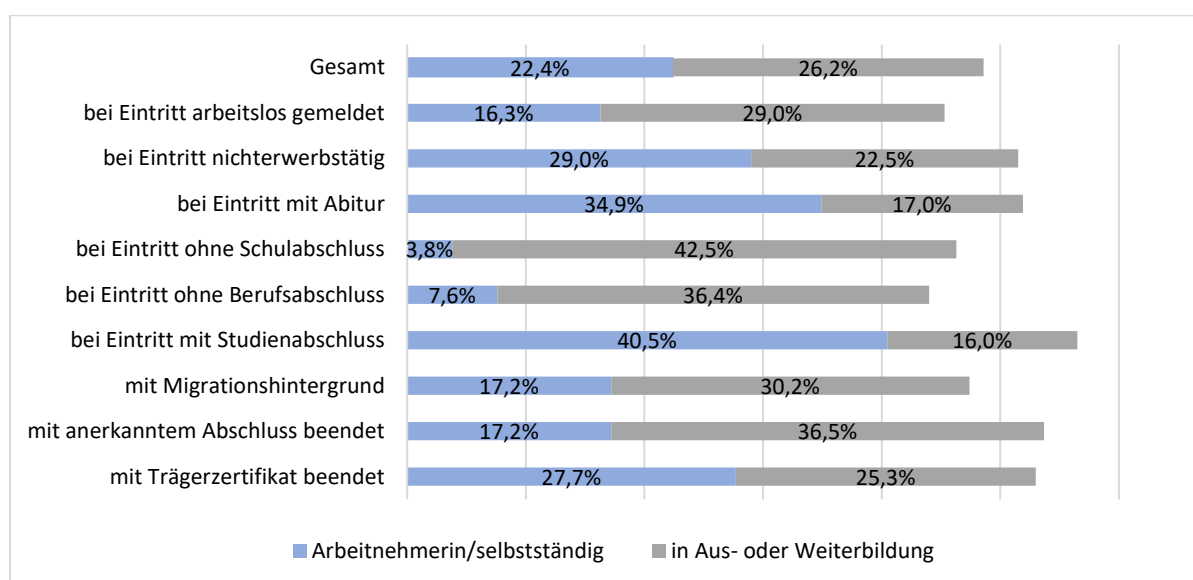
Auch das Merkmal Migrationshintergrund scheint sich auf den beruflichen Werdegang der Teilnehmerinnen auszuwirken: Lediglich 17,2% dieser Teilgruppe gingen nach sechs Monaten einer Beschäftigung nach oder waren selbstständig, 30,2% dieser Teilgruppe befanden sich in einer Aus- oder Weiterbildung. Doch würde die isolierte Bewertung des Merkmals „Migrationshintergrund“ zu kurz greifen. Unter den Frauen mit Migrationshintergrund befinden sich auch Frauen, die erst im Erwachsenenalter nach Deutschland immigrierten. Ihr Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ist von

gehäuften Herausforderungen wie mangelnden Sprachkenntnissen, nicht anerkannten Abschlüssen oder befristeten Aufenthaltsgenehmigungen gekennzeichnet.

Innerhalb der Teilgruppe der Teilnehmerinnen, die ein Projekt mit einem anerkannten Abschluss beendeten, waren sechs Monate nach Beendigung 17,2% als Arbeitnehmerin beschäftigt/selbstständig und 36,5% befanden sich in einer Aus- oder Weiterbildung. Dass weitaus mehr Teilnehmerinnen dieser Teilgruppe an einer Aus- oder Weiterbildung teilnahmen, lässt sich damit erklären, dass es sich bei den anerkannten Abschlüssen zumeist um Schulabschlüsse handelt, sodass diese Teilnehmerinnen in anschließende (vermutlich berufsorientierende) Maßnahmen wechselten bzw. (zum kleineren Teil) direkt eine Ausbildung aufnahmen.

In der Teilgruppe der Teilnehmerinnen, die ein trägerinternes Zertifikat erlangten, waren nach sechs Monaten 27,7% berufstätig, während sich ein Anteil von 25,3% dieser Teilgruppe in Aus- oder Weiterbildung befand. Dahingehend scheint sich der Abschluss eines trägerinternen Zertifikates weder besonders auf die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit noch einer Aus- oder Weiterbildung auszuwirken.

**Abbildung 2.10: FI 1 – Übergang in Erwerbstätigkeit oder Qualifizierung nach Merkmalen der Teilnehmerinnen 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Die von Seiten der befragten Träger beschriebene veränderte Zielgruppe, die durch gravierende persönliche Beeinträchtigungen gekennzeichnet ist und einen verstärkten Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung aufweist, zeigt sich auch in den Merkmalen der Teilnehmerinnen, die einen positiven Verbleib aufweisen. Vor diesem Hintergrund ist die recht niedrige Anzahl an Teilnehmerinnen zu verstehen, die nach Durchlaufen eines Projekts eine Beschäftigung aufnahmen.

Dahingehend ist auch die Aussage der Träger einzuordnen, dass ein Großteil der Teilnehmerinnen, die als Arbeitnehmerin beschäftigt sind, einer Teilzeittätigkeit nachgeht. Die Gründe dafür seien vor allem familiäre Fürsorgepflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vollzeitnahe Beschäftigung nur in Ausnahmen zuließen. Dadurch würden jedoch nur wenige Frauen einer existenzsichernden Beschäftigung nachgehen.

Zum Thema Arbeitsaufnahme betonten die Träger einvernehmlich, dass bei dieser speziellen Zielgruppe der Messzeitpunkt von sechs Monaten nach Beendigung der Maßnahme noch zu früh sei.

Zwei der befragten Träger führten im Rahmen ihrer internen Qualitätskontrolle Verbleibsbefragungen durch, die aufzeigen würden, dass die Beschäftigungsquote nach einem Jahr nochmals stark angestiegen sei. Allerdings ist zu bedenken, dass sich die trägerinterne Erhebungsmethode zur Verbleibsbefragung eventuell von den Vorgaben und Definitionen des ESF in Berlin unterscheidet und damit die Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit nicht gegeben ist. Somit können auf Basis der erhobenen Daten dieser Träger keine belastbaren Aussagen zum Erwerbsverlauf über sechs Monate nach Projektende hinaus getroffen werden.

### **Externe Einflüsse auf die Förderung**

Über die im Wirkungsmodell dargestellten Zusammenhänge hinaus wird von weiteren externen Faktoren ausgegangen, die einen Einfluss auf die Förderung ausüben. Diese können von der Förderung nicht oder nur sehr bedingt gesteuert werden.

Hier ist zunächst das soziale Umfeld der Teilnehmerinnen zu nennen. Familienangehörige, Freundinnen und andere soziale Netzwerke üben einen entscheidenden Einfluss auf die Teilnehmerinnen aus. Tradierte Rollenbilder im persönlichen Umfeld hindern die berufliche Entwicklung hin zu der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Bei Frauen mit Migrationshintergrund verschärfen sich diese Faktoren, da bestimmte Geschlechterrollen in vielen Fällen noch traditioneller ausgeprägt sind.

Branchenspezifische Arbeitszeitmodelle hindern eine Erwerbstätigkeit, was beispielweise Branchen wie Pflege, Gastronomie und Erziehung in besonderem Maße betrifft. Zwar sind das Berufe, für die ein großes Interesse unter den Teilnehmerinnen besteht und bei denen die Einstiegschancen infolge des Fachkräftemangels recht günstig sind, doch sind die Arbeitszeiten oftmals nicht mit den familiären Fürsorgepflichten vereinbar.

Fehlende Kinderbetreuung oder eine unzureichende Flexibilität in der Kinderbetreuung erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen im Allgemeinen und für Alleinerziehende im Speziellen.

Frauen sind häufiger als Männer von prekären Beschäftigungsformen betroffen. Hier sind insbesondere Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigung zu nennen. Dabei handelt es sich zumeist um keine existenzsichernde Beschäftigung, sodass Frauen dennoch von Transferleistungen abhängig sind, was die Motivation für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit hemmt.

Ein Großteil der ausführenden Träger ist seit Jahren in der Frauenförderung tätig, sodass von einer geschlechterspezifischen Eignung des Fachpersonals auszugehen ist. Über frauenspezifische Beratung und Begleitung wird der Weg in die Arbeitsmarktintegration geebnet.

Das Jobcenter und die Agentur für Arbeit haben die Rollen als zwischengeschaltete Institutionen inne. Nur mit ihrer Zustimmung können Frauen, die im Leistungsbezug stehen, an einem ESF-geförderten Projekt teilnehmen. Teilweise ist eine Konkurrenzsituation zwischen den Förderangeboten dieser Institutionen und ESF-geförderten Angeboten entstanden, da Regelinstrumente und deren Besetzung Priorität besitzen. Bedeutend für dieses Instrument sind Maßnahmen aus dem FbW-Bereich, Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine und Integrationsprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Fluchtgeschichte. Entscheidend für den Erfolg einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme ist unter anderem die Zusammenarbeit zwischen den Jobcentern bzw. Agenturen für Arbeit und den Trägern. Eine ausbleibende Kooperation zwischen diesen Akteuren wirkt sich negativ auf die berufliche Weiterentwicklung der Teilnehmerinnen aus.

Bei Frauen mit Migrationshintergrund sind herkunftslandspezifische Besonderheiten bzw. die kulturelle und religiöse Prägung teilweise nur bedingt mit den Gepflogenheiten/Regeln des deutschen Arbeitsmarkts vereinbar. Ebenso führen befristete Aufenthaltsgenehmigungen und eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit zu deutlichen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt.

### **Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteurinnen und Akteure**

Die Befragung der Träger hat hervorgebracht, dass vor allem mehr Flexibilität in der Projektumsetzung gewünscht wird. Gerade die COVID-19-Pandemie habe gezeigt, dass es den Trägern ermöglicht werden sollte, flexibel und zielgruppengerecht auf Bedarfe reagieren zu können. Insbesondere die Digitalisierung biete hier umfangreiche Möglichkeiten. So seien beispielweise digitale Anwesenheitslisten mit digitalen Unterschriften hilfreich. Ein anderer Träger brachte als Vorschlag an, die Anwesenheiten in den Teilnehmendenlisten über einen Barcode im Sinne eines digitalen „check-in“ zu organisieren.

Mehr Digitalisierung in der ESF-Förderung würde jedoch nicht nur verwaltungstechnische Erleichterungen erzielen. Die befragten Träger sehen einen wesentlichen Weiterentwicklungsbedarf in der Unterrichts- und Coachinggestaltung. Viele der befragten Träger würden gerne mehr Blended Learning anwenden oder generell Methoden aus dem Bereich E-Learning nutzen. Das mache die Projekte nicht nur flexibler, sondern würde auch die digitalen Kompetenzen der Teilnehmerinnen fördern. Denn vor allem in der modernen Arbeitswelt sei das eine Kernkompetenz. Eine Projektleitende sagte in diesem Zusammenhang, dass „[...] der ESF die multiple digitale Spaltung beheben müsse.“

Weiterer Weiterentwicklungsbedarf wurde beim Personaleinsatz identifiziert. Der steigende Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung infolge multipler Vermittlungshemmnisse müsse gedeckt werden. Eine deutliche Erhöhung der sozialpädagogischen Betreuung sollte in der Ausgestaltung der Förderbedingungen berücksichtigt werden. Nur so sei es möglich, individuelle Problemlagen anzugehen und die Teilnehmerinnen auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

## **2.5 Gesamtbewertung des spezifischen Ziels A.1**

Auf Basis der durchgeführten Auswertungen der Monitoringdaten sowie der Interviews mit den Trägern ist das spezifische Ziel A.1 bzw. das FI 1 grundsätzlich als positiv zu bewerten. Die im Wirkungsmodell dargestellten Wirkungszusammenhänge können im Wesentlichen bestätigt werden.

Die Kurse zur beruflichen Orientierung/Qualifizierung haben die angestrebte Zielgruppe erreicht. Das trifft insbesondere im Hinblick auf die Gruppen der (Langzeit)-Arbeitslosen, der Nichterwerbstätigen und Frauen mit Migrationshintergrund zu. Die starke Einbeziehung von Frauen mit Migrationshintergrund geht vor allem auch darauf zurück, dass die Träger über ausgeprägte Fachkompetenzen verfügen, die eine zielgruppengerechte Ansprache und Unterstützung der entsprechenden Gruppe ermöglichte. Weniger stark war der Anteil an Teilnehmerinnen, die bei Eintritt als Arbeitnehmerinnen prekär oder nicht gemäß ihrer Qualifikation beschäftigt waren.

Auf der Ebene der Ergebnisse des Wirkungsmodells ist hervorzuheben, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen den in den Projekten durchgeführten Aktivitäten und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit besteht. Über die Vermittlung von Kernkompetenzen werden die Teilnehmerinnen in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Handlungskompetenz gestärkt. In den eher niedrigschwelligen Angeboten werden in Einzel- oder Gruppencoachings mittels sozialpädagogischer Fachexpertise individuelle Problemlagen angegangen. In den Kursen, die auf einen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss abzielen, übernehmen oftmals die Lehrenden oder Projektleitenden

persönliche Beratungsaufgaben. In diesem Kontext ist bei einem wesentlichen Teil der Zielgruppe bereits die regelmäßige Teilnahme und planmäßige Beendigung ein deutlicher Indikator für eine erhöhte Beschäftigungsfähigkeit und Aktivierung für den Arbeitsmarkt. Dahingehend wirkt das Instrument auf die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und verstärkt das Empowerment der Teilnehmerinnen.

Es ist deutlich geworden, dass in den verschiedenen Angeboten von Berufsorientierung, Qualifizierung, Umschulung und Ausbildung diverse Kompetenzen und Qualifikationen entsprechend dem Wirkungsmodell vermittelt wurden. Dazu zählen Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, aber auch Berufsfachwissen. Ebenso wurden in den eher niedrighschwelligeren Kursen zur Berufsorientierung Wissen rund um das Bewerbungsverfahren vermittelt. In den Qualifizierungskursen bereiten sich die Teilnehmerinnen auf den beruflichen (Wieder-)Einstieg vor.

Einem erheblichen Anteil von Teilnehmerinnen gelang es, nach Beendigung eines Projekts aus der Arbeitslosigkeit auszutreten. Nur der kleinere Anteil der Austritte aus der Arbeitslosigkeit ging allerdings mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit einher. Das ist unter anderem damit zu erklären, dass nicht alle Projekte auf eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt zielen. Wie dargestellt, ist die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zumeist das primäre Projektziel. Größer als der Anteil der Teilnehmerinnen, die nach dem FI 1-Projekt eine Arbeit aufnehmen, ist der Anteil der Teilnehmerinnen, die in eine weitere Qualifizierung wechseln (vor allem in Weiterbildungsmaßnahmen, seltener in eine Ausbildung).

Auf der Ebene der Wirkungen/Struktureffekte des Wirkungsmodells ist es denkbar, dass die existenzsichernde Beschäftigung der erreichten Frauen infolge der ESF-Förderung langfristig angehoben wird. Zwar hat die Befragung der Träger ergeben, dass die Frauen, die direkt nach der Teilnahme einer Erwerbstätigkeit nachgehen, vornehmlich in Teilzeit beschäftigt sind. Im weiteren Zeitverlauf und mit wachsenden beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen könnten sich aber die Chancen auf eine Beschäftigung erhöhen, bei der keine ergänzenden Transferleistungen mehr notwendig sind. Frauen mit Migrationshintergrund werden durch den Kompetenzzuwachs in den Bereichen Fachwissen, Sprache und Empowerment weitreichende Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt eröffnet, weshalb ein Anstieg ihrer beruflichen Integration zu erwarten ist.

Ebenso ist es plausibel, dass die Förderung zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führen kann. Die Teilnehmerinnen lernen in den Kursen selbstwirksam und selbstbewusst zu agieren. Zudem werden Themen wie Zeitmanagement und Alltagsorganisation ausführlich aufgegriffen. Bei den Teilnehmerinnen, die eine sozialpädagogische Betreuung in Anspruch nehmen (können), werden beispielweise gemeinsam Zeitpläne erstellt. In Verbindung mit einer selbstwirksamen Lebensweise kann das Instrument zu einer Zunahme an Frauen führen, die familiäre Sorgearbeit und eine Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren.

Demgegenüber scheint die Wirkung des Instruments auf eine Anhebung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Berliner Arbeitsmarkt begrenzt zu sein. Die quantitative Bedeutung des FI 1 ist relativ niedrig. Des Weiteren geht die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu großen Teilen auf strukturelle Ursachen zurück, die das ESF-Förderinstrument in vier Jahren Förderung nur sehr bedingt angehen kann.

### **3. Spezifisches Ziel A.2 Passgenaue Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten und Selbstständigen**

Gemäß dem OP-Text soll das spezifische Ziel A.2 durch Weiterbildungsmaßnahmen geprägt werden, die auf innovative Unternehmen ausgerichtet sind. Gefördert werden sollen vor allem Projekte, die Arbeitskräfte und Unternehmen bzw. Selbstständige befähigen, mit den technologischen Veränderungen Schritt zu halten und diese Neuerungen für ihre berufliche Tätigkeit zu nutzen. Entsprechend der strategischen Schwerpunktsetzung, die Berlin im Operationellen Programm für seine gesamte ESF-Förderung getroffen hat, werden ausschließlich Projekte gefördert, die sich an Teilnehmer/-innen richten. Mit der Förderung sollen Beschäftigte dabei unterstützt werden, sich zu Fragen und Themen weiterzubilden, die von den bestehenden Weiterbildungsangeboten noch nicht ausreichend abgedeckt werden. Wirkungen auf Unternehmensebene sollen durch die so erreichte Steigerung der Humanressourcen der Beschäftigten erreicht werden.

Im ursprünglichen OP sollten im spezifischen Ziel A.2 in Fortführung und Weiterentwicklung der Förderperiode 2007 - 2013 Projekte des Förderinstruments 3 „Innovative Qualifizierung“ im Vordergrund stehen, die sich gleichzeitig an Unternehmen und Hochschulen bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtungen richten und so zum Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft beitragen sollten. Da die Nachfrage nach solchen Projekten - wie in Abschnitt 1.1 bereits dargestellt - deutlich hinter den Erwartungen zurückblieb, wurde mit der Änderung des Operationellen Programms im Jahr 2018 das Budget für die „Innovative Qualifizierung“ um rund 6,5 Mio. Euro ESF-Mittel (d. h. um mehr als die Hälfte des ursprünglichen Mittelansatzes) reduziert. Die freiwerdenden Mittel wurden zur Verstärkung der Förderung innovativer Gründungen (Förderinstrument 5) im spezifischen Ziel A.3 eingesetzt. Innerhalb des Förderinstruments 3 wurde ein erheblicher Teil der Mittel für die Förderung der Transfergesellschaft für die ehemaligen Beschäftigten von Air Berlin eingesetzt, so dass das Förderinstrument inhaltliche eine etwas andere Ausrichtung erhielt als zu Beginn der Förderperiode geplant.

Mit weiteren Förderinstrumenten des spezifischen Ziels A.2 werden die Weiterbildung für sozialpädagogische Fachkräfte (Förderinstrument 2) und die Qualifizierung in der Kulturwirtschaft (Förderinstrument 4) unterstützt. Im Vordergrund von Förderinstrument 2 stehen Inhalte aus dem Bereich der digitalen Medien. Mit dem Förderinstrument 4 werden Beratungs- und Qualifizierungsprojekte im Bereich des nicht-künstlerischen beruflichen Wissens vermittelt (Qualifizierung Kulturwirtschaft), um auf diese Weise die wirtschaftliche Situation der Kreativen zu verbessern und die Anpassungsfähigkeit in der Kulturwirtschaft zu erhöhen.

Der Schwerpunkt der Bewertungsarbeiten zum spezifischen Ziel A.2 wurde auf Förderinstrument 4 (Qualifizierung Kulturwirtschaft) gelegt. Im Folgenden wird zunächst dieses Förderinstrument dargestellt (Abschnitt 3.1). Im Anschluss daran wird ergänzend auf die Förderinstrumente 2 und 3 eingegangen (Abschnitt 3.2).

#### **3.1 Förderinstrument 4: Qualifizierung Kulturwirtschaft**

##### **3.1.1 Kontext der Förderung**

In Berlin entfielen 6,8% der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2019 auf die Kultur- und Kreativwirtschaft.<sup>10</sup> Berlin hat gegenüber anderen Ballungsräumen die zahlenmäßig mit Abstand größte Szene aus freiberuflich bzw. selbstständig tätigen, künstlerisch geprägten Kreativen. So waren 80% aller Künstler/-innen in Berlin Soloselbstständige, während es in Deutschland insgesamt nur knapp

---

<sup>10</sup> BMWi (2020): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2020 – Kurzfassung, S. 72.

60% waren (Angaben von 2011).<sup>11</sup> Im Jahr 2015 waren zwei Drittel der Unternehmen in der Kultur- und Kreativwirtschaft in Berlin-Brandenburg Kleinstunternehmen ohne festangestellte Mitarbeiter/-innen. Musik, darstellende und bildende Kunst sowie Design sind durch Einzelunternehmen geprägt.<sup>12</sup> Wegen der bereits vorhandenen kritischen Masse und der vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten übt die Stadt weiter erhebliche Anziehungskraft auf die Zielgruppe aus.<sup>13</sup> Die Kreativen wurden in der Regel langjährig mit erheblichen individuellen und öffentlichen Investitionen an Hoch- und Fachschulen ausgebildet. Die Beschäftigungslage ist jedoch von Unsicherheit, kurzfristigen Projekten und hoher zeitlicher und räumlicher Mobilität der Personen geprägt. Probleme sind sehr niedrige durchschnittliche Einkünfte sowie die geringe oder unsichere soziale Absicherung.

So lag im Januar 2020 laut Künstlersozialkasse das durchschnittliche Jahreseinkommen der versicherten Männer bei 21.069 Euro, das Einkommen der Frauen hingegen nur bei 15.634 Euro. Die Lücke zwischen Frauen und Männern hängt vom Tätigkeitsbereich und vom Alter ab. Der größte Unterschied mit rund 8.200 Euro besteht in den darstellenden Künsten. Das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen verzeichnen Männer in der Altersgruppe von 40 bis 50 Jahren, Frauen erst in der Altersgruppe von 50 bis 60 Jahren.<sup>14</sup> Zum Vergleich: Im Jahr 2018 wurde in Deutschland ein Haushaltsbruttoeinkommen in Höhe von 50.784 Euro aus selbstständiger Tätigkeit erzielt, wenn die Haupteinkommensperson Selbstständiger war. Das durchschnittliche Haushaltsbruttoeinkommen im Jahr 2018 aus nichtselbstständiger Tätigkeit lag bei 33.804 Euro.<sup>15</sup>

Das erzielte Einkommen von Künstler/-innen kann sich aus unterschiedlichen Quellen zusammensetzen: Einkünfte aus der künstlerischen Arbeit, Förderprogramme und Stipendien, Einkünfte aus nicht-künstlerischer Tätigkeit, staatliche Unterstützung, die sich nicht auf die künstlerische Arbeit bezieht (Arbeitslosengeld I oder II) und andere Einkünfte und Zuwendungen. Eine Studie des IFSE vom Mai 2018 zur Einkommenssituation Berliner bildender Künstler/-innen ergab, dass im Jahr 2017 nur 24% der Männer und 19% der Frauen ihre Lebenshaltungskosten (fast) voll und ganz durch ihre künstlerische Arbeit decken konnten. Insgesamt beziehen laut der Studie nur knapp 10% aller Künstler/-innen ihr gesamtes Jahreseinkommen aus der künstlerischen Arbeit (13% der Männer und 8% der Frauen). Über 40% der befragten Künstler/-innen leben zu mehr als der Hälfte von Einkünften aus nicht-künstlerischer Tätigkeit. Etwa 10% leben überwiegend von staatlicher Unterstützung.<sup>16</sup>

---

<sup>11</sup> SenWTF (Hrsg.) (2014): Dritter Kreativwirtschaftsbericht – Entwicklung und Potentiale, S. 81.

<sup>12</sup> Kultur und Kreativwirtschaftsindex Berlin-Brandenburg 2015 (KKI): Stimmungslage, Standortbewertung und die Entwicklung seit 2011, Berlin, S. 12.

<sup>13</sup> Siehe zu den Einschätzungen der Standortattraktivität KKI 2015, S. 28 f.

<sup>14</sup> Tabelle mit den jährlichen Durchschnittseinkommen der aktiv Versicherten auf Bundesebene nach Berufsgruppen, Geschlecht und Alter zum 01.01.2020: Künstler Sozialkasse: KSK in Zahlen, <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html> (abgerufen am 13.11.2020).

<sup>15</sup> Einkommens- und Verbrauchsstichprobe des Statistischen Bundesamts. Einkommen, Einnahmen und Ausgaben privater Haushalte nach der sozialen Stellung der Haupteinkommenspersonen 2018.

<sup>16</sup> Institut für Strategieentwicklung IFSE (Hrsg.) (2018): Studio Berlin III Situation Berliner Künstler\*innen und Gender Gap, Berlin, S. 16 f.

### 3.1.2 Wirkungsmodell

Im Rahmen des spezifischen Ziels A2 „Passgenaue Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten und Selbstständigen“ sollen durch das Instrument „Qualifizierung Kulturwirtschaft“ (KuWiQ) die künstlerisch geprägten Kreativen der Bereiche bildende Kunst, Musik, darstellende Kunst, Buch, Design, Film, Presse und Rundfunk weiter qualifiziert werden.

Das unternehmerische Denken ist je nach Teilmarkt unterschiedlich ausgeprägt (Design: eher hoch; bildende Kunst: eher niedrig). Faktisch fehlt in den einschlägigen Ausbildungs- und Studiengängen weitgehend die Vermittlung nicht-künstlerischer Kompetenzen, die erforderlich sind, um auf den durch Freiberuflichkeit geprägten Teilmärkten zu bestehen. Die Kammern bzw. Innungen vertreten keine Künstler/-innen, auch finanziell schlagkräftige (Berufs-)Verbände oder Interessenvertretungen fehlen, die Fortbildungen anbieten könnten. Insofern muss auch die Organisationsfähigkeit möglicher Träger beachtet und entwickelt werden.

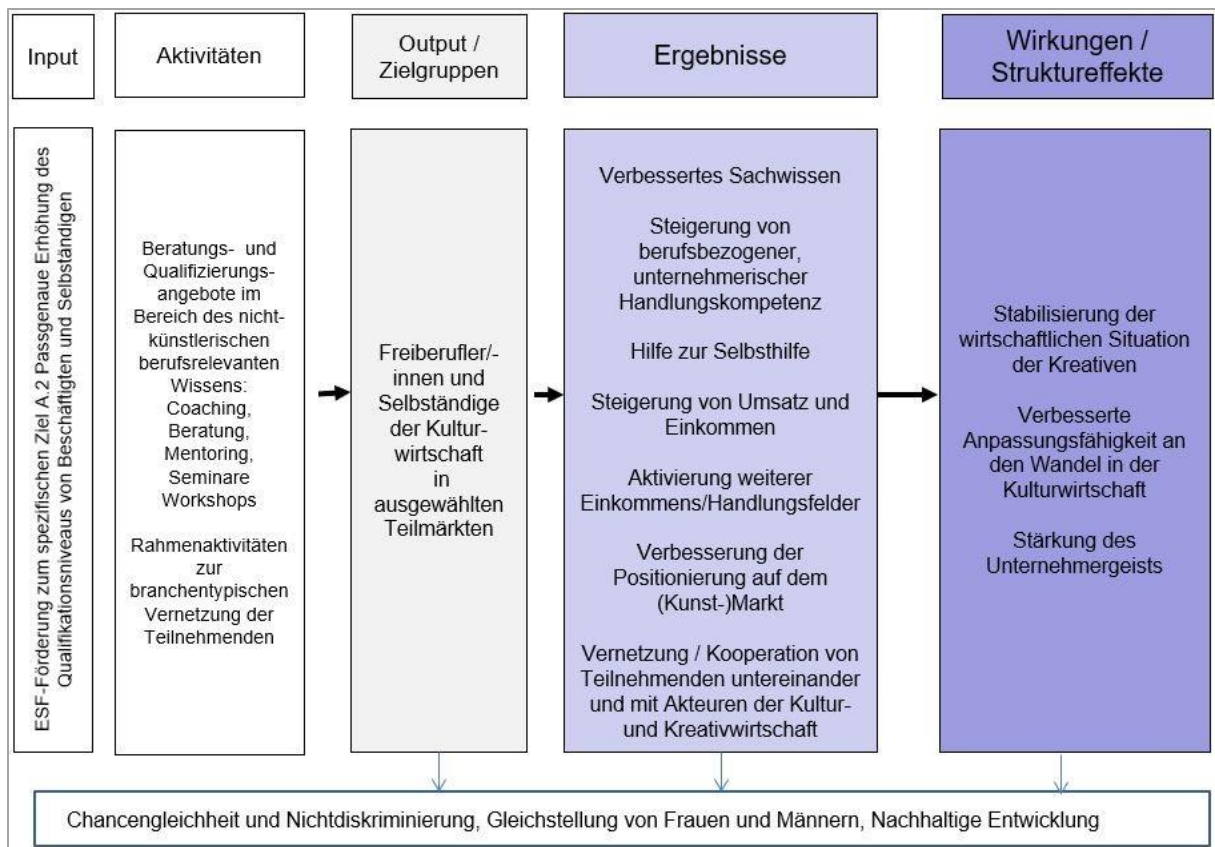
Das Wirkungsmodell für das Förderinstrument 4 geht von der Annahme aus, dass durch die berufsbezogene, nicht-künstlerische Qualifizierung von Urheberinnen und Urhebern sowie Interpretinnen und Interpreten der Kulturwirtschaft Hilfe zur Selbsthilfe für die Teilnehmer/-innen geleistet werden kann, um auf den Teilmärkten wirtschaftlich ertragreicher zu werden und neue Perspektiven und Chancen am Markt zu erschließen. Dazu trägt auch eine verbesserte Positionierung der Kreativschaffenden auf dem Markt bei. Vermittelt werden sollen insbesondere spezifische Schlüsselemente unternehmerischen Denkens und Handelns, die dazu beitragen können, die wirtschaftliche Situation der Teilnehmer/-innen zu stabilisieren. Die Förderung trägt auch zur branchentypischen Vernetzung der Teilnehmer/-innen untereinander als auch mit weiteren Akteurinnen und Akteuren der Kultur- und Kreativwirtschaft bei, die einen Faktor für den künstlerischen und wirtschaftlichen Erfolg darstellt. Durch die verbesserte Handlungskompetenz wird die Anpassungsfähigkeit an den technologischen, kulturellen und sozialen Wandel im Bereich der Kultur- und Kreativwirtschaft gestärkt.

Externe Einflussfaktoren auf die Ergebnisse und Wirkungen neben der Förderung sind:

- Tiefe und Breite des Berliner künstlerischen Ökosystems ermöglicht Mitwirkung und Unterstützung durch Kooperationspartner,
- wirtschaftliche Entwicklung in den Teilmärkten der Kulturwirtschaft,
- Niveau und Strukturwandel in der Nachfrage: verändertes Freizeitverhalten und Angebotsformen, Digitalisierung,
- rechtliche Rahmenbedingungen für Kreative (z. B. Sozialversicherung, Urheberrecht),
- Verteuerung von Mieten, Lebenshaltungs- und Produktionskosten, Knappheit von Produktions- und Arbeitsräumen,
- Finanzierungsmöglichkeiten (Förderung u. a.).



**Abbildung 3.1: Wirkungsmodell Qualifizierung Kulturwirtschaft – KuWiQ (FI 4)**



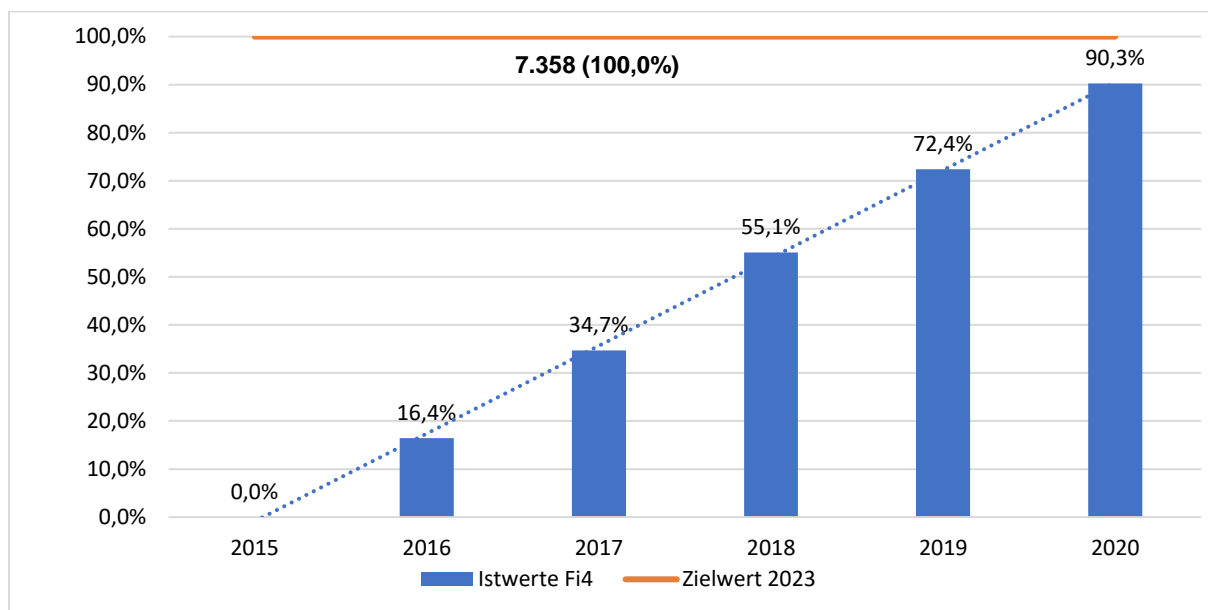
Quelle: eigene Darstellung

### 3.1.3 Umsetzung, Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus dem Monitoring

Kernzielgruppe des FI 4 Qualifizierung Kulturwirtschaft (KuWiQ) sind die künstlerisch geprägten Soloselbstständigen (Urheber/-innen und Interpretinnen und Interpreten). Bestimmte Teilmärkte der Kultur- und Kreativwirtschaft (Informationstechnologien, Games, Mode, Architektur usw.) sind ausgeschlossen, genauso wie Kapitalgesellschaften (z. B. Labels, Verlage). Bis Ende 2020 lag die Zahl der Teilnehmer/-innen (Eintritte) an den Projekten bei insgesamt 7.929, wobei 85,8% auf vier Träger mit jeweils über 1.000 Teilnehmer/-innen entfielen.

In den für das gesamte spezifische Ziel A.2 geltenden Outputindikator „Erwerbstätige, die an Projekten zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus teilnehmen“ gehen nur diejenigen Teilnehmer/-innen ein, die nach den im ESF-Monitoring erfassten Daten bei Eintritt erwerbstätig waren. Dies sind 6.641 der Eintritte in das Förderinstrument 4. Bezogen auf den Planwert von 7.358 ist ein sehr weit fortgeschrittener Umsetzungsstand von 90,3% des Zielwerts erreicht.

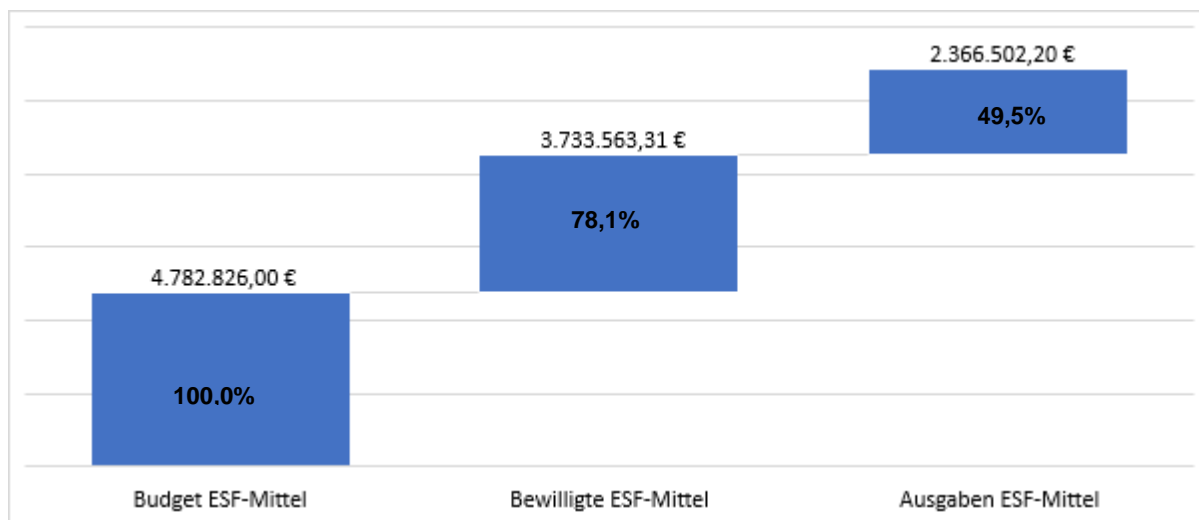
**Abbildung 3.2: FI 4 - Anzahl der erreichten Erwerbstätigen (Outputindikator OA21) 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Im Zeitraum von 2016 bis Juni 2020 wurden insgesamt 28 Vorhaben von zehn verschiedenen Trägern bewilligt. Die bewilligten ESF-Mittel betragen ca. 3,7 Mio. Euro (78,1% des Budgets für die gesamte Förderperiode). Die geprüften Ausgaben belaufen sich auf ca. 2,4 Mio. Euro.

**Abbildung 3.3: FI 4 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

Durch die Projekte werden die wichtigsten Teilmärkte der Kunst- und Kulturwirtschaft angesprochen. Darunter sind spezialisierte Angebote, wie z. B. Fotografie, Tanz oder Design. Mehr als ein Drittel (39%) der Gesamtkosten entfiel auf Angebote, die sich an Künstler/-innen verschiedener Gattungen richten oder in der Kulturpädagogik und kulturellen Bildung angesiedelt sind. Etwa ein Viertel ging an die darstellenden und 22% an die bildenden Künste.

Die Umsetzung der Förderung stellt besondere Anforderungen an die Träger, um die Zielgruppe tatsächlich zu erreichen. So sollte der Träger möglichst Teil der jeweiligen Kulturszene sein und

deren Sprache sprechen. Es zeigte sich, dass bestimmte Ansätze in der Zielgruppe nicht funktionieren (z. B. Präsenzseminar über mehrere Tage ohne Außenkontakte für Fortbildung, hohe Eigenbeiträge). Inzwischen gab es überwiegend mehrere Folgeprojekte und die Trägerlandschaft ist sehr stabil geworden. Die Träger haben sich inzwischen besser auf die Zielgruppe eingestellt.

Von den Teilnehmer/-innen waren mehr als zwei Drittel (69,4%) Frauen. Nur im Bereich Musik und in den Angeboten der UdK ist das Geschlechterverhältnis leicht zugunsten der Männer verschoben, die hier etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer/-innen ausmachten. Die Zahl der Teilnehmer/-innen insgesamt ist bis 2018 jedes Jahr angestiegen, 2019 und 2020 wurden etwas geringere Eintrittszahlen realisiert. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer/-innen (52,7%) war zum Zeitpunkt der Maßnahmen zwischen 34 und 54 Jahre alt.

Fast ein Drittel (32,9%) der Teilnehmer/-innen haben einen Migrationshintergrund. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund ist im Bereich Musik und an der Universität der Künste höher, wobei die UdK zwei Projekte durchführte, die sich speziell an geflüchtete Künstler/-innen richteten. Das formale Qualifikationsniveau der Teilnehmer/-innen ist in diesem Förderinstrument sehr hoch: Die meisten Personen haben einen Hochschulabschluss (79,8%).

**Tabelle 3.1: Eintritte 2015 bis 2020 in das FI 4 nach Erwerbsstatus und Geschlecht**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
selbstständig	4.009	72,9%	1.557	64,2%	5.566	70,2%
als Arbeitnehmer/-in beschäftigt	683	12,4%	330	13,6%	1.013	12,8%
arbeitslos gemeldet	435	7,9%	274	11,3%	709	8,9%
Student/-in	178	3,2%	156	6,4%	334	4,2%
sonstiges	196	3,6%	110	4,5%	306	3,9%
Gesamtergebnis	5.501	100,0%	2.427	100,0%	7.928	100,0%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer/-innen (70,2%) waren nach den im ESF-Monitoring erfassten Daten entsprechend der Ausrichtung des Förderinstruments bereits bei Eintritt selbstständig (Tabelle 3.1). Der Selbstständigenanteil ist bei den Frauen mit 72,9% höher als bei den Männern mit 64,2%. 12,8% der Teilnehmer/-innen waren abhängig beschäftigt und 8,9% arbeitslos. Bei den abhängig Beschäftigten bleibt es im Monitoringsystem unklar, ob es sich dabei um einen nicht-künstlerischen „Brotjob“ oder um eine künstlerische Anstellung handelt. Es gibt einen Unterschied zwischen dem offiziellen Erwerbsstatus, der mit der Bestreitung des Lebensunterhalts verbunden ist, und dem Status als Kunstproduzenten, der im Monitoring nicht erfasst wird. In einigen Teilmärkten der Kultur- und Kreativwirtschaft sind feste Anstellungen auch nicht üblich. Knapp unter 5% der Teilnehmer/-innen waren Studierende. Männer waren etwas häufiger Studenten, Arbeitnehmer oder arbeitslos.

Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund waren zum Eintrittszeitpunkt etwas weniger häufig als Selbstständige erwerbstätig als Teilnehmer/-innen ohne Migrationshintergrund. Etwas höher fiel in dieser Gruppe der Anteil der arbeitslos Gemeldeten aus. Diese Unterschiede gehen auf die Projekte der UdK für die nach Deutschland geflüchteten Kreativen zurück.

Bis Ende 2020 sind 6.973 Teilnehmer/-innen aus den Projekten des FI 4 ausgetreten. Bei 43,4% dieser Teilnehmer/-innen erfolgte eine formalisierte Feststellung des Kompetenzzuwachses durch den Träger, weitere 40,4% erhielten eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung. Bei 14,2% fand eine trägerinterne Prüfung sowie in Einzelfällen eine andere Art von externer Prüfung statt. Die Art

des geplanten Abschlusses variiert je nach Träger. Insgesamt haben 98,1% der Erwerbstätigen nach einer solchen Maßnahme zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus eine Qualifikation erlangt (Ergebnisindikator für FI 4). Damit liegt der Istwert deutlich über dem Zielwert für diesen Ergebnisindikator (84% bis 2023).

Für 6.696 Teilnehmer/-innen liegen Angaben zum Erwerbsstatus sechs Monate nach Austritt vor (Austritte bis 30. Juni 2020). Von diesen Personen sind 70,6% sechs Monate nach Austritt selbstständig. Der Anteil ist somit gegenüber dem Eintrittszeitpunkt weitgehend konstant, wobei in gewissem Ausmaß bei Eintritt Selbstständige zum Sechsmonatszeitpunkt in einen anderen Erwerbsstatus gewechselt sind (3,3% aller Teilnehmer/-innen) und Eintritte mit bei Eintritt anderem Erwerbsstatus nach sechs Monaten selbstständig erwerbstätig waren (4,4% aller Teilnehmer/-innen). Unter den Frauen fiel der Anteil der Selbstständigen zum Sechsmonatszeitpunkt wie schon zum Eintrittszeitpunkt höher aus als bei den Männern.

Ehemalige Teilnehmer/-innen, die einen Migrationshintergrund haben, sind sechs Monate nach Austritt zu 68,5% selbstständig und damit etwas weniger häufig als Teilnehmer/-innen ohne Migrationshintergrund (nach sechs Monaten zu 72,5% selbstständig). Zwischen den beiden Teilgruppen zeigen sich hinsichtlich der Selbstständigenquote damit sehr ähnliche Unterschiede wie schon bei Eintritt in die Projekte.

**Tabelle 3.2: Selbstständigenquote sechs Monate nach Austritt aus dem FI 4**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnehmer/-innen mit Angabe zum Erwerbsstatus sechs Monate nach Austritt	4.580	100,0%	2.116	100,0%	6.696	100,0%
sechs Monate nach Austritt selbstständig	3.379	73,8%	1.347	63,7%	4.726	70,6%
davon						
...bereits bei Eintritt selbstständig	3.162	69,0%	1.271	60,1%	4.433	66,2%
...erst nach Eintritt selbstständig	217	4,7%	76	3,6%	293	4,4%
bei Eintritt Selbstständige, die sechs Monate nach Austritt nicht mehr selbstständig waren	161	3,5%	59	2,8%	220	3,3%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Austritte bis zum 30.06.2020

Die Zahlen aus dem Monitoring deuten darauf hin, dass die Maßnahmen zu einer Stabilisierung der Selbstständigkeit beitragen. In geringem Umfang kommt es nach der Qualifizierung oder Coaching zu einem Zuwachs selbstständiger Beschäftigung.

### 3.1.4 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Fallstudie

Im Rahmen dieser Untersuchung wurde eine Fallstudie zum Performing Arts Programm (PAP) des LAFT e. V. durchgeführt. Der Baustein Beratung und Qualifizierung des PAP wurde aus dem ESF unterstützt.

**Tabelle 3.3: Fallstudie Performing Arts Programm - Beratung und Qualifizierung (PAP – BQ / IBQ)**

Träger	LAFT Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V.
Laufzeit	Projekt I: 01.02.2016 – 31.01.2018 Projekt II: 01.02.2018 – 31.01.2020
Fördervolumen	Projekt I: 0,343 Mio. Euro (0,172 Mio. Euro ESF) Projekt II: 0,443 Mio. Euro (0,221 Mio. Euro ESF)

Quelle: Projektdaten aus EurekaPlus

### **Ausgangslage und Zielgruppe**

Die freie Theaterszene ist ein öffentlich finanzierter Nonprofit-Sektor, der sich als selbstständige und selbstorganisierte Theaterarbeit vom Arbeitsprofil der befristeten, angestellten Beschäftigungsverhältnisse der städtischen und staatlichen Repertoire-Theater unterscheidet. Sie finanziert sich im Wesentlichen projektbezogen, d. h. über die einmalige, öffentliche Förderung eines einzelnen Kunstprojekts. An der UdK werden die spezifischen Inhalte der freien Szene nicht (ausreichend) berücksichtigt. Sie bildet nach wie vor für die klassischen Karrieren aus, für die es aber nur wenige Festanstellungen gibt.

Der Träger LAFT wurde 2007 als Künstlerinitiative für den Austausch der freien Szene gegründet und hatte Ende 2019 etwa 380 Mitglieder. Es bildete sich ein Expert/-innenkreis, der ehrenamtlich die Künstler/-innen kollegial beriet. Diese Beratung kam in der Szene gut an, da es sich für den Einzelnen als sinnvoll erwies. Sie diente dem gegenseitigen Austausch und der Weiterbildung. Der LAFT erkannte frühzeitig den Bedarf auch nach Professionalisierung der zunächst unbezahlten Beratungen, aber der Verband kann nur geringe Mitgliedsbeiträge erheben und daher war das nicht selbstfinanziert möglich. Seit 2012 gibt es das Performing Arts Programm (PAP) als eigenständige Kommunikationseinheit im LAFT. Für die Förderperiode 2014-2020 entstand ein Modulplan für die Beratungsstelle/Mentoring und ein Konzept für die Trennung der Bausteine des PAP zwischen EFRE und ESF. Der ESF fördert Einzelberatungen, Informationsveranstaltungen, Mentoring, Coaching- und Fortbildungsseminare sowie das Beratungs- und Infoportal. In den EFRE-geförderten Teilen des PAP geht es um Distribution und Marketing, Publikumsgenerierung und -vermittlung sowie um Netzwerke, Wissenstransfer und Kooperationen für die freie Szene.

### **Umsetzung**

Der Kern des Projekts sind Information, Beratung und Qualifizierung, die aufeinander aufbauen. Tanz- und Theaterschaffende werden zunächst punktgenau informiert (z. B. durch Informationsveranstaltungen mit kleiner Teilnehmendenzahl oder Informationsschriften). Sie können bei weiterem Bedarf und Fragen individuell beraten werden (z. B. durch Einzelberatungen). Im Mittelpunkt der Beratungen stehen die verschiedenen Stadien, die innerhalb eines Produktionsprozesses der freien Szene auftreten können: Antragstellung, Finanzierung und Förderung, Projektentwicklung, Rechtsformen, Marketing, Abrechnung öffentlicher Gelder usw. In einzelnen Themenbereichen werden die Teilnehmer/-innen durch Workshops oder Seminarreihen und übergreifend durch das Mentoringprogramm qualifiziert.

Zielgruppe der Beratung sind nicht die Absolvent/-innen der Universität der Künste oder anderer Kunsthochschulen kurz nach deren Abschluss, sondern möglichst Künstler/-innen mit drei bis vier Jahren Praxiserfahrung. Bis zum Jahresende 2020 gab es insgesamt 1.541 Eintritte. Auf LAFT als Träger entfielen somit 19,4% aller Eintritte im FI 4. Auf die beiden Projekte, die in der Fallstudie betrachtet wurden, entfielen 1.204 Eintritte. Drei Viertel (74,6%) dieser Teilnehmer/-innen waren Frauen. Damit liegt der Frauenanteil in den Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen im LAFT

über dem Durchschnitt des Förderinstruments (69,4%). 39,6% der Teilnehmer/-innen hatte einen Migrationshintergrund – der Anteil ist ebenfalls leicht höher als im gesamten Förderinstrument (32,9%). Etwa 60% der Beratungen sind nach Angaben des LAFT Erstberatungen. 40% der Teilnehmer/-innen lassen sich erneut zu anderen Themen beraten.<sup>17</sup>

LAFT war bereits vor der Antragstellung stark in der freien Szene verankert und hatte eigene Erfahrungen mit den Bedarfen der Zielgruppe in der Beratung, daher war das Erreichen der Zielgruppe kein Problem. Besonderer Aktivitäten bedurfte es nicht. Eine Herausforderung bei der Umsetzung ist die Sprache der Verwaltung: Die notwendige „Übersetzung“ der Verwaltungssprache in künstlerische Herangehensweisen wird vom PAP geleistet. Es ist eine Gratwanderung, die Texte (von Berichten oder Flyern) so zu gestalten, dass es beide Seiten (freie Szene und Verwaltung) verstehen.

Die Bedeutung der Angebote für Fortgeschrittene hat im Zeitverlauf zugenommen (mehr spezifische Fragen). Am Anfang war die Aufgabe vor allem die Grundorientierung für Berufsanfänger/-innen bzw. Anfänger/-innen in der freien Szene. Verwandte Kunstthemen kamen wegen auftauchender Bedarfe hinzu: Literatur/Schreiben für die Bühne, freie Musikszene. Auch hat die Transitionsberatung beim Wechsel aus oder in die freie Szene an Bedeutung gewonnen.

Für das KuWiQ-Mentoring gibt es viele Bewerbungen, aus etwa 70 Bewerbungen werden ca. zehn Mentees pro Jahrgang ausgewählt. Es wird auf der Basis der schriftlichen Bewerbung eine Vorauswahl durch das Projektmanagement getroffen. Den Mentoren werden daraus jeweils fünf bis sechs Bewerbungen vorgelegt, die sich dann ggf. nach einem Erstkontakt oder der Papierform entscheiden, wer zusammenpassen könnte. Die Länge von drei Jahren für das Mentoring mit regelmäßigen Treffen hat sich als vorteilhaft erwiesen. Beziehungen zu den Mentor/-innen bestehen teilweise auch darüber hinaus als gemeinsame Projekte. Im Rahmen des Mentorings gibt es spezifische Veranstaltungen für die Mentor/-innen und Mentees, in der alle Paare des Jahrgangs zusammenkommen. Damit wird die branchentypische Vernetzung untereinander gestärkt. Insgesamt haben seit dem ersten Jahrgang von 2013 bis 2019 ca. 90 Mentees von der Maßnahme profitiert.

Personal für anstehende Aufgaben zu finden, die durch die Umsetzung des PAP direkt beim LAFT entstehen, war bisher kein Problem. Die Suche nach Berater/-innen (für die Gestaltung der Seminare und Einzelberatungen) ist schwieriger, daher gibt es eine eigene Ausbildung für die Expert/-innen. Die Mentor/-innen haben vor allem das fachliche Wissen, allerdings fehlt die Kompetenz, wie man das Wissen vermittelt. Bei den Berater/-innen ist es umgekehrt, sie wissen, wie man berät, haben z. T. rechtliche/wirtschaftliche Kenntnisse – hier kommt das fachspezifische Wissen der Szene dazu. Daher gibt es auch im Projekt entsprechende Formate für die Weiterbildung und den Austausch der Mentor/-innen bzw. Berater/-innen.

### **Erworbene Qualifikationen und Erwerbsstatus nach Austritt**

Bereits bei Eintritt in die beiden in der Fallstudie abgedeckten Projekte waren 79,4% der Teilnehmer/-innen des LAFT selbstständig tätig. Damit ist der Selbstständigenanteil bei LAFT verglichen mit anderen Trägern sehr hoch. Die Messung des Kompetenzfortschritts der Teilnehmer/-innen erfolgt beim LAFT überwiegend durch eine trägerinterne Prüfung (77,4% der Teilnehmer/-innen) oder durch eine sonstige formalisierte Feststellung (18,9%, z. B. hier durch ein Protokoll nach Ende einer Beratung). Von den Austritten haben nur 3,2% keinen Abschluss erreicht.

---

<sup>17</sup> LAFT - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. (Hrsg.) (2016): Performing Arts Programm Berlin 2013/2014/2015, Berlin, S. 7.

Die meisten der selbstständigen Teilnehmer/-innen, für die bereits Angaben vorliegen, sind auch sechs Monate nach dem Austritt selbstständig. Allerdings liegt der Anteil der Selbstständigen an den Teilnehmer/-innen nach den Monitoringdaten zum Sechsmonatszeitpunkt mit 73,6% niedriger als zum Eintrittszeitpunkt (79,4%). Zwischen den beiden Zeitpunkten sind mehr Teilnehmer/-innen von einer Selbstständigkeit in einen anderen Erwerbsstatus gewechselt als von einem anderen Erwerbsstatus in eine Selbstständigkeit (12,8% gegenüber 7,1% aller Teilnehmer/-innen). Der Großteil der Teilnehmer/-innen der beiden LAFT-Projekte, die sechs Monate nach Austritt nicht mehr erwerbstätig waren, sind in eine abhängige Erwerbstätigkeit oder ein Studium gewechselt. Die entsprechenden Effekte sind im Wesentlichen im Jahr 2020 aufgetreten, insofern ist denkbar, dass es sich um Auswirkungen der COVID-19-Pandemie handelt, die den Kultursektor durch die Schließungsmaßnahmen hart getroffen hat. Zwischen Frauen und Männern gibt es hinsichtlich der Entwicklung der Selbstständigenquote praktisch keine Unterschiede.

**Tabelle 3.4: Selbstständigenquote sechs Monate nach Austritt bei den in der Fallstudie betrachteten Projekten des LAFT**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnehmer/-innen mit Angabe zum Erwerbsstatus sechs Monate nach Austritt	897	100,0%	304	100,0%	1.201	100,0%
sechs Monate nach Austritt selbstständig	661	73,7%	223	73,4%	884	73,6%
davon						
...bereits bei Eintritt selbstständig	596	66,4%	203	66,8%	799	66,5%
...erst nach Eintritt selbstständig	65	7,2%	20	6,6%	85	7,1%
bei Eintritt Selbstständige, die sechs Monate nach Austritt nicht mehr selbstständig waren	115	12,8%	39	12,8%	154	12,8%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Austritte bis zum 30.06.2020

Marktgerecht sind die Beratungs- und Qualifizierungsangebote des LAFT durch die enge Verknüpfung aller Beteiligten mit der freien Szene. Inhaltlich kann schnell auf Veränderungen der Bedarfe reagiert werden (z. B. auch in der Corona-Krise). Veränderungen in der Szene (Nachfrage/Moden, Digitalisierung, Freizeitverhalten, Angebotsformen) schlagen sich unmittelbar und flexibel in den Beratungs-/Informationsgegenständen nieder.

Im Verlauf der Förderung ist eine Professionalisierung und Profilierung des LAFT als Projektträger zu beobachten. Die Sichtbarkeit des LAFT in der freien Szene ist deutlich gestiegen, auch außerhalb Berlins. Das Projekt dient anderen Regionen als Vorbild für eine solche Förderung. Innerhalb des LAFT gibt es mittlerweile eine Anhäufung von Wissen über die freie Szene, die außen sonst nicht vorhanden ist. Ansonsten wurde viel Wissen über Förderung, Abrechnung und formale Anforderungen des EFRE/ESF aus dem Mosaik von Projekten erarbeitet. Es kamen neue Aufgaben hinzu, z. B. Steuererklärungen, Klärung von Haftungs- und Prüfungsfragen, steuerliche Betriebsprüfung. Aufgrund der Förderbedingungen müssen einige mit den geförderten Projekten verbundenen Aufgaben, wie die strukturelle Konzeption, Antragstellung, Vor- und Nachbereitung von Projekten, ehrenamtlich übernommen werden. Außerdem entstehen Kosten, die der LAFT allein aus den Mitgliedsbeiträgen tragen muss (Versicherungen des Vereins, Mietkautionen, Steuerberatungskosten,

Bankgebühren, Vorfinanzierung von Personalkosten, Bewirtungskosten, Vorleistungen u. ä.).<sup>18</sup> Der LAFT hat nach eigenen Aussagen einen Lernprozess „wie ein Startup“ vollzogen, nur ohne selbst wirtschaftlich tätig zu sein.

## 3.2 Weitere Förderinstrumente im Spezifischen Ziel A.2

### 3.2.1 Förderinstrument 2: Berufliche Weiterbildung für sozialpädagogische Fachkräfte

#### Ziel und Inhalt

Im Rahmen des Förderinstrument 2 bietet das Land Berlin die „berufliche Weiterbildung für sozialpädagogische Fachkräfte“ im Bereich Medienpädagogik an und reagiert damit auf die veränderten Anforderungen der modernen Informations- und Wissensgesellschaft. Schwerpunkt der Förderung ist die Vermittlung von Wissen zu digitalen Medien und innovativen Lernformen. Die Zielgruppe sind sozialpädagogische Fachkräfte, die in Kinder-, Jugend- und Sozialeinrichtungen beschäftigt sind. Neben konkretem Fachwissen beispielweise zu Computerprogrammen und Datenschutz wird der Einsatz und die Anwendung von digitalen didaktischen Lern- und Unterrichtsmethoden geschult. Durch das vermittelte Fachwissen soll die Medienkompetenz der Teilnehmer/-innen und der sichere Umgang mit Internetprogrammen bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gestärkt werden.

#### Umsetzungsstand und erreichte Zielgruppen

Seit Beginn der Förderung 2016 wurden 3.743 Eintritte bis Ende 2020 verzeichnet. Wurden bis 2020 im Durchschnitt etwa 600 Eintritte erzielt, wird dieser Wert 2020 mit 1.367 Eintritten deutlich überschritten.

**Tabelle 3.5: FI 2 – Eintritte 2016-2020**

Jahr	Anzahl	Anteil
2016	465	12,4%
2017	847	22,6%
2018	615	16,4%
2019	449	12,0%
2020	1.367	36,5%
<b>Gesamt</b>	<b>3.743</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Dass im Bereich Bildung/Pädagogik besonders viele Frauen beschäftigt sind, spiegelt sich auch in der Geschlechterverteilung dieses Instruments wider: Mit einem Anteil von 79,7% an allen Eintritten stellen Frauen die deutliche Mehrheit. 2019 ist der Männeranteil seit Beginn der Förderung erstmalig signifikant auf 28,7% angestiegen. Dieser Wert nimmt in 2020 jedoch wieder ab, sodass insgesamt von allen erreichten Teilnehmer/-innen 20,3% männlich waren.

<sup>18</sup> Einem Projektvolumen von ca. 1 Mio. Euro stehen ca. 30.000 Euro Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden, Mieteinnahmen gegenüber. 2018 geriet der Verein durch die zusätzlichen Kosten ins Defizit. Quellen: LAFT - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. (Hrsg.) (2019), Protokoll der Mitgliederversammlung des LAFT Berlin am 25.11.2019, Berlin. Siehe auch LAFT - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. (Hrsg.) (2019): Freies Arbeiten - kollektiv, vernetzt, solidarisch. Ein Handbuch zu Arbeitsstrukturen in den freien darstellenden Künsten; Berlin. S. 88.



**Tabelle 3.6: FI 2 - Geschlechterverteilung 2016-2020**

Jahr	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
2016	375	80,6%	90	19,4%	465
2017	723	85,4%	124	14,6%	847
2018	505	82,1%	110	17,9%	615
2019	320	71,3%	129	28,7%	449
2020	1.060	77,5%	307	22,5%	1.367
<b>Gesamt</b>	<b>2.983</b>	<b>79,7%</b>	<b>760</b>	<b>20,3%</b>	<b>3.743</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Für das FI 2 findet im OP wie auch für das FI 3 und 4 der Outputindikator OA21 „Erwerbstätige, die an Projekten zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus teilnehmen“ Anwendung. Bis Ende der Förderperiode sollen mit dem FI 2 5.471 Eintritte von Erwerbstätigen erzielt werden. Bisher wurden 3.670 Eintritte von Erwerbstätigen verzeichnet, was einem Umsetzungsstand von 67,1% entspricht. Werden weiterhin ähnlich hohe Eintrittszahlen wie 2020 erzielt, kann der Zielwert bis 2023 erreicht werden.

In den Förderjahren 2016 bis 2019 lagen die durchschnittlichen Eintrittszahlen deutlich unter denen von 2020. Laut Aussage des befragten Trägers lassen sich die in der Vergangenheit merklich niedrigeren Eintrittszahlen unter anderem auf eine hohe Anzahl von kurzfristigen Abmeldungen der Teilnehmer/-innen zurückführen, was teilweise zum Ausfall von Weiterbildungsveranstaltungen führte. Der Träger berichtet, dass die Planung stets sehr langfristig angelegt war, auch seitens der Bildungseinrichtungen, doch verhindere der akute Personalengpass im Bildungsbereich, dass auf kurzfristige Änderungen (bspw. Ausfall einer Kollegin/eines Kollegen) flexibel reagieren werden könne. Besonders häufig ziehen Kita-Beschäftigte ihre Anmeldungen zurück. Auf derartige strukturelle Umstände kann der ESF jedoch nur bedingt Einfluss nehmen.

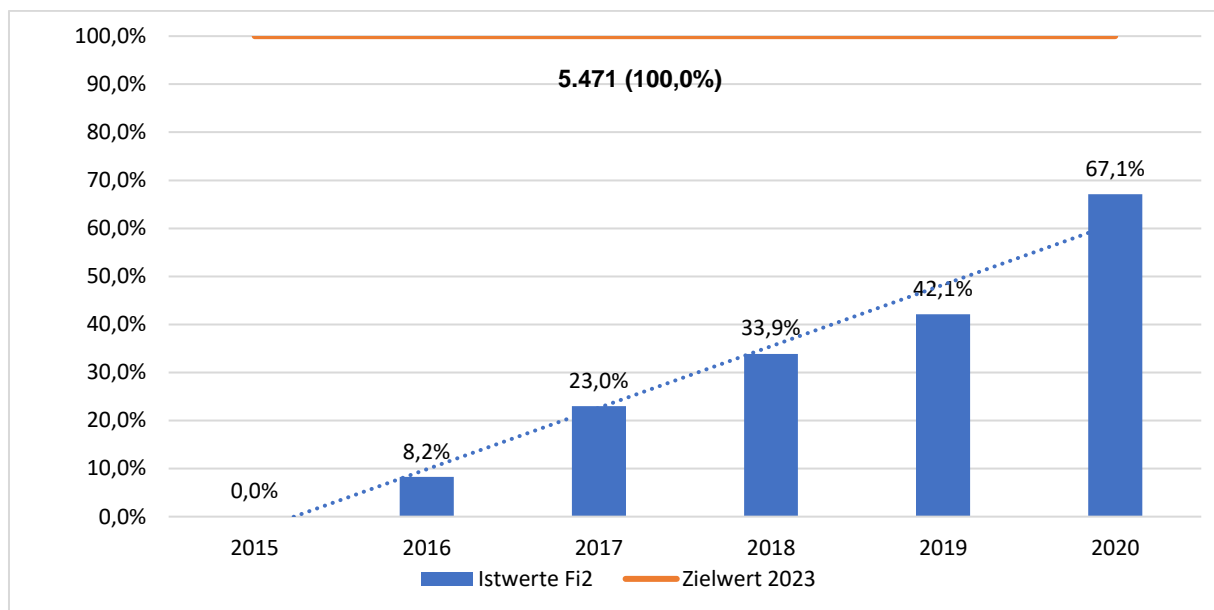
Als weiteren Grund für die recht niedrigen Eintrittszahlen in der Vergangenheit verweist der Träger auf eine zum Teil sehr herausfordernde Akquise. Für eine erfolgreiche Gewinnung von Teilnehmer/-innen sei ein breites Netzwerk und eine Vielzahl von Kooperationen notwendig. Dahingehend wurde die Öffentlichkeitsarbeit im Laufe der Förderung, auch mit Unterstützung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, zunehmend intensiviert. Besonders entscheidend sei allerdings der direkte Kontakt zu den Arbeitgeber/-innen, da diese letztlich über die Teilnahme entscheiden würden. Hemmend für eine erfolgreiche Akquise sei zudem die Berliner Regelung, dass nur Personen gefördert werden können, die ihren Wohnsitz im Land Berlin haben - auch wenn der Arbeitsort Berlin ist. Das führe laut Aussage des Trägers dazu, dass einer Vielzahl von Beschäftigten im Berliner Kinder- und Jugendbereich der Zugang verwehrt bliebe. So entstehe teilweise die Situation, dass in einem Berliner Betrieb nur ein Teil der Belegschaft an einer Weiterbildung teilnehmen könne.

Dass im Förderjahr 2020 weitaus mehr Teilnehmer/-innen als in der Vergangenheit erreicht wurden, ist auf die COVID-19-Pandemie und die ergriffenen Schritte des Trägers in Reaktion auf die Kontakt- und Versammlungsbeschränkungen zurückzuführen. Nach Aussage des interviewten Trägers konnten viele Veranstaltungen kurzfristig in ein digitales Format überführt werden. Einige Angebote wurden auch in ihrer Laufzeit gekürzt, durch die Einführung von Modulen flexibler gestaltet oder für mehr Teilnehmer/-innen zugänglich gemacht. Die zum Teil frei gewordenen Zeitrressourcen von Beschäftigten infolge der Schließung von Schulen, Freizeiteinrichtungen oder Kitas und die

modifizierten Qualifizierungsangebote haben laut dem Träger zu dem deutlichen Anstieg der Eintritte geführt.

Der Träger geht davon aus, dass die Anzahl der Teilnehmer/-innen auch in Zukunft auf hohem Niveau bleiben wird. Nicht zuletzt habe die COVID-19-Pandemie dazu geführt, dass die Themen Digitalisierung und Medienpädagogik wieder mehr Aufmerksamkeit erfahren. Zudem ermöglichen die Anpassungen des Weiterbildungsangebots bzw. die Einführung von Modulen, dass Qualifizierungen flexibel umgesetzt und Inhalte gegebenenfalls nachgeholt werden können und Beschäftigte im Pädagogikbereich trotz der strukturellen Schwierigkeiten letztlich eine Weiterbildung absolvieren können.

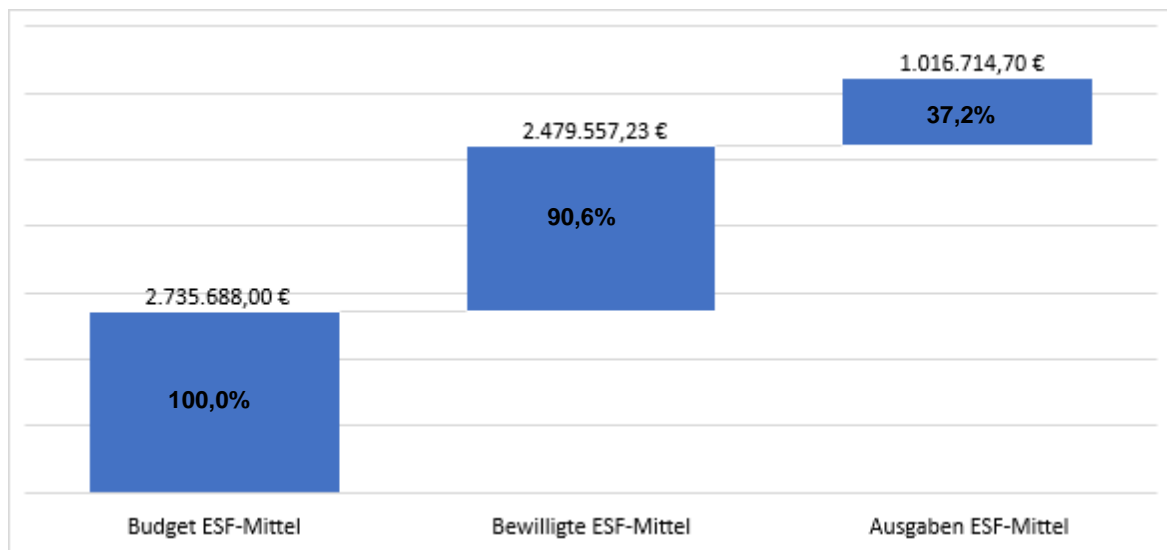
**Abbildung 3.4: FI 2 - Anzahl der erreichten Erwerbstätigen (Outputindikator OA21) 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Für die Förderung zur beruflichen Weiterbildung von sozialpädagogischen Fachkräften ist insgesamt ein Budget von 2,736 Mio. Euro vorgesehen, was einem Anteil von 1,3% am gesamten OP entspricht. Bis 31.12.2020 wurden 2,480 Mio. Euro bewilligt, sodass der Umsetzungsstand bei 90,6% liegt. Gegenüber dem hohen Bindungsstand sind die Ausgaben mit 37,2% der ESF-Mittel für die gesamte Förderperiode als eher niedrig einzuschätzen, hier dokumentieren sich die dargestellten Probleme bei der Erreichung der Teilnehmer/-innen bis 2019.

**Abbildung 3.5: FI 2 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

### Kompetenzerweiterung

In der Weiterbildung für sozialpädagogische Fachkräfte wird grundsätzlich zwischen frühkindlicher Bildung und Jugendmedienbildung unterschieden, um passgenaue Angebote - entsprechend der Zielgruppe der sozialpädagogischen Fachkräfte - ausarbeiten zu können. In beiden Kategorien werden zum einen berufsbegleitende Weiterbildungen zu spezifischen Themen als „**Fachprofile**“ angeboten, die langfristig angelegt sind und bis zu zehn Monate dauern. Zum anderen werden über die Förderung einmonatige **Seminare** zu diversen Themen umgesetzt. Um den unterschiedlichen Erfahrungen und Wissensständen der Teilnehmer/-innen gerecht zu werden, wird bei den Seminaren zwischen drei Kompetenzniveaus unterschieden: Grundlagen, Vertiefung und Spezialisierung. Ungeachtet des Formats erhalten alle Teilnehmer/-innen nach Teilnahme eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung („andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“), die die Kompetenzerweiterung bei den Teilnehmer/-innen aufzeigt.

Innerhalb der langfristig angelegten Weiterbildung von „**Fachprofilen**“ erlangen die Teilnehmer/-innen vertiefendes Wissen, um anschließend in der tatsächlichen Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen zielgruppenspezifische Methoden in der Wissensvermittlung anzuwenden. Beispiele für Themen in den Fachprofilen sind Berufsorientierung, kulturelle Bildung oder Sprachbildung. Am Ende der Weiterbildung weisen die Teilnehmer/-innen ihren Kompetenzerwerb in einem Kolloquium nach, in welchem sie eigens entwickelte Projekte mit medienpädagogischem Bezug vorstellen. Bei einigen Weiterbildungen besteht die Besonderheit, dass die qualifizierten Teilnahmebescheinigungen in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, der Alice Salomon Hochschule oder dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg ausgestellt werden. Der interviewte Träger betonte in diesem Zusammenhang, dass diese Teilnahmebescheinigungen insbesondere für Honorarkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit einen positiven Effekt auf ihre Auftragslage haben.

In den **Seminaren** werden entsprechend des Niveaus verschiedene Kompetenzen vermittelt. In den Grundlagenseminaren werden Themen behandelt wie Basiswissen zu Computern allgemein, der Umgang mit Programmen und Internet sowie die Anfertigung von Plakaten. In den Vertiefungen und Spezialisierungen verfügen die Teilnehmer/-innen bereits über mehr Vorerfahrung und technisches Grundwissen, sodass die inhaltlichen Schwerpunkte anwendungsbezogener gestaltet

sind. Hierzu zählen beispielweise die Erstellung einer digitalen Schnitzeljagd, die Produktion von Videos oder die Ausgestaltung eigener Projektideen. Eine mögliche Kompetenzerweiterung wird zu Ende des Seminars über Kompetenzfeststellungsbögen gemessen, die die Teilnehmer/-innen selbst ausfüllen. Inhalte und Umfang des Seminars werden in einer qualifizierten Teilnahmebescheinigung angegeben.

Laut Aussage des Trägers haben die Fachprofile und Seminare gemein, dass die Organisationsfähigkeit und Methodenkompetenz der Teilnehmer/-innen gestärkt werden sollen. Durch die gezielte Anwendung und Umsetzung von digitalen Lern- und Unterrichtsmethoden und der Vermittlung von Fachwissen sollen letztlich die Kinder und Jugendlichen von der Weiterbildung profitieren. Sie sollen dazu befähigt werden, verantwortungsvoll und zielgruppengerecht Medien zu konsumieren.

### 3.2.2 Förderinstrument 3: Innovative Qualifizierung

#### Ziele und Inhalte der Förderung

Das Instrument 3 „Innovative Qualifizierung“ ist dem Spezifischen Ziel A.2 zugeordnet. Ziel des Instruments ist es, Beschäftigte von Berliner Unternehmen aus dem technologisch innovativen Bereich zu qualifizieren. Über zielgruppengerechte Weiterbildungen sollen die Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen erhöht werden, um Unternehmen und Beschäftigte bei der Anpassung an den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt zu unterstützen. Zudem sollen mit dem Instrument Beschäftigte gefördert werden, die infolge von Geschäftsaufgabe oder Umstrukturierungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

#### Umsetzungsstand und erreichte Zielgruppen

Seit Beginn der Förderung 2016 wurden bis Ende 2020 1.104 Eintritte verzeichnet. Der größte Anteil fällt auf das Förderjahr 2018, in welchem 44,8% der Teilnehmer/-innen erreicht wurden. Von allen Eintritten sind bis Ende 2020 1.035 Austritte zu verzeichnen, im Jahr 2018 wurden 71,5% aller Austritte dokumentiert.

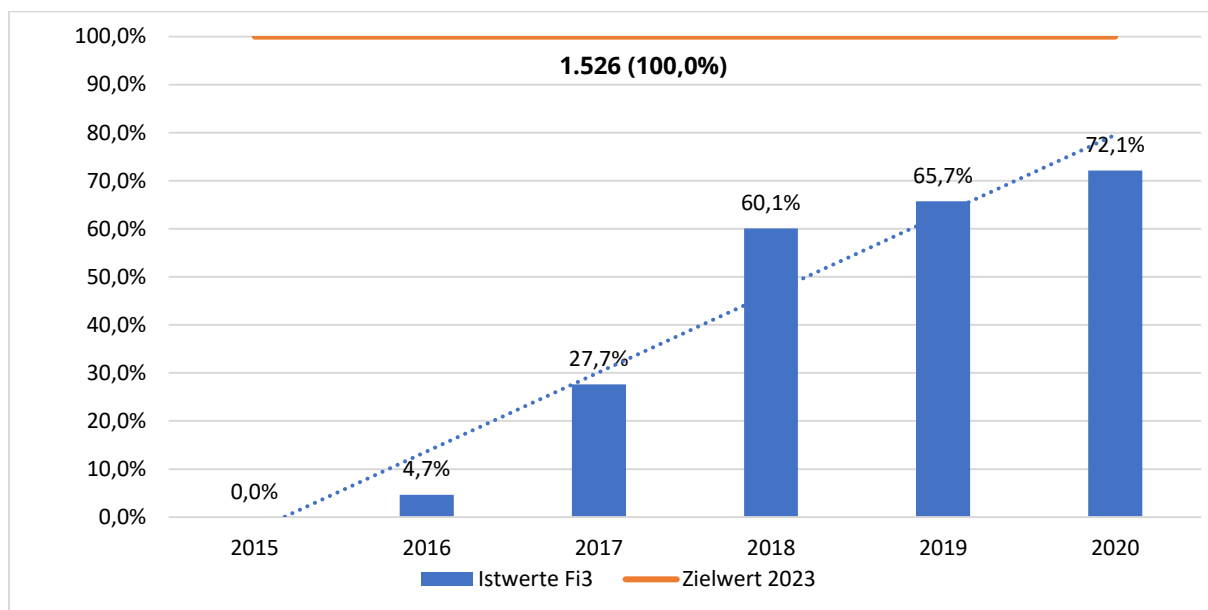
**Tabelle 3.7: FI 3 - Ein- und Austritte 2016-2020**

Jahr	Eintritte		Austritte	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2016	71	6,4%	47	4,5%
2017	351	31,8%	109	10,5%
2018	495	44,8%	740	71,5%
2019	88	8,0%	93	9,0%
2020	99	9,0%	46	4,4%
<b>Gesamt</b>	<b>1.104</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.035</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Der Indikator OA21 „Erwerbstätige, die an Projekten zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus teilnehmen“ findet in den Instrumenten 2, 3 und 4 Anwendung. Auf dieser Basis wurde für das Instrument 3 ein Zielwert von 1.526 Eintritten bis 2023 kalkuliert. Mit 1.104 verzeichneten Eintritten von Erwerbstätigen bis Ende 2020 wurde ein Umsetzungsstand von 72,1% erreicht.

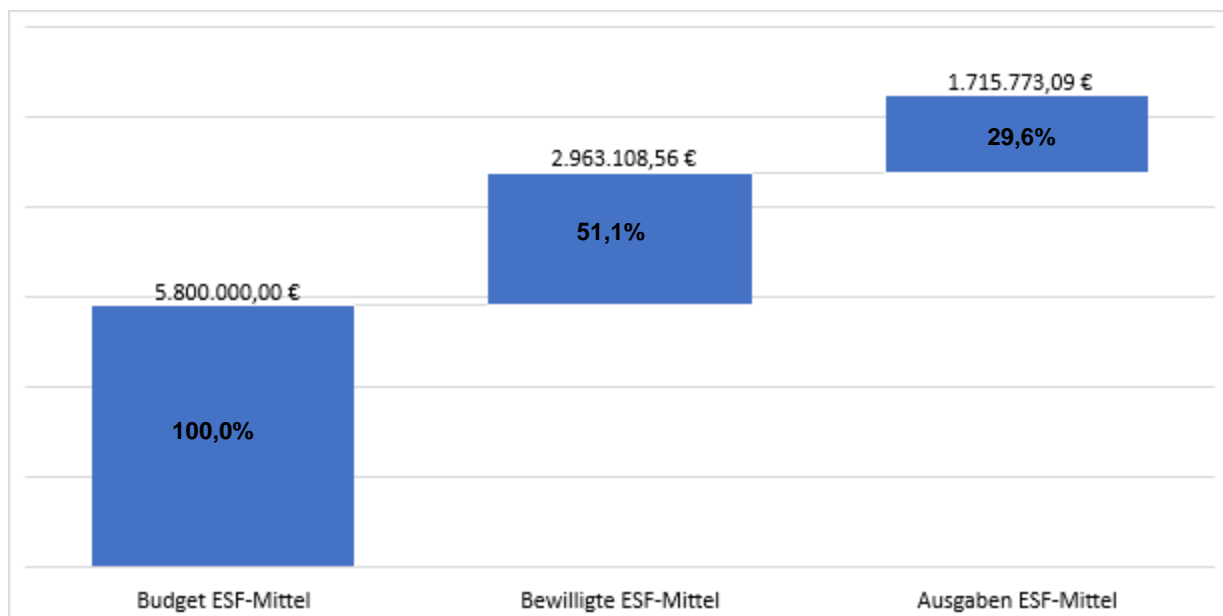
**Abbildung 3.6: FI 3 - Anzahl der erreichten Erwerbstätigen (Outputindikator OA21) 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Für das Förderinstrument 3 ist insgesamt ein Budget von 5,800 Mio. Euro vorgesehen. Mit Stand Ende 2020 wurden 2,963 Mio. Euro bewilligt, was einer Bindungsquote von 51,1% entspricht. Die Ausgaben belaufen sich auf 29,6% des Gesamtbudgets. Bedenkt man, dass mit der ersten Änderung des Operationellen Programms das Budget für das Förderinstrument stark reduziert worden ist, so ist der finanzielle Umsetzungsstand Ende 2020 als eher gering einzuschätzen.

**Abbildung 3.7: FI 3 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

Mit dem Instrument 3 wurden bis Ende 2020 sechs Projekte gefördert. Drei Projekte richteten sich an Beschäftigte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen des Berliner Handwerks. Schwerpunkt dieser Weiterbildungen war es, die Teilnehmer/-innen zu innovativen Technologien im Bereich Handwerk zu schulen. Ein weiteres Projekt zielte auf die Weiterbildung von Beschäftigten im

Berliner Energiesektor. Über passgenaue Weiterbildungen sollen die Mitarbeiter/-innen Zusatzqualifikationen im Bereich der innovativen Energietechnik erlangen. Im Jahr 2020 wurde das fünfte Projekt im Bereich der HoGa- und Tourismusbranche erstmalig umgesetzt. Hier sollen Beschäftigte aus Hotel, Gastronomie und Tourismus in den technologischen Handlungsfeldern wie Digitalisierung, Datenschutz und IT-Sicherheit qualifiziert werden.

Die Mehrheit der Eintritte (59,9%) fällt allerdings auf die Förderung der Transfergesellschaft für das von Arbeitslosigkeit bedrohte Bodenpersonal von Air Berlin. Über Coaching, individuelle Qualifizierungen und Praktika sollen die Teilnehmer/-innen bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung unterstützt werden. Da sich dieses Vorhaben stark von den anderen vier Projekten unterscheidet und es sich dabei nicht um eine innovative Weiterbildung im klassischen Sinne handelt, liegt der Fokus der folgenden Analysen auf der Evaluierung der Projekte im Handwerk, Energiebereich und Hotel/Gastronomie.

**Tabelle 3.8: FI 3 - Eintritte nach Projektbereich und Geschlecht 2016-2020**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Transfergesellschaft Air Berlin	366	75,2%	295	47,8%	661	59,9%
Handwerk	61	12,5%	229	37,1%	290	26,3%
Energiesektor	29	6,0%	60	9,7%	89	8,1%
HoGa- und Tourismusbranche	31	6,4%	33	5,3%	64	5,8%
<b>Gesamt</b>	<b>487</b>	<b>100,0%</b>	<b>617</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.104</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Mit den Projekten zur innovativen Weiterbildung im engeren Sinn (Handwerk/Energiesektor/Hotel und Gastronomie) von Beschäftigten wurden zwischen 2016 und 2020 443 Teilnehmer/-innen erreicht, davon waren 27,3% weiblich und 72,7% männlich. Während 29,6% der Teilnehmer/-innen eine Meisterausbildung und 39,5% eine Berufsausbildung aufwiesen, verfügten 27,3% aller Eintritte über einen Hochschulabschluss. Hinsichtlich der beruflichen Vorbildung sind erhebliche Geschlechterunterschiede festzustellen: Unter allen weiblichen Teilnehmerinnen wiesen 42,1% einen Hochschulabschluss auf. Die größte Gruppe unter den Männern stellten die Teilnehmer mit einer Berufsausbildung (39,1%).

**Tabelle 3.9: FI 3 - Eintritte nach beruflicher Vorbildung und Geschlecht 2016-2020 – ohne Transfergesellschaft**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hochschulabschluss	51	42,1%	70	21,7%	121	27,3%
Meisterausbildung	15	12,4%	116	36,0%	131	29,6%
Berufsausbildung	49	40,5%	126	39,1%	175	39,5%
keine berufliche Bildung	6	5,0%	10	3,1%	16	3,6%
<b>Gesamt</b>	<b>121</b>	<b>100,0%</b>	<b>322</b>	<b>100,0%</b>	<b>443</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Damit fällt die Anzahl an Teilnehmer/-innen, die die Möglichkeit einer ESF-geförderten Weiterbildung im klassischen Sinne in Anspruch nahmen, recht gering aus. Laut Aussage eines Projektträgers ist das vor allem auf die gute Wirtschaftslage in Berlin in den letzten Jahren zurückzuführen. Infolge einer guten Auftragslage sank das Interesse der Beschäftigten und/oder Unternehmen stellen ihre Beschäftigten weniger für Weiterbildungen frei, auf kleinere und mittlere Unternehmen treffe das in besonderem Maße zu.

Als weiteren wesentlichen Grund für die eher niedrigen Eintrittszahlen benannte ein Träger die inhaltlichen Spezialisierungen der Weiterbildungen. Obwohl eine bestimmte Expertise die Marktchancen eines Betriebs deutlich verbessere, sei es mitunter herausfordernd, die Zielgruppe zu erreichen. Eine derartige berufliche Spezialisierung erfordere zum einen eine bereits hohe Vorqualifizierung der Teilnehmer/-innen und zum anderen eine starke persönliche Motivation sowie vorhandene Zeitressourcen.

Infolge der geringen Kursauslastung wurden laut Aussage eines Trägers die Akquisebemühungen intensiviert. So spiele Öffentlichkeitsarbeit eine wesentliche Rolle bei der Gewinnung von Teilnehmer/-innen, Werbung in Social-Media-Kanälen wie Facebook und in der Vergangenheit Google+ sei zunehmend wichtig. In diesem Zusammenhang betonte ein Träger, dass bei der Durchführung der Weiterbildung bislang nur wenig Kooperationen mit Betrieben und Arbeitgebern bestehen und die Akquise vornehmlich auf Ebene der Teilnehmer/-innen erfolgt. Ein intensiverer Austausch und Kontakt mit Betrieben könne durchaus gewinnbringend sein, doch sei dafür die Personalausstattung in den Projekten nicht ausreichend.

## **Wirkungen und Ergebnisse der Förderung – innovative Qualifizierung im engeren Sinn**

### **Kompetenzerweiterung**

In den Weiterbildungen wird den Teilnehmer/-innen spezifisches innovatives Fachwissen vermittelt, welches in der Praxis Anwendung finden soll, um Berliner Betriebe bei der Anpassung an den technischen Wandel zu unterstützen. Ein interviewter Träger betonte in diesem Zusammenhang, dass neben der Vermittlung von Fachwissen ebenso die Förderung von vernetztem Denken fundamental ist. Die Weiterbildungen sollen die Teilnehmer/-innen dazu befähigen, Betriebsführung als einen ganzheitlichen Prozess zu verstehen, in welchem beispielsweise Personalführung, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit in engem Zusammenhang stehen. Das fördere nachhaltig die Resilienz Berliner Betriebe und stärke die lokale Wirtschaft.

Als Nachweis der Kompetenzerweiterung können die Teilnehmer/-innen verschiedene Abschlüsse bzw. Zertifikate erlangen. Hier wird grundsätzlich zwischen trägerinternen Zertifikaten und staatlich anerkannten Abschlüssen unterschieden. Eine Besonderheit des Förderinstruments 3 besteht darin, dass Teilnehmer/-innen in einigen Projekten einen staatlich anerkannten Abschluss der Handwerkskammer erwerben können. Für Weiterbildungen aus anderen Branchen dieses Instruments besteht diese Möglichkeit allerdings nicht.

Die Mehrheit aller ausgetretenen Teilnehmer/-innen erlangte ein trägerinternes Zertifikat (54,1%). Davon waren die meisten mit 73,1% männlich und 23,9% bei Eintritt selbstständig. Während etwa jeder zweite Mann (51,5%) ein trägerinternes Zertifikat erlangte, steigt dieser Anteil unter den Frauen auf 62,0%. Der trägerinterne Abschluss „andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“ dominiert deutlich mit 48,4% an allen Austritten.

Eine beachtliche Anzahl von 129 Teilnehmer/-innen erreichte im bisherigen Förderzeitraum von 2016 bis 2020 einen anerkannten Abschluss, was 35,4% an allen Austritten entspricht. Der Anteil

an allen männlichen Teilnehmern beträgt in dieser Kategorie 79,8%, der Anteil von bei Eintritt Selbstständigen liegt bei 34,1%. Unter allen Frauen erlangten 28,3% einen anerkannten Abschluss, bei den Männern liegt dieser Wert bei 37,9%.

Der Anteil an Teilnehmer/-innen, der keinen Abschluss erreichte, fällt mit 10,4% recht gering aus. Eine Minderheit beendete ein Projekt vorzeitig und erlangte deshalb keinen Abschluss. Bei dem Gros allerdings handelt es sich um Teilnehmer/-innen, die die Erlangung eines anerkannten Abschlusses anstrebten, weshalb davon auszugehen ist, dass sie die extern abzulegende Prüfung nicht bestanden. Es ist denkbar, dass die Prüfung zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt und so der Abschluss letztlich erlangt wird.

**Tabelle 3.10: FI 3 - Austritte nach Art der Abschlüsse 2016-2020 – ohne Transfergesellschaft**

Art des Abschlusses	Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>anerkannter Abschluss</b>	26	28,3%	103	37,9%	129	35,4%
sonstige staatl. Prüfung bzw. sonstiger staatl. anerkannter oder gleichgestellter Abschluss	26	28,3%	103	37,9%	129	35,4%
<b>trägerinternes Zertifikat</b>	57	62,0%	140	51,5%	197	54,1%
andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung	51	55,4%	125	46,0%	176	48,4%
trägerinterne Prüfung	5	5,4%	13	4,8%	18	4,9%
sonstige formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte durch den Träger	1	1,1%	2	0,7%	3	0,8%
<b>keinen Abschluss erreicht</b>	9	9,8%	29	10,7%	38	10,4%
<b>Gesamt</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>	<b>272</b>	<b>100,0%</b>	<b>364</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Zwischen den Projekten im Handwerksbereich und den Projekten im Energiesektor sowie Hotel/Gastronomie bestehen hinsichtlich der zu erreichenden Abschlüsse erhebliche Unterschiede. Im Handwerksbereich stellen anerkannte Abschlüsse das Gros mit einem Anteil von 49,0%, was die Bedeutung der anerkannten Abschlüsse im Handwerkbereich nochmals unterstreicht. In den Projekten im Energiesektor sowie in Hotel/Gastronomie kann ausschließlich das trägerinterne Zertifikat „andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“ erreicht werden. In Projekten im Handwerksbereich erreichten 36,9% aller Teilnehmer/-innen ein trägerinternes Zertifikat, dominierend ist auch hier die andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung mit 28,9%.



**Tabelle 3.11: FI 3 - Abschlüsse nach Projektart 2016-2020 – ohne Transfergesellschaft**

	Handwerk		Energiesektor		Hotel / Gastronomie	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>anerkannter Abschluss</b>	<b>129</b>	<b>49,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
sonstige staatl. Prüfung bzw. sonstiger staatl. anerkannter oder gleichgestellter Abschluss	129	49,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>trägerinternes Zertifikat</b>	<b>97</b>	<b>36,9%</b>	<b>88</b>	<b>98,9%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>
andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung	76	28,9%	88	98,9%	12	100,0%
trägerinterne Prüfung	18	6,8%	0	0,0%	0	0,0%
sonstige formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte durch den Träger	3	1,1%	0	0,0%	0	0,0%
<b>keinen Abschluss erreicht</b>	<b>37</b>	<b>14,1%</b>	<b>1</b>	<b>1,1%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>263</b>	<b>100,0%</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

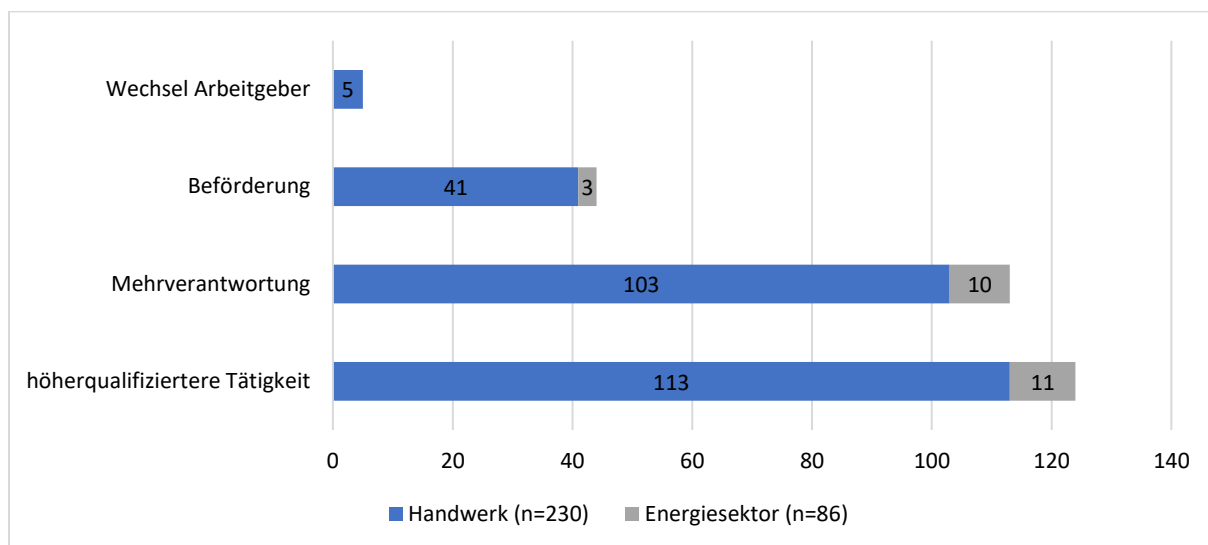
### Verbesserung der beruflichen Situation sechs Monate nach der Teilnahme

Von allen 374 ausgetretenen Teilnehmer/-innen der klassischen Weiterbildung liegen zu 316 Teilnehmer/-innen Ende 2020 Informationen zum beruflichen Werdegang sechs Monate nach Projektende vor. Dass zu 58 ehemaligen Teilnehmer/-innen keine Daten erhoben werden konnten, lässt sich auf zwei mögliche Gründe zurückführen: Entweder waren die sechs Monate seit Projektende noch nicht verstrichen oder der/die Teilnehmer/-in war nicht mehr zu erreichen. Zu den 12 ausgetretenen Teilnehmer/-innen aus den Projekten Hotel/Gastronomie liegen noch keine Daten zum weiteren beruflichen Werdegang sechs Monate nach Projektende vor.

In der Verbleibsbefragung sechs Monate nach Projektende wurde erfragt, ob – im Vergleich zum Zeitpunkt bei Eintritt - der Arbeitsplatz gewechselt wurde, eine Beförderung stattgefunden hat, Mehrverantwortung übernommen wurde oder eine höherqualifiziertere Tätigkeit ausgeübt wurde. Die Abbildung 3.8 zeigt alle Verbleibantworten, die eine positive berufliche Weiterentwicklung aufweisen, unterteilt nach den Branchen Handwerk und Energie (aus dem Bereich Hotel/Gastronomie liegen wegen der noch laufenden Maßnahme keine Daten vor). Es ist jedoch zu beachten, dass Mehrfachnennungen möglich waren, sodass die Zahlenwerte in der Abbildung keine Einzelpersonen, sondern Antworten darstellen.

Die meisten positiven Antworten von Teilnehmer/-innen aus dem Handwerk und dem Energiesektor entfallen auf eine Veränderung zu Mehrverantwortung oder der Ausübung einer höherqualifizierteren Tätigkeit sechs Monate nach Beendigung einer Weiterbildung. Ein weitaus geringerer Anteil der Teilnehmer/-innen gab an, dass im Zeitraum zwischen Eintritt und sechs Monate nach Projektende eine Beförderung stattgefunden habe. Der Anteil der Teilnehmer/-innen mit positiver beruflicher Weiterentwicklung ist bei den Projekten aus dem Handwerk höher als bei den Projekten aus dem Energiesektor, wobei bei letzterem die niedrige Fallzahl zu berücksichtigen ist. Der Unterschied ist unterem darauf zurückzuführen, dass im Energiesektor die Umstellung auf Erneuerbare Energien eine Anpassung der bestehenden Qualifikationen der Beschäftigten erfordert. Es ist zu vermuten, dass die Teilnehmer/-innen mit der Teilnahme an einer Weiterbildung somit dem Kompetenzprofil für eine Stelle gerecht werden, die sie bereits innehaben. Daher ist nach Teilnahme an einer Weiterbildung im Energiesektor eine höherqualifiziertere Position weniger zu erwarten als im Handwerksbereich.

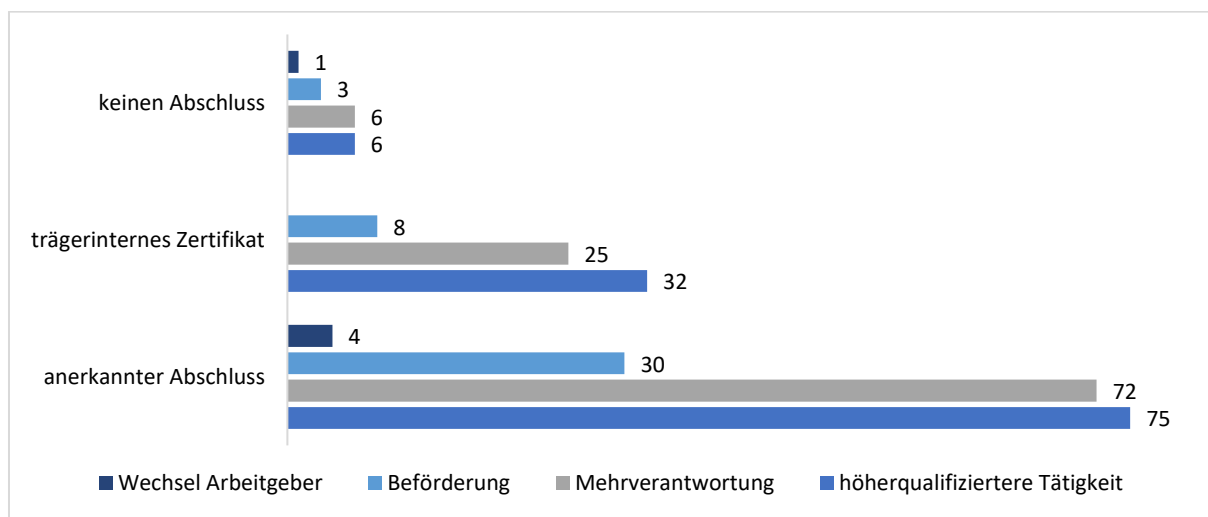
**Abbildung 3.8: FI 3 – Verbesserung der beruflichen Situation sechs Monate nach Teilnahme 2016-2020 – ohne Transfergesellschaft**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Da in den Weiterbildungen im Handwerksbereich zwei verschiedene Arten von Abschlüssen erreicht werden konnten, stellt die Abbildung 3.9 die positiven Antworten zur beruflichen Weiterentwicklung von Teilnehmer/-innen aus Projekten aus dem Handwerk nach erreichtem Abschluss dar. Ersichtlich wird die Bedeutung eines anerkannten Abschlusses: Teilnehmer/-innen mit einem anerkannten Abschluss weisen weitaus häufiger eine positive berufliche Weiterentwicklung auf. Wurde von Teilnehmer/-innen mit einem trägerinternen Zertifikat 32-mal angegeben, dass nach sechs Monaten eine höherqualifiziertere Tätigkeit als vor der Weiterbildung ausgeübt wird, trifft das auf 75 Teilnehmer/-innen mit einem anerkannten Abschluss zu.

**Abbildung 3.9: FI 3 – Verbesserung der beruflichen Situation sechs Monate nach Teilnahme nach erreichtem Abschluss von Teilnehmer/-innen aus dem Handwerk 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

### Wirkungen und Ergebnisse der Förderung – Transfergesellschaft

Für die Teilnehmer/-innen aus der Transfergesellschaft ist eine Betrachtung der beruflichen Weiterentwicklung im Unternehmen wenig aufschlussreich. Sie waren im Zuge der Insolvenz von Air

Berlin bei Eintritt unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht, sodass die Gründung einer Transfergesellschaft für das Bodenpersonal die Vermittlung in eine Anschlussperspektive bei einem oder einer anderen Arbeitgeber/-in zum Ziel hatte. Die Vermittlung bzw. die Einmündung in eine Beschäftigung ist daher ein zentraler Indikator, um die Wirksamkeit dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments zu messen.

Vier Wochen nach Projektende konnten zu allen 661 eingetretenen Teilnehmer/-innen Informationen zum Erwerbsstatus erfasst werden. Zum zweiten Messzeitpunkt sechs Monate nach Teilnahme wurden noch 626 ehemalige Teilnehmer/-innen erreicht und dazu befragt. Der Hauptteil (77,5%) der Teilnehmer/-innen war vier Wochen nach Teilnahme als Arbeitnehmer/-in beschäftigt. Arbeitslos gemeldet hingegen waren 16,9% aller Austritte vier Wochen nach Projektteilnahme. Sechs Monate nach Projektende steigt der Anteil der Arbeitnehmer/-innen auf 82,1% und sinkt der Anteil der arbeitslos gemeldeten Teilnehmer/-innen auf 12,3%. Dass die Teilnahme für den Großteil der Teilnehmer/-innen zu einer Anschlussbeschäftigung geführt hat, zeugt von einer sehr erfolgreichen Umsetzung dieses Vorhabens.

Zwischen den Geschlechtern fällt der Unterschied im Erwerbsverlauf nach Teilnahme an einem Projekt der Transfergesellschaft sehr gering aus. Unter den Frauen waren nach vier Wochen 78,4% und nach sechs Monaten 82,4% erwerbstätig. Vier Wochen nach Teilnahme waren 76,3% aller Männer erwerbstätig, dieser Anteil steigt auf 81,8% zum Zeitpunkt sechs Monate nach Projektteilnahme.

**Tabelle 3.12: FI 3 - Verbleib der Teilnehmer/-innen an der Transfergesellschaft 2016 - 2020**

	nach vier Wochen		nach sechs Monaten	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
als Arbeitnehmer/-in beschäftigt	512	77,5%	514	82,1%
arbeitslos gemeldet	112	16,9%	77	12,3%
Nichterwerbstätige ohne Arbeitssuchendmeldung	8	1,2%	8	1,3%
Nichterwerbstätige, die bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend gemeldet sind	4	0,6%	5	0,8%
selbstständig (einschl. mithelfende Familienangehörige)	8	1,2%	7	1,1%
Student/-in	3	0,5%	7	1,1%
Weiterbildungsmaßnahme, berufsvorbereitende Maßnahme, unbezahltes Praktikum	14	2,1%	8	1,3%
<b>Gesamt</b>	<b>661</b>	<b>100,0%</b>	<b>626</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung kommen Massolle/Mühge in ihrer Evaluation der Air Berlin-Transfergesellschaften.<sup>19</sup> Dabei untersuchte die Studie die zwei unabhängig voneinander gegründeten Transfergesellschaften für das Bodenpersonal zum einen und für das Technikpersonal zum anderen. Die ESF-Mittel wurden für das in Berlin stationierte Bodenpersonal und dementsprechend für die Transfergesellschaft Boden eingesetzt. In der Studie wird nicht zwischen den Standorten unterschieden, jedoch war etwa 88,0% des gesamten Bodenpersonals in Berlin beschäftigt, sodass Teilergebnisse der Studie durchaus unterstützend bei der Bewertung der ESF-Förderung in Berlin herangezogen werden können.

<sup>19</sup> Masolle, Julia/Mühge, Gernot (2020): Beschäftigtentransfer in der Luftfahrtbranche. Zustandekommen und Wirksamkeitsanalyse der Air Berlin-Transfergesellschaften (Schriftenreihe Arbeitsmarkt und betriebliche Personalpolitik, Bd. 3), Augsburg, München.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Transfergesellschaft Boden überdurchschnittlich gute Ergebnisse erzielt hat. Diese Schlussfolgerung basiert zum einen auf einer hohen Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen und zum anderen auf der hohen Anzahl von Teilnehmer/-innen mit Beschäftigung im Anschluss. Datenbasis der Studie sind Befragungen vom September 2018 und Februar 2019 ehemaliger Teilnehmer/-innen.<sup>20</sup>

Laut den Erhebungen der Studie bewerteten 83,0 % der Teilnehmer/-innen (n=165) die Leistung der Transfergesellschaft als positiv, sie beurteilten die Aussage „Alles in allem bin ich mit der Leistung der Transfergesellschaft sehr zufrieden“ mit „absolut richtig“, „überwiegend richtig“ und „eher richtig“. Als „absolut falsch“ werteten lediglich 3,0% der Teilnehmer/-innen diese Aussage. Auch die Beratung und Betreuung durch den persönlichen Transferberater wird von den ehemaligen Teilnehmer/-innen (n=171) als durchaus positiv bewertet: Unter den zum Zeitpunkt der Befragung als Arbeitnehmer/-innen beschäftigten vertraten 83,7% und unter den Arbeitslosen 76,9% diese positive Meinung.

Hinsichtlich des Verbleibs hat die Befragung im Rahmen der Studie ähnliche Ergebnisse wie die Auswertung der ESF-Monitoring-Daten geliefert: 81,0% der Teilnehmer/-innen mündeten in eine Beschäftigung und 13,8% waren arbeitslos (n=189). Die Studie liefert darüber hinaus noch weitere aufschlussreiche Ergebnisse: Laut der Befragung schloss mit einem Anteil von 1,3% nur eine Minderheit der befragten Teilnehmer/-innen (n=157) einen neuen Arbeitsvertrag mit einer Leiharbeitsfirma ab. Unter allen Befragten (n=156) gaben 73,1% an, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Diese Ergebnisse sind ebenfalls als sehr positiv im Sinne der Wirksamkeit der Transfergesellschaft Boden einzustufen, was die Schlussfolgerung der Studie „Die Air-Berlin Transfergesellschaften waren ein arbeitsmarktpolitischer Erfolg“<sup>21</sup> bekräftigt.

### **3.3 Gesamtbewertung des spezifischen Ziels A.2 und Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen**

Im Vordergrund der Bewertungsarbeiten zum spezifischen Ziel A.2 stand das **FI 4** (Qualifizierung Kulturwirtschaft). Auf Grundlage der Auswertung der Monitoringdaten und der durchgeführten Fallstudie ergibt sich eine positive Bewertung dieses Förderinstruments. Die im Wirkungsmodell für das FI 4 dargestellten Wirkungszusammenhänge konnten im Wesentlichen bestätigt werden.

Das Förderinstrument weist bezogen auf den Bewilligungsstand und den im Operationellen Programm definierten Outputzielwert einen sehr fortgeschrittenen Umsetzungsstand auf. Durch die Projekte werden die wichtigsten Teilmärkte der Kunst- und Kulturwirtschaft angesprochen. Der Schwerpunkt liegt auf Angeboten, die sich an Künstler/-innen verschiedener Gattungen richten oder in der Kulturpädagogik und kulturellen Bildung angesiedelt sind. Letztere sind besonders wichtig für die Aktivierung weiterer Einkommensfelder. Darstellende und bildende Künste sind zudem fast in gleichem Maße vertreten. Die Träger haben sich als Teil der jeweiligen Kulturszene inzwischen gut auf die Zielgruppe eingestellt und ihre Angebote weiterentwickelt. Es ist eine stabile Trägerlandschaft entstanden.

Die Zielgruppe des FI 4 sind die künstlerisch geprägten Soloselbstständigen. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer/-innen waren laut den Monitoringdaten bei Eintritt selbständig. Das formale Qualifikationsniveau der Teilnehmer/-innen ist in diesem Instrument bei Eintritt sehr hoch. Fast alle

---

<sup>20</sup> In der ersten Befragungswelle im September 2018 wurden Teilnehmer/-innen befragt, die bis Ende Mai ausgeschieden waren. Die zweite Befragung im Februar 2019 fokussierte auf Teilnehmer/-innen, die bis Ende Juli 2018 ausgeschieden waren.

<sup>21</sup> Ebenda, S. 83.

Teilnehmer/-innen haben am Ende der Maßnahmeteilnahme eine Qualifikation (meist durch eine formalisierte Feststellung des Kompetenzzuwachses) erlangt.

Die Zahlen aus dem Monitoring zeigen, dass die Maßnahmen zu einer Stabilisierung der Selbstständigkeit beitragen: Die meisten Teilnehmer/-innen blieben auch nach sechs Monaten selbstständig. Nur wenige zuvor Selbstständige wechseln in einen anderen Erwerbsstatus. In geringem Umfang kommt es nach der Qualifizierung oder dem Coaching zu einem Zuwachs an selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Durch die berufsbezogene, nicht-künstlerische Qualifizierung von Urheber/-innen und Interpret/-innen der Kulturwirtschaft wird vor allem Hilfe zur Selbsthilfe für die Teilnehmer/-innen geleistet, um auf den Teilmärkten wirtschaftlich ertragreicher zu werden und neue Perspektiven und Chancen am Markt zu erschließen. Zu den direkten Auswirkungen auf den Umsatz und das Einkommen der Selbstständigen liegen keine Informationen im Monitoring vor. Es erscheint jedoch plausibel, dass die Beratungs- und Qualifizierungsangebote zumindest zu einer Stabilisierung beigetragen haben, wenn die Selbstständigkeit aufrechterhalten werden kann.

Die im Bereich der darstellenden Künste durchgeführte Fallstudie zeigte eine hohe Nachfrage der Zielgruppe nach den Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten. Marktgerecht sind die Beratungs- und Qualifizierungsangebote durch die enge Verknüpfung aller Beteiligten mit der freien Szene. Die Inhalte der Beratungen und Informationsangebote können flexibel auf die entstehenden Bedarfe angepasst werden. Daher decken sie sowohl das relevante Sachwissen als auch die berufsbezogenen Handlungskompetenzen ab. Die Bedeutung der Angebote für Fortgeschrittene hat im Zeitverlauf zugenommen. Durch gemeinsame Veranstaltungen im Mentoring, die Weiterbildung und den Austausch der Mentor/-innen sowie die Gestaltung der Gruppenangebote wird die branchentypische Vernetzung untereinander gestärkt. Durch die daraus entstehenden künstlerischen Kooperationen und das Lernen voneinander kann schließlich die Positionierung des Einzelnen gestärkt werden.

Neben dem FI 4 werden im Rahmen des spezifischen Ziels A.2 zwei weitere Instrumente gefördert: Zum einen wird die Weiterbildung von sozialpädagogischen Fachkräften zu medienpädagogischen Themen unterstützt (**FI 2**). Die im Rahmen der Bewertungsstudie durchgeführten Analysen weisen darauf hin, dass mit den Angeboten die digitalen Kompetenzen, die Methodenkompetenzen sowie die Organisationsfähigkeit der Fachkräfte gestärkt werden konnten.

Zum anderen werden aus dem spezifischen Ziel mit dem **FI 3** Projekte der innovativen Qualifizierung gefördert. Mit dem Instrument wurden anspruchsvolle Weiterbildungsinhalte vermittelt, was sich an signifikanten Anteilen der Teilnehmer/-innen niederschlug, die anerkannte Abschlüsse erwarben und bei denen nach der Weiterbildung eine berufliche Weiterentwicklung zu verzeichnen war. Allerdings war die Nachfrage nach der Förderung viel geringer als bei Aufstellung des OP erwartet, sodass der quantitative Beitrag zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Berliner Beschäftigten gering blieb. Das FI 3 wurde auch genutzt, um auf einen neu aufgetretenen Förderbedarf zu reagieren. Mit einer Transfergesellschaft wurden ehemalige Beschäftigte von Air Berlin beim Übergang in eine neue Beschäftigung unterstützt.

### **Beitrag zu den Querschnittszielen**

Die folgenden Ausführungen zum Beitrag zu den Querschnittszielen beziehen sich auf das FI 4, das im Vordergrund der Bewertungsarbeiten zum spezifischen Ziel A.2 stand.

### *Gleichstellung der Geschlechter*

Die mit den Projekten des FI 4 angestrebten Beiträge zum Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter beziehen sich vor allem auf die Steigerung des Anteils der Frauen an den Gründungen und die Förderung einer existenzsichernden Beschäftigung von Frauen. Jeweils ca. drei Viertel der Projekte geben diese Themen im Antrag als vorrangige Beiträge zum Querschnittsziel an. Die materielle Situation der selbstständigen Kreativen ist unter den Frauen noch häufiger prekär als unter den Männern. Die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern hängt dabei vom Tätigkeitsbereich und vom Alter ab. Insofern ist gerade bei Frauen Unterstützungsbedarf im Sinne der Steigerung des wirtschaftlichen Erfolgs zu sehen.

Die Projektauswahlkriterien sehen vor, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Gewerken einbezogen werden sollen. Tatsächlich werden in den Projekten hohe Anteile von mehr als zwei Dritteln Frauen erreicht. In der Fallstudie lag der Frauenanteil über dem Durchschnitt des Förderinstruments. Frauen sind daher mindestens entsprechend ihres Anteils an der Referenzgruppe (dem jeweiligen Gewerk) einbezogen, zum Teil wohl eher stärker. Die Selbstständigenquote 6 Monate nach Austritt ist bei den Frauen (74 %) höher als bei den Männern (64 %).

Als Maßnahmen zur Profilierung hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter werden in den Anträgen von den Trägern die genderbewusste Besetzung von Stellen und von Auswahlgremien, die geschlechtergerechte Ansprache, Aktivierung von Teilnehmerinnen oder auch die Zusammenarbeit mit auf weibliche Kreative spezialisierten Trägern genannt.

Insgesamt leistet das FI 4 nach den Bewertungsergebnissen Beiträge im Sinne des Querschnittsziels in der Ausprägung „existenzsichernde Beschäftigung von Frauen“. Dies wird dadurch erreicht, dass die Maßnahmen zu einer Stabilisierung der Selbstständigkeit beitragen. Der Beitrag ist jedoch nicht quantifizierbar.

### *Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung*

Im gesamten Operationellen Programm ist die Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung stark auf die Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Das gilt auch für das FI 4. Zwei Drittel der Projekte benennen im Antrag als Ziel, einen Beitrag gegen Diskriminierung aufgrund eines Migrationshintergrunds leisten zu wollen.

Tatsächlich werden Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund in hohem Maße einbezogen. Ihr Anteil macht knapp ein Drittel der Eintritte aus. Besondere Impulse wurden mit den Projekten gesetzt, die die Universität der Künste für geflüchtete Kreative durchführte.

Als Maßnahmen im Bereich des Querschnittsziels werden von den Trägern die Beachtung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Personalrekrutierung und bei der Besetzung von Auswahlgremien genannt. Außerdem haben mehrsprachige Angebote an Bedeutung gewonnen. Abgesehen von der Hervorhebung gleicher, diskriminierungsfreier Zugangsmöglichkeiten, werden andere Dimensionen des Querschnittsziels Chancengleich und Nichtdiskriminierung von den Projekten wenig angesprochen.

## **4. Spezifisches Ziel A.3 Erhöhung der Kompetenzen der Gründungsinteressierten**

Im Zentrum des spezifischen Ziels A.3 steht die Unterstützung von innovativen und wachstumsorientierten Gründungen bzw. die Förderung des Gründungsgeschehens im Kontext der Hochschulen bzw. von Wissenschaft und Forschung. Dies betrifft sowohl die intensive Förderung konkreter Gründungsvorhaben (Förderinstrument 5: Förderung innovativer Gründungen) als auch die Unterstützung allgemeinerer Angebote der Hochschulen zur Gründungsberatung und Gründungsunterstützung (Förderinstrument 6: Sensibilisierung für Existenzgründungen an Hochschulen und Stimulierung des Unternehmensgeists an Hochschulen). Außerhalb der Hochschulen werden spezielle Beratungsangebote und Existenzgründungskurse für Gründerinnen und Unternehmerinnen gefördert (Förderinstrument 7). Die Förderung erfolgt jeweils durch Projekte, die die Kompetenzen und Gründungsvoraussetzungen von Teilnehmer/-innen verbessern. Innerhalb des spezifischen Ziels hat das Förderinstrument 5 hervorgehobene Bedeutung. Nach der im Rahmen der Änderung des Operationellen Programms 2018 erfolgten Mittelaufstockung entfallen mehr als 60% der ESF-Mittel des spezifischen Ziels auf das Förderinstrument 5.

Im Folgenden wird zunächst kurz auf den sozioökonomischen Kontext der ESF-Gründungsförderung eingegangen. Im Anschluss daran werden die Evaluierungsergebnisse für die Förderinstrumente 5, 6 und 7 vorgestellt.

### **4.1 Kontext der Gründungsförderung**

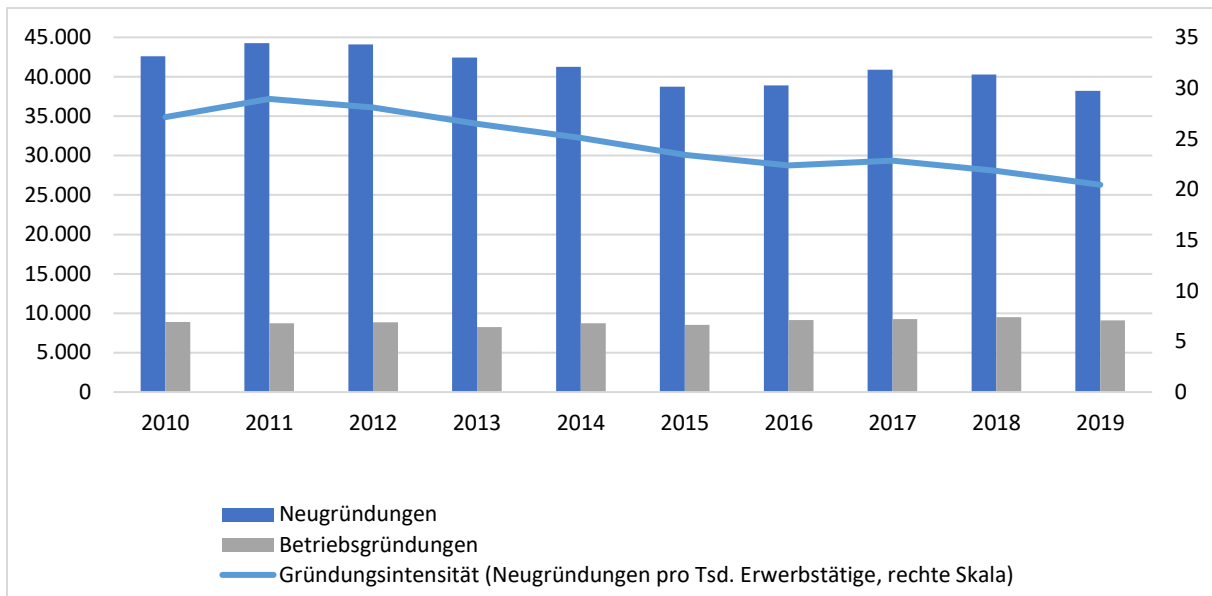
In Berlin und in Deutschland nimmt die Anzahl der Neugründungen seit etwa 2011 ab. Vor allem die Neugründungen in Bezug auf die Zahl der Erwerbstätigen (Gründungsintensität) geht tendenziell zurück. Im Gegensatz zu den meisten Regionen im Bundesgebiet ist die Situation in Berlin allerdings positiver zu bewerten: Die Zahl der Gründungen ist in der jüngsten Vergangenheit (2017) wieder leicht gestiegen. Die Gründungsintensität ist seit langem deutlich höher als in allen anderen Bundesländern, Berlin verzeichnet eine überdurchschnittliche Gründungsbereitschaft. Der längerfristige Rückgang dieser Intensität erklärt sich in Berlin vor allem durch die deutlich steigenden Erwerbstätigenzahlen, nicht durch stark sinkende Gründungszahlen. Dieses Phänomen lässt sich unter anderem durch die gute Wirtschaftslage der letzten Jahre erklären, die zur Schaffung und zum Erhalt attraktiver Arbeitsplätze führte.

Im wichtigen Segment der „echten“ Betriebsgründungen<sup>22</sup> sind die Gründungszahlen in Berlin seit 2014 deutlich gewachsen (um 6%). Der Anteil der Betriebsgründungen an den gesamten Neugründungen ist in Berlin mit knapp einem Viertel sehr hoch und seit 2016 nahezu gleichbleibend.

---

<sup>22</sup> Betriebsgründungen sind dabei definiert als Neugründungen (außer Nebenerwerb) von Betrieben mit größerer wirtschaftlicher Bedeutung in Form von Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften oder natürlichen Personen (natürliche Personen nur bei Meldung einer Hauptniederlassung und mit Eintrag ins Handelsregister/Handwerksrolle oder mit mindestens einem oder einer Arbeitnehmer/-in).

**Abbildung 4.1: Gründungen und Gründungsintensität in Berlin seit 2010**



Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

Die sozioökonomische Analyse, die von der wissenschaftlichen Begleitung 2020 in Vorbereitung der neuen Förderperiode erstellt wurde, macht deutlich, dass sich die Struktur der Gründungen in Berlin im letzten Jahrzehnt verändert hat. Der Anteil an Gründer/-innen mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit ist stark angestiegen. Wurde 2010 noch jedes dritte Einzelunternehmen durch Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit gegründet, liegt dieser Wert im Jahr 2016 bei etwa 50%.<sup>23</sup> Frauen hingegen sind weiterhin im Gründungsgeschehen unterrepräsentiert, der Frauenanteil von etwa einem Drittel an allen Einzelunternehmensgründer/-innen blieb zwischen 2010 und 2016 unverändert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Gründungen bei Frauen weitaus häufiger als bei Männern als Nebenverdienst dienen. Die Studie identifiziert Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie als einen wesentlichen Grund dafür. Bundesweit betrachtet gründeten Frauen häufiger als Männer aus der Nichterwerbstätigkeit/Arbeitslosigkeit heraus; die Selbstständigkeit berge mehr Flexibilität, um Beruf und Familie miteinander zu vereinen. Dieser Umstand dürfte auch auf Berlin zu übertragen sein.<sup>24</sup>

Laut der sozioökonomischen Analyse ist die Gründungsintensität stark branchenabhängig. Als eine der besonders aktiven Gründungsbranchen ist die Kreativwirtschaft mit den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Erholung zu nennen. Die Gründungen in Berlin machten knapp ein Fünftel an allen bundesweiten Gründungen in diesem Bereich aus. Die Digitalwirtschaft, eine für Berlins Wirtschaft wesentliche Branche, verzeichnet ebenfalls eine überdurchschnittliche Gründungsintensität. In Berlin wurden mehr Unternehmen im Bereich der Digitalwirtschaft als in München, Hamburg und Frankfurt gegründet.<sup>25</sup>

Die hohe Attraktivität Berlins für Unternehmensgründungen spiegelt sich in einem stetig wachsenden Startup-Ökosystem wider. Im Jahr 2019 konnten deutsche Startups mehr als 6,2 Mrd. Euro einsammeln, davon entfielen 58,9% auf Berlin.<sup>26</sup> Innerhalb von 2 Jahren (2017-2019) fanden 19.000

<sup>23</sup> ISG/IfS (2020): 3. Bewertungsstudie: Sozioökonomische Analyse zur Ableitung strategischer Eckpunkte für die Förderperiode nach 2020, Berlin. S. 22

<sup>24</sup> Ebenda, S. 22

<sup>25</sup> Ebenda, S. 23

<sup>26</sup> Bundesverband Deutsche Startups e. V. (Hrsg.) (2020), Berlin Startup Monitor 2020, Berlin, S.12



Menschen einen Job in einem Berliner Startup. Startups sind nach der Definition des Deutschen Startup Monitors jünger als 10 Jahre, mit ihrer Technologie und/oder ihrem Geschäftsmodell innovativ und haben bzw. planen ein signifikantes Wachstum.<sup>27</sup> Insgesamt weist Berlin inzwischen 78.000 Arbeitsplätze in 2.000 Startups auf, die nach 2006 gegründet wurden. Davon entfallen knapp 30% auf sehr junge Unternehmen, die nach 2016 gestartet sind.<sup>28</sup> Die Startup-Map Datenbank (<https://startup-map.berlin>) führt im November 2020 dabei 250 Unternehmen auf, die ab 2014 gegründet und durch das Berliner Startup Stipendium unterstützt wurden.

Über ein Viertel aller Berliner Startups (26,8 %) sind im SaaS-Bereich<sup>29</sup> tätig – ein Sektor, der IT-Infrastruktur und Software als Dienstleistung bereitstellt. Nächstgrößte Bereiche sind Online-Plattformen (16,9%) und Technologieentwicklung und -produktion (13,2%).<sup>30</sup> Über die Hälfte der Startups (52,2%) richten sich an den B2B-Sektor, mehr als im bundesdeutschen Durchschnitt (46,4%).<sup>31</sup>

Rund 84% der Berliner Gründer/-innen von Startups hatten einen akademischen Abschluss (Stand 2018). Davon hat ein sehr großer Teil (42%) einen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL u. ä.). 20% der Gründer/-innen hatten einen Abschluss in Informatik, Computer Science oder Mathematik. Nur 10% hatten dagegen Ingenieurwissenschaften studiert.<sup>32</sup> Nach Hochschulen und Universitäten betrachtet, liegt der Schwerpunkt der Gründer/-innen von Startups in Berlin an der Technischen Universität mit 160 Startups und 176 Gründer/-innen, die dort studiert, geforscht oder gearbeitet haben. Danach folgen die Humboldt-Universität (116 Startups), die Freie Universität (73 Startups) und die Hochschule für Technik und Wirtschaft (72 Startups).<sup>33</sup>

Laut Berliner Startup Monitor 2020 fällt die allgemeine Bewertung des Startup-Ökosystems durch die Gründer/-innen in der Hauptstadt sehr gut aus. Drei Viertel (74,5%) bewerten das Berliner Ökosystem mit sehr gut bis gut – deutschlandweit liegt der Wert bei knapp 58%. In Berlin werden das Netzwerk zu anderen Gründerinnen und Gründern, mögliche Kooperationen mit etablierten Unternehmen sowie der Kapitalzugang als besonders gut eingeschätzt.<sup>34</sup> Hinsichtlich der Hochschullandschaft und der Nutzung der vorhandenen Potenziale ist auffällig, dass Berliner Startups trotz eines insgesamt hohen Werts (73%) die Nähe zu Universitäten weniger häufig als positiv bewerten. München, das sich durch ein starkes Gründungs-Ökosystem an den Universitäten auszeichnet, ist hier Spitzenreiter mit 88%.<sup>35</sup>

Der Bund fördert seit 1998 die Unterstützung des Unternehmertums in ausgewählten Universitäten und Hochschulen. Zunächst waren es fünf Modellregionen (EXIST I). Berliner Universitäten wurden seit 2006 (Technische Universität 2006, Humboldt-Universität 2008, Freie Universität 2009) als Gründungsnetzwerke gefördert (im Rahmen von EXIST III) und ab 2010 in EXIST IV zur (weiteren) Gründungsprofilierung (FU und TU). Die HTW nahm als EXIST-Partner bereits in EXIST II (EXIST -

---

<sup>27</sup> Kollmann et al. (2019). Deutscher Startup Monitor 2018. Neue Signale, klare Ziele, Berlin.

<sup>28</sup> Dealroom (2020): Startup jobs in Berlin, <https://blog.dealroom.co/wp-content/uploads/2020/02/Berlin-Employment-2020-vFINAL.pdf>. S. 5.

<sup>29</sup> SaaS: Software as a Service. Der Zugang zu einer Software wird durch einen abonnierten Onlinezugang bereitgestellt.

<sup>30</sup> Bundesverband Deutsche Startups e. V. (Hrsg.) (2020), Berlin Startup Monitor 2020, Berlin, S. 18.

<sup>31</sup> Ebenda, S. 19.

<sup>32</sup> Bundesverband Deutsche Startups e. V. (Hrsg.) (2018), Berlin Startup Monitor 2018, Berlin, S. 17.

<sup>33</sup> Datenbank der Startup Map nach Universitäten, abgerufen am 16.11.2020. Die Datenbank umfasst Startup-Gründungen seit 2006. [https://www.startup-map.berlin/universities/f/all\\_locations/all\\_of\\_Berlin](https://www.startup-map.berlin/universities/f/all_locations/all_of_Berlin).

<sup>34</sup> Bundesverband Deutsche Startups e. V. (Hrsg.) (2020), Berlin Startup Monitor 2020, Berlin, S. 24 f.

<sup>35</sup> Ebenda, S. 26.

Transfer 2002-2005) teil. Seit 2018 waren einige weitere Berliner Hochschulen auch im Nachfolgeprogramm EXIST-Potentiale erfolgreich (z. B. die HTW). Hinzu kommen die EXIST-Gründerstipendien für individuelle Vorhaben (ab 2007). Aus Berlin wurden im Zeitraum 2007-2019 insgesamt von 488 Anträgen 343 Gründerstipendien bewilligt. Gemessen an den Bewilligungen belegt Berlin damit nach Bayern den zweiten Platz.

EXIST-Forschungstransfer ergänzt das breitenwirksame EXIST-Gründerstipendium um eine spezielle exzellenzorientierte Maßnahme für Hightech-Gründungen. Technisch besonders anspruchsvolle Gründungsvorhaben mit langen Entwicklungszeiten werden zum Nachweis der prinzipiellen technischen Machbarkeit in Förderphase 1 gefördert. In Phase 2 geht es dann um Entwicklungsarbeiten zur Umsetzung der Geschäftsidee in ein vermarktungsfähiges Produkt und um Maßnahmen zur Aufnahme der Geschäftstätigkeit. Zwischen 2007 und 2019 gab es an der Charité und an der Technischen Universität jeweils 12 geförderte Forschungsteams. Sie belegen damit die Plätze 9 und 10 des bundesdeutschen Rankings der Einrichtungen. Sowohl EXIST-Forschungstransfer als auch die EXIST-Gründerstipendien werden seit 2007 durch ESF-Mittel des Bundes kofinanziert.<sup>36</sup>

## **4.2 Förderinstrument 5: Förderung innovativer Gründungen**

### **4.2.1 Wirkungsmodell**

Das Instrument 5 – Förderung innovativer Gründungen – leistet einen Beitrag zur Gründung von Unternehmen durch Personen, die ein innovatives Produkt mittels der angebotenen Qualifizierung zur Marktreife entwickelt haben und nachhaltig am Markt bestehen sollen. Gründer/-innen mit einem technologiebasierten Gründungskonzept sollen im Rahmen von Gründungswerkstätten oder Akzeleratoren unterstützt werden, so dass der bereits im Ansatz entwickelte Prototyp von Produkten oder Dienstleistungen bzw. das Verfahren konstruktiv weiterentwickelt wird, um schließlich den Markteintritt zu realisieren. Die Gründer/-innen arbeiten hierbei in Teams zusammen. Kern der ESF-Förderung ist die finanzielle Unterstützung der Gründungen durch das Berlin Startup Stipendium.

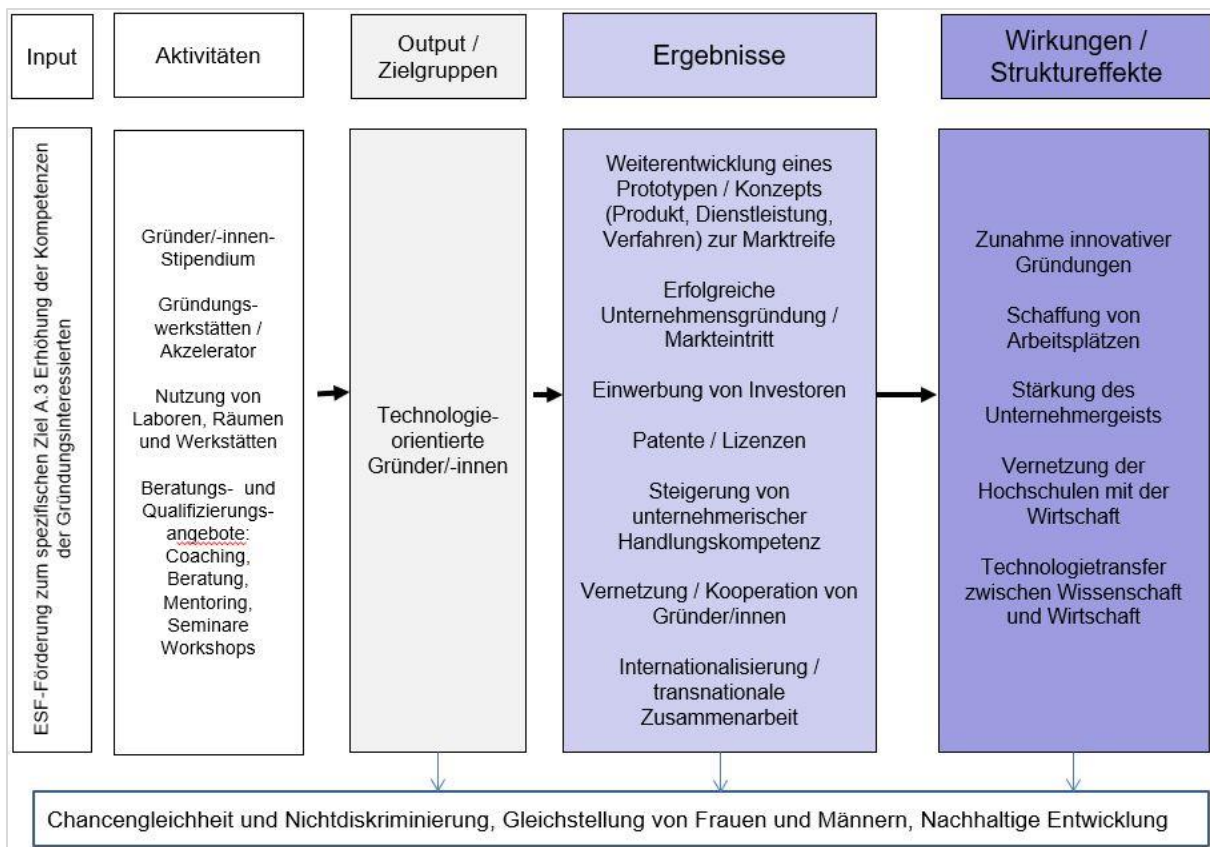
Fachleute unterstützen die Gründer/-innen in einem begleitenden Coaching mit betriebswirtschaftlichem und technischem Sachverstand, damit sich die unternehmerische Kompetenz des Gründers oder der Gründerin in einem jeweils selbst organisierten Prozess entwickelt und erhöht. Den Gründern und Gründerinnen wird zudem die Nutzung technischer Labore und Räume in Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, in Co-Working Spaces bzw. in Akzeleratoren zur Realisierung ihres Gründungsvorhabens ermöglicht. Damit werden sie auch untereinander vernetzt. Vorhandene Geschäftsmodelle der Gründer/-innen können so verbessert, Angebote und Produkte entwickelt und optimiert, erste Pilotkunden gewonnen und die Wahrscheinlichkeit einer externen Finanzierung erhöht werden. Demo-Tage oder Pitch-Veranstaltungen bilden ein gängiges Mittel, um die Gründer/-innen mit externen Stakeholdern und potenziellen Investoren zu vernetzen. Ziel ist es, die Marktreife der Geschäftsidee zu beschleunigen und die Gründungen zum Erfolg zu führen. Eine mögliche Verwertung stellen je nach Branche außerdem Patentanmeldungen, andere Schutzrechte und die Vergabe von Lizenzen dar.

Langfristig soll sich somit die Zahl innovativer Gründungen erhöhen und Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Technologietransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft soll durch die Gründungen beschleunigt und die Vernetzung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit der Wirtschaft gestärkt werden.

---

<sup>36</sup> BMWI (Hrsg.) (2020): Das ist EXIST 2019., Berlin, S. 11 f.

**Abbildung 4.2: FI 5 - Wirkungsmodell Förderung innovativer Gründungen**



Quelle: eigene Darstellung

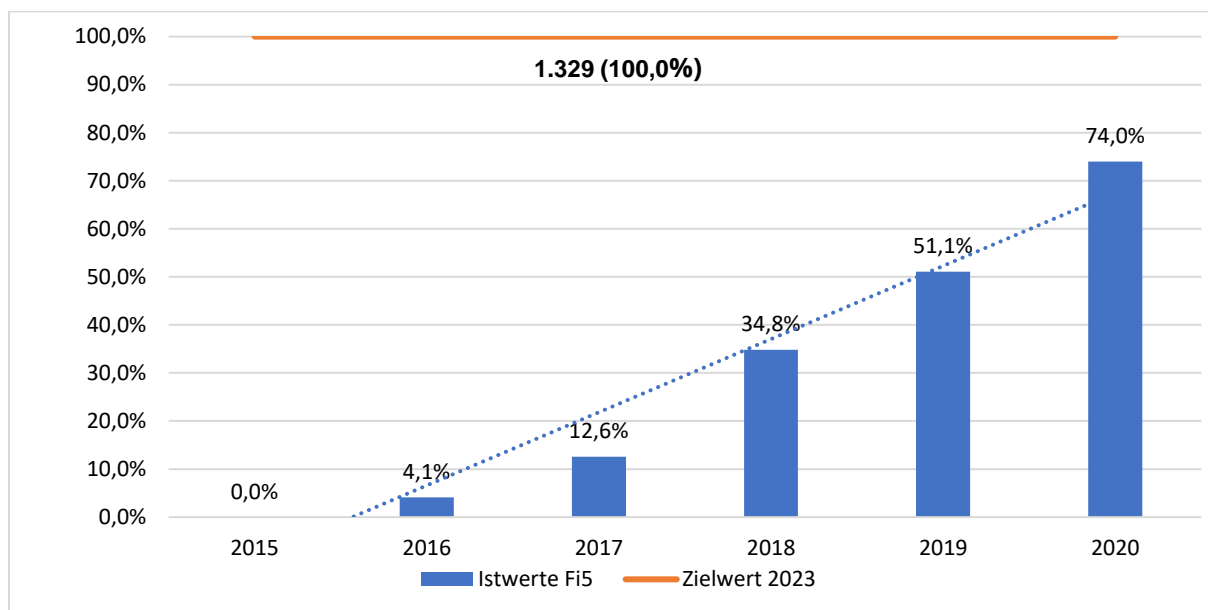
Innovative Gründungen werden durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Einige interne Faktoren beziehen sich auf die Geschäftsidee, so z. B. die Technologie- und Marktreife, die Zusammensetzung und Zusammenarbeit des Teams. Außerdem wirken verschiedene externe Faktoren auf den Erfolg der Gründung, dazu gehören die Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung (insbesondere der Fachkräftemangel), regulatorische und politische Rahmenbedingungen (z. B. Brexit), Finanzierungsmöglichkeiten (Risikokapital und öffentliche Förderung) und die Verfügbarkeit von bezahlbaren Geschäftsräumen in der Stadt.

#### 4.2.2 Umsetzung und Zielgruppenerreichung

##### Umsetzung

Im Rahmen des Förderinstrument 5 wurden bis Ende 2020 983 Gründungsinteressierte erreicht. Entsprechend den Planungen für den Outputindikator OA 31 „Anzahl der Gründungsinteressierten“, der für das gesamte spezifische Ziel A.3 Anwendung findet, sollen mit dem Förderinstrument bis zum Ende der Förderperiode 1.329 Eintritte von Gründungsinteressierten erreicht werden. Die bisher verzeichneten 983 Eintritte entsprechen 74% des Zielwerts und spiegeln vor dem Hintergrund der 2018 erfolgten höheren Mittelausstattung einen fortgeschrittenen Umsetzungsstand wieder.

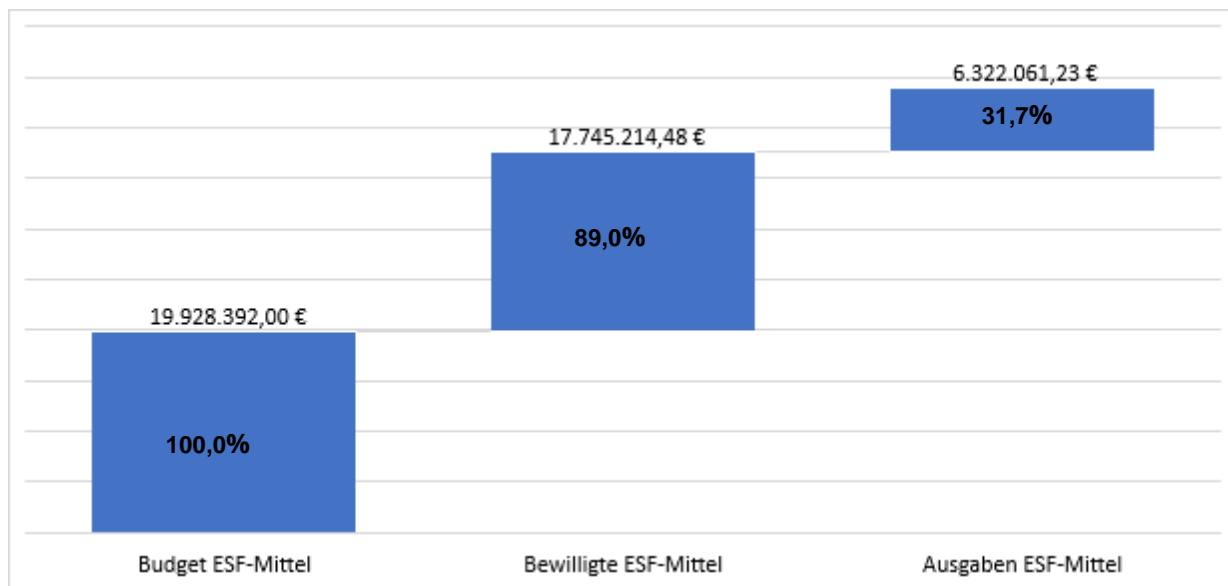
**Abbildung 4.3: FI 5 - Anzahl der erreichten Gründungsinteressierten (Outputindikator OA31)**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 wurden insgesamt 27 Vorhaben von 18 verschiedenen Trägern bewilligt. Die bewilligten ESF-Mittel beliefen sich auf 17,7 Mio. Euro und damit 89,0% des für die gesamte Förderperiode vorgesehenen Budgets.

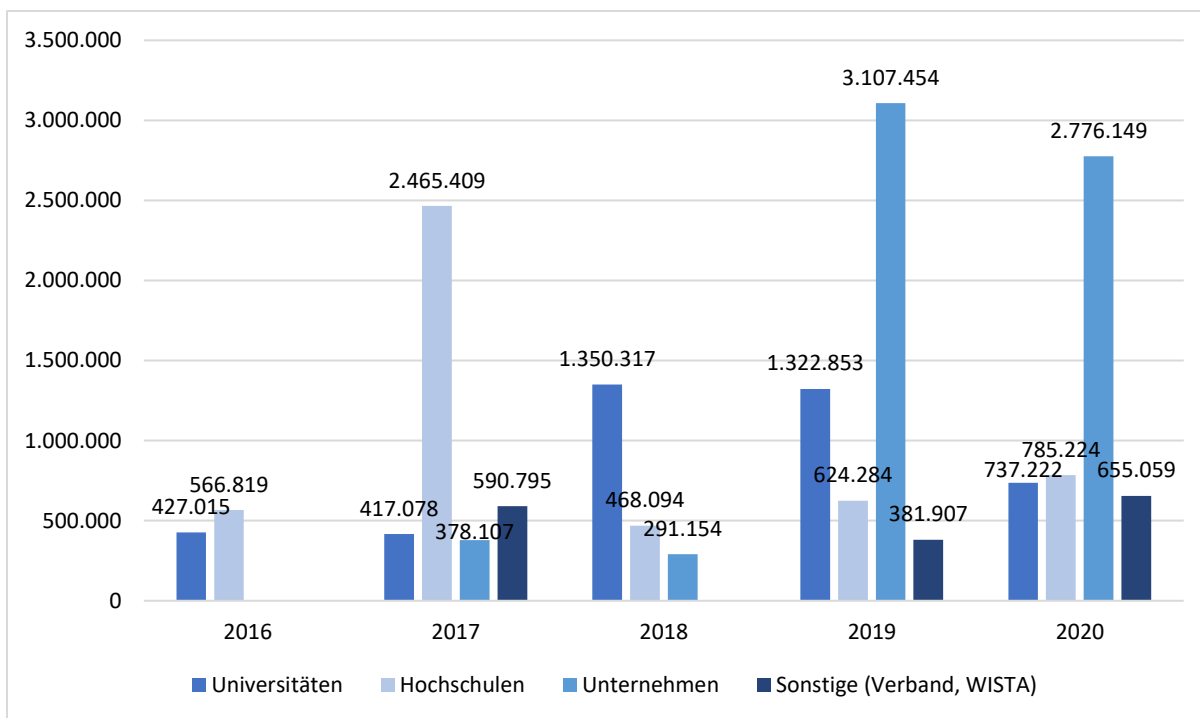
**Abbildung 4.4: FI 5 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

Das Förderinstrument wird von einem breiten Spektrum von Trägern umgesetzt. Fast die Hälfte der Projekte (44,4%) und mehr als ein Drittel (37,8%) der bewilligten ESF-Mittel entfallen auf Unternehmen, die innovative Gründungen in verschiedenen Themenfeldern (Internet of Things, nachhaltige Entwicklung, Mobilität, Smart City u. a.) in privaten Inkubatoren oder Akzeleratoren unterstützen. Ihr Anteil ist zuletzt (bei den 2019 und 2020 begonnenen Projekten) stark angestiegen (Abbildungen 4.5 und 4.6).

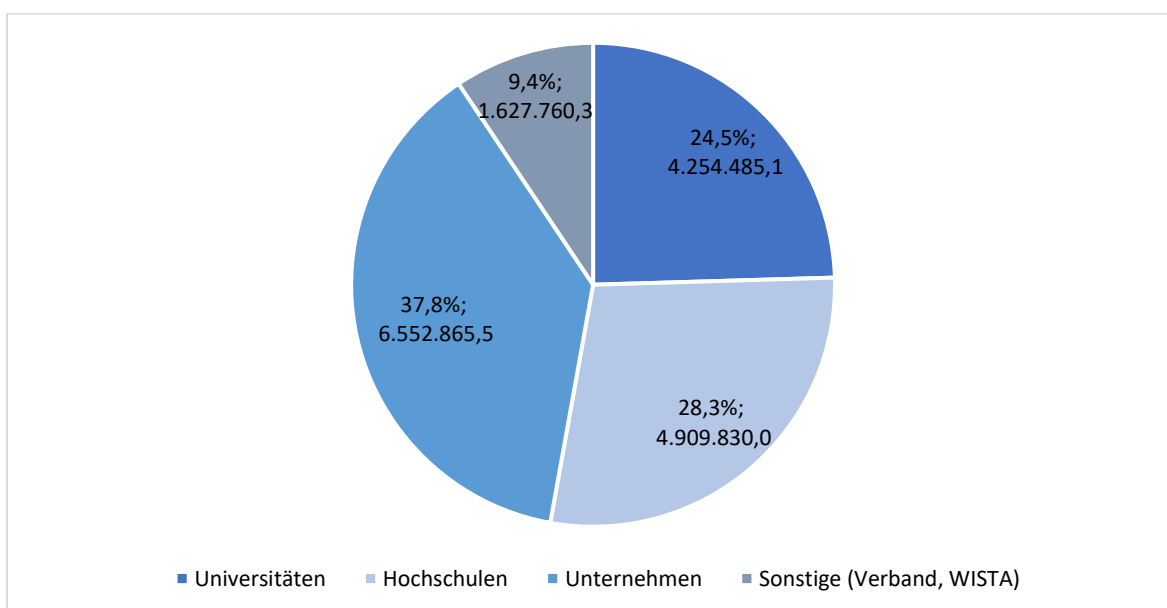
**Abbildung 4.5: FI 5 - Bewilligte ESF-Mittel nach Trägerart**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Bewilligungen bis 31.12.2020

Mehr als die Hälfte der bewilligten ESF-Mittel entfallen auf die Berliner Universitäten und Hochschulen. Auf die Projekte der Universitäten entfielen 24,5% der im FI 5 bewilligten ESF-Mittel (Gemeinschaftsprojekte von Freier Universität, Technischer Universität, Humboldt-Universität und Charité sowie Projekte der Universität der Künste). 28,3% der ESF-Mittel gingen an die (sonstigen) Hochschulen. Darunter sind die Beuth Hochschule für Technik, die Hochschule für Wirtschaft und Recht und die Kunsthochschule Berlin-Weißensee. Die Projekte der Universitäten und die Projekte der Hochschulen sind im Durchschnitt größer als die Projekte der Unternehmen.

**Abbildung 4.6: FI 5 - Bewilligte ESF-Mittel insgesamt nach Trägerart (Mio. Euro)**

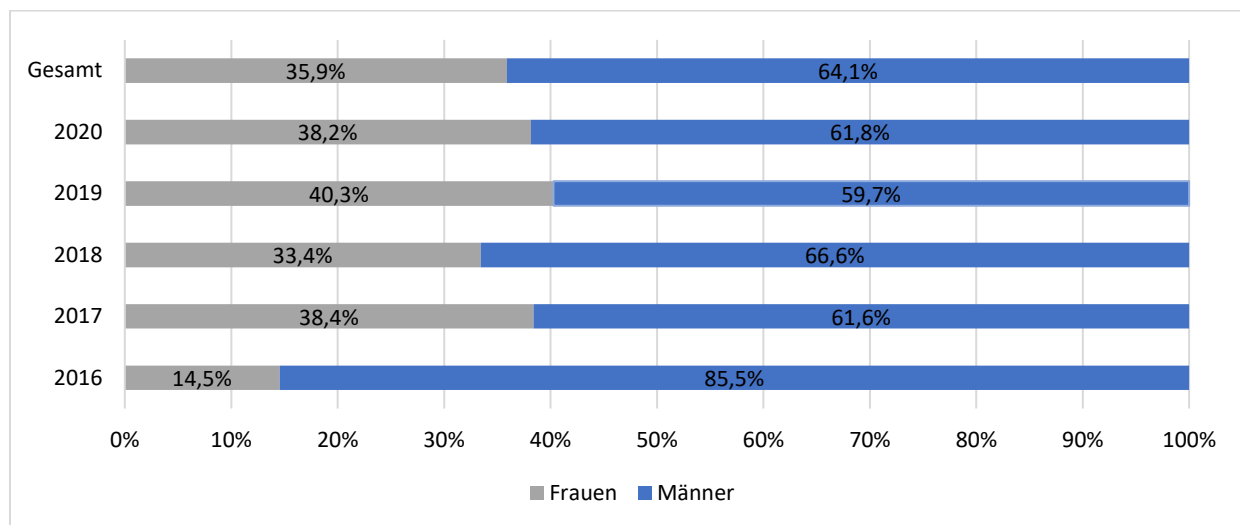


Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Bewilligungen bis 31.12.2020

## Erreichte Zielgruppen

Männer stellen 64,1% der bis Ende 2020 mit den Berliner Startup Stipendien geförderten Personen, Frauen 35,9%. Frauen profitieren damit vom FI 5 deutlich unterproportional. Der Anteil der Frauen liegt beim Förderinstrument 5 in der Größenordnung des Frauenanteils an den Gründungen insgesamt. Verglichen mit anderen Förderungen für innovative Gründungen ist der Frauenanteil aber relativ hoch. Der Anteil der Frauen an den EXIST-Gründungsstipendien in Deutschland 2019 lag bei 16% und 2020 bei 18%.<sup>37</sup> Der Anteil der Frauen an der Gründungsförderung aus dem KMU-Fonds in Berlin betrug 28,5%.<sup>38</sup> Im Lauf der Jahre ist der Anteil der Frauen an der Förderung aus dem FI 5 leicht angestiegen.

**Abbildung 4.7: FI 5 - Anteil der Gründungsinteressierten nach Jahren und nach Geschlecht**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Zwischen den Trägern unterscheidet sich das Ausmaß der Einbeziehung von Frauen. Die Anteile der Frauen an den Eintritten lagen Ende 2020 zwischen 10% und 60%. Mehrheitlich Frauen wurden mit den Projekten der Universität der Künste, aber auch mit Projekten unternehmerischer Träger mit Tätigkeitsschwerpunkten in den Bereichen ökologische Nachhaltigkeit oder Life Sciences erreicht.

Hinsichtlich der Altersstruktur ist festzustellen, dass die Gründungsinteressierten mehrheitlich jung sind: 72,6% der Teilnehmer/-innen sind zwischen 25 und 34 Jahre alt, weitere 7,5% sind noch jünger.

Mehr als ein Drittel (37,6%) der Gründungsinteressierten hat einen Migrationshintergrund, wobei dieser Anteil bei den Frauen merklich höher ist (43,9%) als bei den Männern (34,1%). Überdurchschnittlich hohe Anteile von Personen mit Migrationshintergrund werden von den Projekten der privaten Träger erreicht. Die geförderten Teams weisen ein hohes Maß an Internationalität auf, das durch Zuwanderungen aus dem Ausland in den letzten Jahren geprägt ist.

Da es sich um ein Instrument handelt, das unmittelbar auf innovative Gründungen ausgerichtet ist, hatten die meisten der Gründungsinteressierten vor Eintritt einen Hochschulabschluss (94,5%).

<sup>37</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Rekordwert bei der Vergabe von EXIST-Gründungsstipendien in 2020, Pressemitteilung vom 8. Februar 2021.

<sup>38</sup> Kovalis (2020): Evaluierung der Prioritätsachse 2 „Produktivität der Wirtschaft“, Anlagenband zum Zwischenbericht, S. 30.

Betrachtet man den Erwerbsstatus, so zeigt sich, dass die größte Gruppe der Teilnehmer/-innen nach den im TRS erfassten Daten bereits zum Eintrittszeitpunkt selbstständig war (29,7%).<sup>39</sup> Ein knappes Viertel gehörte der Gruppe der Studierenden an (21%). Weitere 22,1% waren als Arbeitnehmer/-in abhängig beschäftigt. Gut ein Viertel der Gründungsinteressierten waren arbeitslos oder wiesen einen sonstigen Erwerbsstatus auf.<sup>40</sup> Gewisse Unterschiede bestehen zwischen den Geschlechtern: Während Männer etwas häufiger bereits selbstständig tätig waren, waren die Frauen etwas häufiger zuvor Studentinnen. (Tabelle 4.1).

**Tabelle 4.1: FI 5 - Eintritte nach Erwerbsstatus bei Eintritt und Geschlecht**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
selbstständig (einschl. mithelfende Familienangehörige)	98	27,8%	194	30,8%	292	29,7%
Student/-in	78	22,1%	128	20,3%	206	21,0%
als Arbeitnehmer/-in beschäftigt	76	21,5%	141	22,4%	217	22,1%
arbeitslos gemeldet	61	17,3%	101	16,0%	162	16,5%
sonstiges	40	11,3%	66	10,5%	106	10,8%
Gesamtergebnis	353	100,0%	630	100,0%	983	100,0%

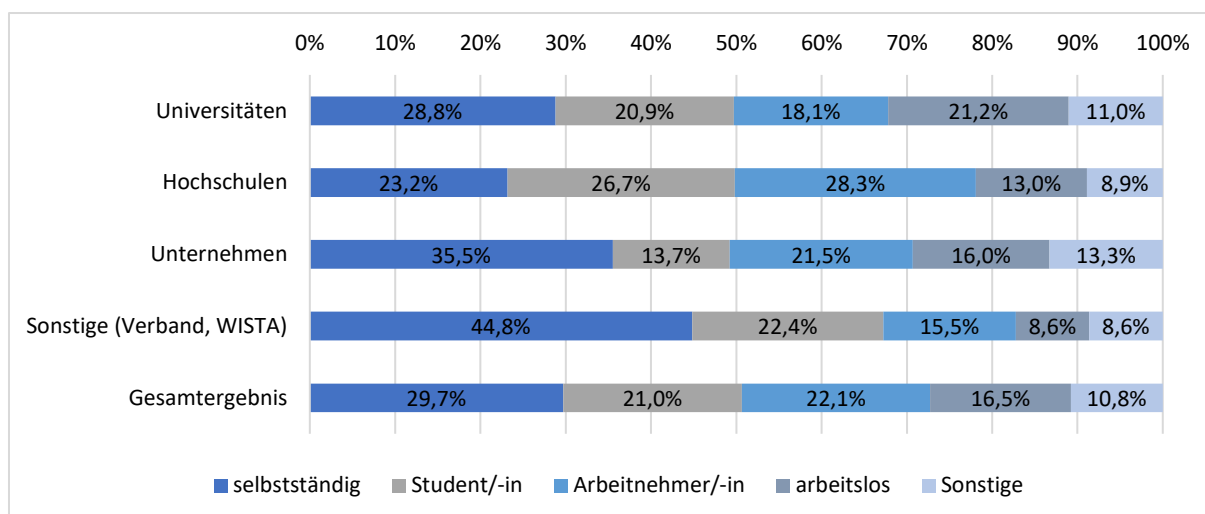
Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Eintritte bis zum 31.12.2020

Differenziert man nach Art der Träger, fällt auf, dass bei den Trägern aus dem Bereich der Unternehmen ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Eintritte bereits bei Eintritt selbstständig war (35,5%). Auch an den Universitäten stellen die bereits Selbstständigen die größte Gruppe dar (28,8%), gefolgt von Personen, die unmittelbar vor Eintritt studierten oder arbeitslos waren (20,9% bzw. 21,2%). An den Hochschulen stellten Personen mit dem Erwerbsstatus Arbeitnehmer/-in die größte Gruppe (28,3%) und Studierende die zweitgrößte Gruppe (26,7%).

<sup>39</sup> Der Erwerbsstatus „selbstständig“ bedeutet hier, dass sich die Teilnehmer/-innen bei Eintritt in das Projekt bereits überwiegend mit ihrer Gründung befassen, nicht abhängig beschäftigt und auch nicht arbeitslos gemeldet waren. „Selbstständig“ bedeutet *nicht*, dass die Teilnehmer/-innen bereits Einkommen mit ihren Gründungen erzielen. Nach den Förderkonditionen dürfen nur Personen für das Startup Stipendium ausgewählt werden, bei denen der Markteintritt noch nicht erfolgt ist.

<sup>40</sup> Der relativ hohe Anteil an Eintritten mit dem Erwerbsstatus „arbeitslos gemeldet“ erscheint ungewöhnlich für dieses Förderinstrument. Überwiegend dürfte es sich um Personen in einer kurzfristigen „Übergangsarbeitslosigkeit“ handeln (zum Beispiel Personen, bei denen sich das ESF-geförderte Stipendium nicht unmittelbar an einen ausgelaufenen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag anschließt).

**Abbildung 4.8: FI 5 - Struktur der Gründungsinteressierten bei Eintritt in FI 5 nach Träger**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Eintritte bis 31.12.2020

#### 4.2.3 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus dem Monitoring

Die Ergebnisse und Wirkungen des Förderinstrument 5 werden im Folgenden in drei Schritten behandelt. Zunächst wird in diesem Absatz auf Ergebnisse und Wirkungen eingegangen, die sich im ESF-Monitoring abbilden. Sodann wird in weiteren Schritten auf die Ergebnisse zum Berliner Startup Stipendium aus der Harmonisierten Gründungsumfrage der Berliner Hochschulen (Abschnitt 4.2.4) und auf die Resultate der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Fallstudie eingegangen (Abschnitt 4.2.5).

Für das Förderinstrument 5 ist im Operationellen Programm als Ergebnisindikator die Anzahl der Teilnehmer/-innen vorgesehen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich der Selbstständigen. Der Zielwert für den Indikator liegt bei 85%. Von den Austritten bis Ende 2020 mit Angaben zum Erwerbsstatus waren 71,0% vier Wochen nach Austritt erwerbstätig.<sup>41</sup>

Aus Sicht des Evaluationsteams ist der offizielle Ergebnisindikator wenig aussagekräftig. Zum einen erfasst er nicht nur Gründungen, sondern auch die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung, die in keinem inhaltlichen Zusammenhang mit der Förderung steht. Zum anderen bildet er nicht nur Statusverbesserungen ab, sondern erfasst auch Personen, die bereits vor der Teilnahme an den ESF-geförderten Projekten selbstständig oder abhängig beschäftigt waren.

Entscheidend für die Beurteilung der Zielerreichung des Förderinstrument ist die Selbstständigkeit nach Austritt aus dem geförderten Projekt. Vier Wochen nach dem Austritt war nach den Monitoringdaten die Hälfte der Teilnehmer/-innen tatsächlich selbstständig (49,6%). Davon war die Hälfte bereits beim Eintritt in die Maßnahme selbstständig. Die andere Hälfte hat die Selbstständigkeit nach Eintritt aufgenommen. 6% der Teilnehmer/-innen waren bei Eintritt selbstständig, gaben aber vier Wochen nach Austritt aus dem Projekt einen anderen Erwerbsstatus an.

<sup>41</sup> Die Datenbasis für die hier präsentierten Auswertungen entspricht der Datenbasis für den jährlichen Durchführungsbericht zum Jahr 2020 und stammt vom März 2021. Zu diesem Zeitpunkt lagen für ein Achtel der Austritte noch keine Daten zum Erwerbsstatus nach Austritt im TRS vor. Bezieht man die nach Austritt Erwerbstätigen auf alle Austritte (und nicht nur auf die Austritte mit Angabe), so liegt der Istwert für den Indikator bei 62,0%. Dieser niedrigere Wert ist im Durchführungsbericht entsprechend den Konventionen für das ESF-Monitoring ausgewiesen.



**Tabelle 4.2: FI 5 - Selbstständigenquote vier Wochen nach Austritt**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnehmer/-innen mit Angabe zum Erwerbsstatus vier Wochen nach Austritt	254	100,0%	464	100,0%	718	100,0%
vier Wochen nach Austritt selbstständig	113	44,5%	243	52,4%	356	49,6%
davon						
...bereits bei Eintritt selbstständig	54	21,3%	125	26,9%	179	24,9%
...erst nach Eintritt selbstständig	59	23,2%	118	25,4%	177	24,7%
bei Eintritt Selbstständige, die vier Wochen nach Austritt nicht mehr selbstständig waren	16	6,3%	30	6,5%	46	6,4%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Austritte bis 31.12.2020

Während des Förderzeitraums sollen die Gründungsteams die Tragfähigkeit der Gründungsidee testen, das Geschäftsmodell ausarbeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für die Rolle als Unternehmer/-in erwerben, die Potenziale für eine Gründung im Team herausbilden, die Marktchancen untersuchen, Ressourcen für den Unternehmensaufbau erlangen und weitere Schritte zum Unternehmensaufbau realisieren. Nicht in jedem Fall haben diese vielfältigen Aktivitäten zur Folge, dass sich die ursprüngliche Gründungsidee zu einer tragfähigen Basis für eine Gründung entwickelt und das Gründungsteam den Schritt in die Selbstständigkeit vollziehen kann. Eine gewisse Quote an nicht realisierten Gründungsvorhaben ist daher nicht als "Scheitern" der Geförderten oder als ein Verfehlen der Programmziele zu interpretieren, sondern sie ist einer derartigen Förderung, die auf die Risiken einer Gründung zugeschnitten ist, immanent.<sup>42</sup>

Differenziert man die Anteile der ehemaligen Teilnehmer/-innen, die vier Wochen nach Austritt selbstständig sind, nach den Trägern, so zeigen sich nur wenige Unterschiede. Bei den Universitäten sind 49,5% der ehemaligen Teilnehmer/-innen selbstständig, bei den (sonstigen) Hochschulen 50% und bei den Unternehmen 46,9%.<sup>43</sup>

Für einen erheblichen Teil der Teilnehmer/-innen liegen auch Angaben zum Erwerbsstatus sechs Monaten nach Austritt vor. Demnach beträgt die Selbstständigenquote zu diesem Zeitpunkt 52,9%. Mehrheitlich erfolgte bei diesen Personen die Aufnahme der Selbstständigkeit erst nach Eintritt in das Projekt (29,7% aller Teilnehmer/-innen). Gegenüber dem Erwerbsstatus vier Wochen nach Austritt sind die Selbstständigenquoten nach sechs Monaten angestiegen, aber nur um wenige Prozentpunkte.

<sup>42</sup> Kulicke, M. (2017): EXIST-Gründerstipendium – Gründungsquote und Entwicklung der neuen Unternehmen. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zu "EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft". Karlsruhe, S. 17.

<sup>43</sup> Bei den Unternehmen ist zu berücksichtigen, dass sie unter den betrachteten Austritten relativ gering vertreten sind, weil viele Projekte der Träger aus dieser Gruppe Ende 2020 noch nicht beendet waren.

**Tabelle 4.3: FI 5 - Selbstständigenquote sechs Monate nach Austritt**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnehmer/-innen mit Angabe zum Erwerbsstatus sechs Monate nach Austritt	186	100,0%	357	100,0%	543	100,0%
sechs Monate nach Austritt selbstständig	87	46,8%	200	56,0%	287	52,9%
davon						
...bereits bei Eintritt selbstständig	34	18,3%	92	25,8%	126	23,2%
...erst nach Eintritt selbstständig	53	28,5%	108	30,3%	161	29,7%
bei Eintritt Selbstständige, die sechs Monate nach Austritt nicht mehr selbstständig waren	10	5,4%	22	6,2%	32	5,9%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Austritte bis 30.06.2020

Bei den Frauen ist der Anteil der Teilnehmer/-innen, die vier Wochen nach der Projektteilnahme selbstständig sind, mit 44,5% merklich niedriger als bei den Männern mit 52,4%. Sechs Monate nach Austritt fallen die Unterschiede in den Selbstständigenquoten noch etwas größer aus (46,8% Selbstständige unter den Frauen gegenüber 56,0% unter den Männern). Dass Frauen weniger häufig als Männer nach der Förderung aus dem Berliner Startup Stipendium tatsächlich selbstständig sind, geht zum einen darauf zurück, dass bereits bei Eintritt Frauen seltener selbstständig sind. Zum anderen gründen Frauen zu etwas geringeren Anteilen als Männer nach Eintritt in die Förderung. Die entsprechenden geschlechterspezifischen Muster zeigen sich über alle Arten von Trägern hinweg.

Ehemalige Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund sind vier Wochen nach Austritt zu 45,7% selbstständig erwerbstätig. Sechs Monate nach Austritt ergibt sich eine Selbstständigenquote in ungefähr derselben Größenordnung (45,2%). Die Selbstständigenquote der ehemaligen Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund fällt also unterdurchschnittlich aus. Dies geht vor allem auf die geringere Häufigkeit einer Gründung nach Eintritt in das ESF-geförderte Projekt zurück.

#### **4.2.4 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Harmonisierten Gründungsumfrage**

Im Februar 2020 wurde von den Berliner und Brandenburger Hochschulen und Universitäten eine Onlinebefragung von Alumni durchgeführt, die sich selbstständig gemacht und/oder ein Unternehmen gegründet haben sowie von Gründer/-innen, die das Know-how der Universität bzw. Hochschule genutzt haben (Harmonisierte Gründungsumfrage 2020). Die Befragung zielte auf eine systematische Betrachtung der Ausgründungsaktivitäten und die Entwicklung von Unternehmensgründungen im Umfeld der Universitäten und Hochschulen ab. Die Auswertung über alle Hochschulen hinweg erfolgte durch das Centre for Entrepreneurship der TU Berlin. Ähnliche hochschulübergreifende Befragungen waren bereits 2014 und 2016 durchgeführt worden.

Die Daten der Befragung wurden unternehmensbezogen erhoben. Eine Teilgruppe der Befragten sind Unternehmen von Gründer/-innen, die das Berliner Startup Stipendium in Anspruch genommen haben. Beteiligte Berliner Hochschulen waren im Jahr 2020:

- Freie Universität Berlin,

- Universität der Künste Berlin,<sup>44</sup>
- Humboldt-Universität zu Berlin,
- Technische Universität Berlin,
- Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,
- Beuth Hochschule Berlin,
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Es sind damit alle für die ESF-Förderung relevanten Hochschulen und Universitäten abgedeckt. Ausgefüllt haben den Fragebogen nur Personen, die tatsächlich ein Unternehmen gegründet haben und deren Unternehmen noch Bestand hat. Der Erhebungszeitraum war vom 01.02.2020 bis zum 15.03.2020, d. h. noch vor der Corona-Krise. Es erfolgte im Mai 2020 eine Sonderauswertung der Daten für die Teilstichprobe der Startup-Stipendiaten durch das Centre for Entrepreneurship, die dem Evaluationsteam zur Verfügung gestellt wurde. Diese Sonderauswertung ist die Basis der folgenden Ausführungen.

Insgesamt haben sich 53 Unternehmen, die das Berliner Startup Stipendium in Anspruch genommen haben, an der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020 beteiligt. Diese 53 Unternehmen sind Ausgründungen aus den genannten sieben Berliner Hochschulen, wobei die Verteilung der Antworten annähernd mit den Anteilen der Stipendiaten der einzelnen Einrichtungen übereinstimmt. Da es sich in der Regel um Unternehmen handelt, die von Teams getragen werden, repräsentieren sie eine größere Zahl von Empfänger/-innen des Berliner Startup Stipendiums.

### **Gründung, Gründungsteam und Branche**

Knapp die Hälfte der Unternehmen (45%, 24 Unternehmen) wurde 2019 gegründet, weitere elf Unternehmen entstanden erst im Jahr 2020. Insgesamt zwölf Unternehmen wurden in den Jahren 2017 oder 2018 gegründet, zwei Unternehmen bereits davor.<sup>45</sup> 50 Unternehmen wurden in Berlin gegründet, zwei in Brandenburg und eins im übrigen Bundesgebiet. 51 Unternehmen haben heute ihren Sitz in Berlin.

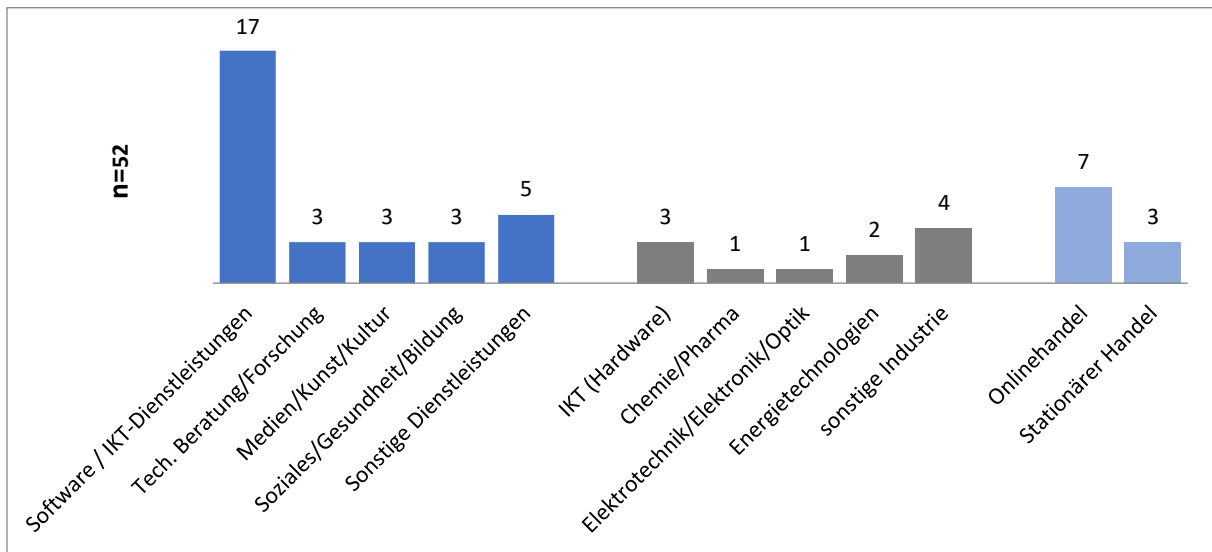
Die meisten Gründungen sind Teamgründungen. Es gibt nur ein Unternehmen, das von einer einzelnen Person gegründet wurde. An 51% der Gründungen sind Frauen beteiligt. In nur vier Unternehmen sind im Gründungsteam keine Akademiker/-innen dabei. Mehr als ein Drittel der Unternehmen (38%) hatte internationale Teammitglieder.

---

<sup>44</sup> Die UdK bündelt zudem verschiedene Kunsthochschulen, darunter die Hochschule für Musik Hanns Eisler, die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch und die Kunsthochschule Weißensee.

<sup>45</sup> Für vier Unternehmen liegen keine Angaben zum Gründungsjahr vor.

**Abbildung 4.9: FI 5 - Unternehmen nach Branchen**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

Der deutliche Schwerpunkt der Unternehmen (Abbildung 4.9) liegt in der Softwareentwicklung und IKT-Dienstleistungen (32%), gefolgt von der Industrie verschiedener Zweige (zusammen 21%) und dem Onlinehandel (13%). Zu den sonstigen Dienstleistungen gehören Unternehmen im Bereich Freizeit und Erholung, Immobilien, Traveltech, Legaltech oder im Produktdesign. Etwa ein Drittel der Unternehmen (18 Unternehmen) gaben unabhängig von der Branche zudem an, im Bereich künstlicher Intelligenz tätig zu sein.

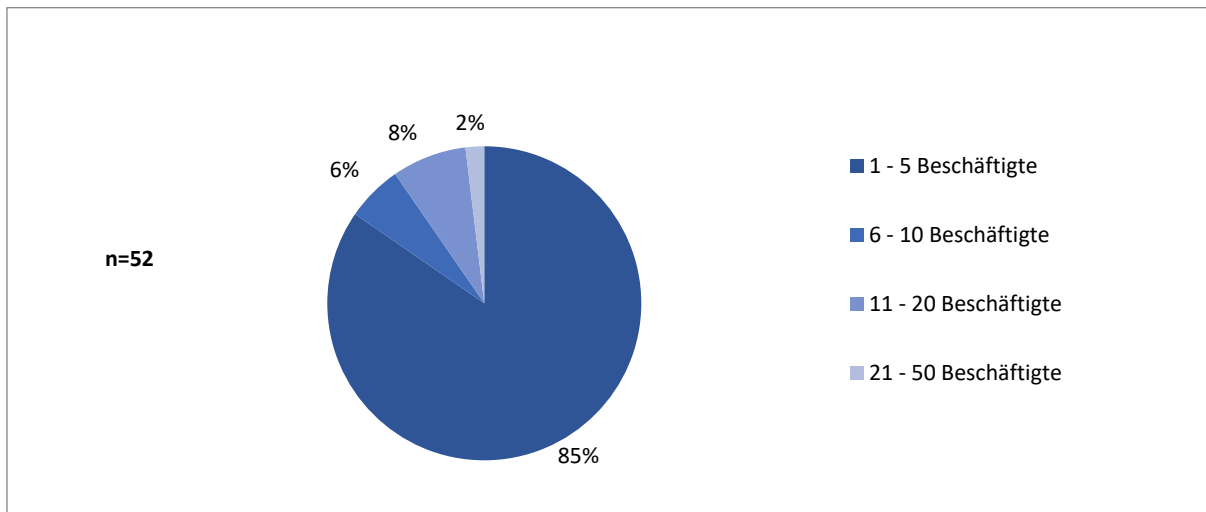
### **Märkte, Beschäftigte und Umsatz**

Für drei Unternehmen ist die Region Berlin-Brandenburg (im Umkreis von 50 km) der bedeutendste Markt, gemessen am Umsatzanteil. Bei der Hälfte der Unternehmen kommt der größte Teil des Umsatzes aus Deutschland. Immerhin 44% machen ihren Hauptumsatz im Ausland. Dabei werden in erster Linie europäische Märkte (75% der Fälle) und insbesondere die DACH-Region<sup>46</sup> (73%) angesteuert. Über ein Drittel (38%) adressiert Nordamerika und etwas mehr als ein Viertel (26%) Märkte in Asien.

Die meisten gegründeten Unternehmen (85%) sind im Jahr 2019 Kleinstunternehmen mit ein bis fünf Beschäftigten (Abbildung 4.10). Das war angesichts des Unternehmensalters, nachdem zwei Drittel der Unternehmen erst 2019/2020 entstanden sind, auch erwartbar. Drei Unternehmen hatten sechs bis zehn Beschäftigte und vier Unternehmen elf bis 20 Beschäftigte. Nur ein Unternehmen ist bereits etwas größer als 20 Beschäftigte, aber damit immer noch ein kleines Unternehmen. Für ein Unternehmen lagen keine Angaben vor.

<sup>46</sup> Die DACH-Region umfasst die Länder Deutschland, Österreich und Schweiz.

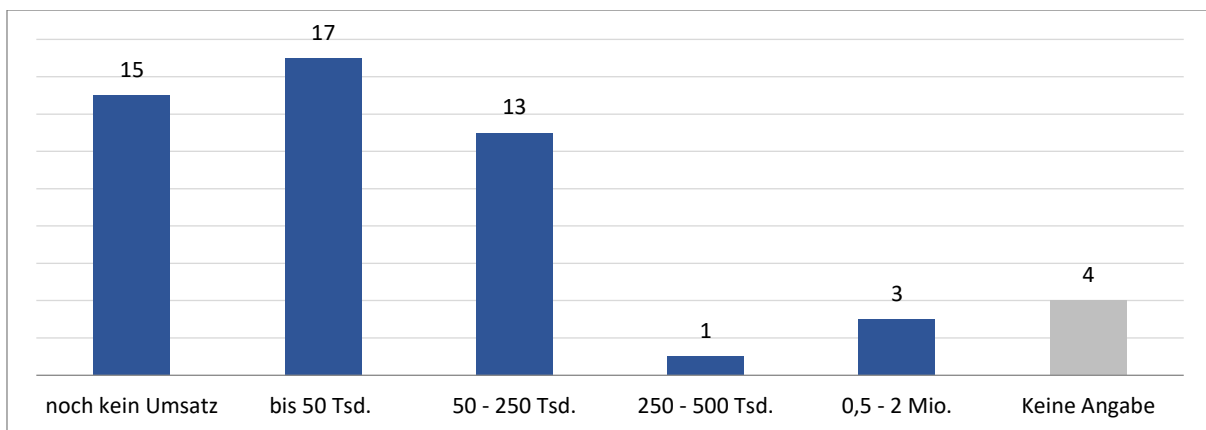
**Abbildung 4.10: FI 5 - Unternehmen nach Beschäftigtenrößenklassen**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

Betrachtet man die Unternehmen nach Umsatzzahlen (Abbildung 4.11), dann haben die meisten jungen Unternehmen entweder noch keinen Umsatz (28%) oder Umsätze bis zu 50.000 Euro (32%). Elf Unternehmen waren 2019 noch nicht gegründet, konnten also noch keine Umsätze haben. Immerhin fast ein Viertel der Unternehmen konnte im Jahr 2019 bereits Umsätze zwischen 50.000 und 250.000 Euro vorweisen. Vier Unternehmen erwirtschafteten noch mehr. Mehr als ein Viertel (26%) der Unternehmen konnte mit diesen Umsätzen bereits Gewinne erzielen. Zwei Drittel konnten das jedoch noch nicht, für vier Unternehmen liegen keine Angaben vor.

**Abbildung 4.11: FI 5 - Anzahl Unternehmen nach Umsätzen im Jahr 2019 (Euro)**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

### Förderung und Finanzierung

Neben dem Berliner Startup-Stipendium nahmen die Unternehmen Förderung aus EXIST Gründerstipendium<sup>47</sup>/Forschungstransfer (16 Nennungen), den GründungsBONUS zum Unternehmensaufbau (13) oder den CoachingBONUS für individuelle Coachingleistungen (11) in Anspruch. Genannt wurden auch die Förderung von Innovationsassistenten (3), das Pro FIT-Programm für

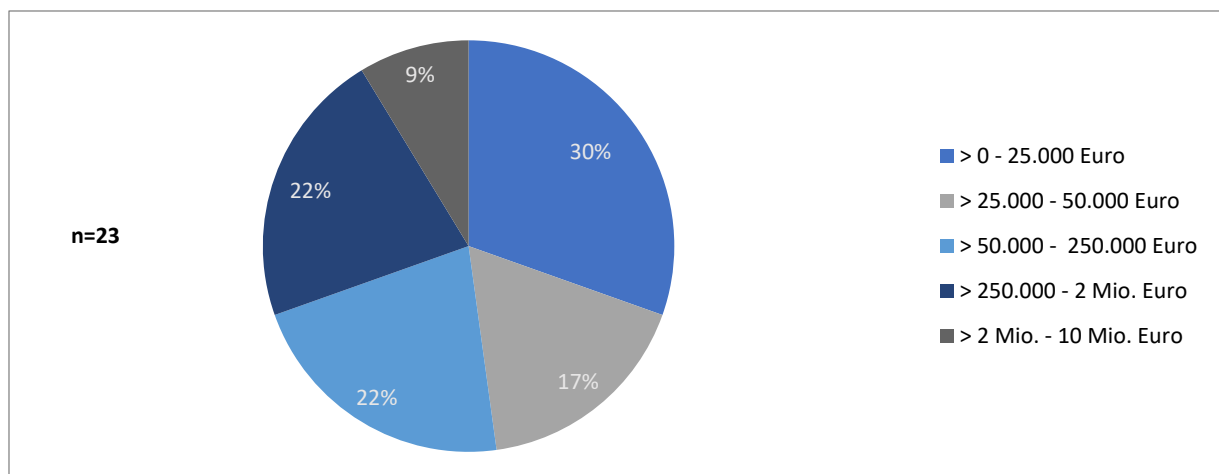
<sup>47</sup> In der Befragung wurde nach der Inanspruchnahme durch das Unternehmen gefragt. Für die einzelne Person innerhalb eines Teams kommt nur eine Förderung aus EXIST oder aus dem Berliner Startup Stipendium in Betracht. Auf das Gründungsteam bezogen können jedoch Kombinationen vorkommen.

FuE-Projekte oder der TransferBONUS für Aufträge an wissenschaftliche Einrichtungen (je 2 Nennungen). Hier kam es also auch zum Zusammenwirken der ESF-Förderung mit dem EFRE (im Falle von Pro FIT) in manchen Unternehmen.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen hat bereits oder plant Beteiligungskapital aufzunehmen (58%). Es zeigt sich damit der Anspruch, als innovatives Unternehmen schnell zu wachsen, und der Anteil spiegelt auch die Branchenstruktur der Gründungen wider. Nicht jedes Geschäftsmodell eignet sich für eine Risikokapitalfinanzierung. Da es sich meist um Unternehmen in frühen Phasen handelt, überwiegen Business Angels (16 Nennungen) oder unabhängige Venture Capital-Gesellschaften (11 Nennungen) sowie andere private Investoren (4 Nennungen) unter den Kapitalgebern. Zwei Unternehmen haben die IBB Ventures, fünf den High-Tech-Gründerfonds und zwei weitere Unternehmen andere staatliche Risikokapitalgesellschaften (u. a. aus Brandenburg) „an Bord“. Es gab aber auch in zwei Fällen Finanzierungsbemühungen über Crowdfunding bzw. Crowdinvesting.

Von 23 Unternehmen liegen auch Angaben zur Höhe des aufgenommenen Beteiligungskapitals vor. Demnach haben sieben Unternehmen (30%) bis zu 25 Tsd. Euro aufgenommen. Genauso viele Unternehmen sind aber bereits mit mehr als einer Viertelmillion Euro finanziert worden. Davon gaben zwei Unternehmen Beteiligungen über zwei Millionen Euro an.

**Abbildung 4.12: FI 5 - Umfang des aufgenommenen Beteiligungskapitals**

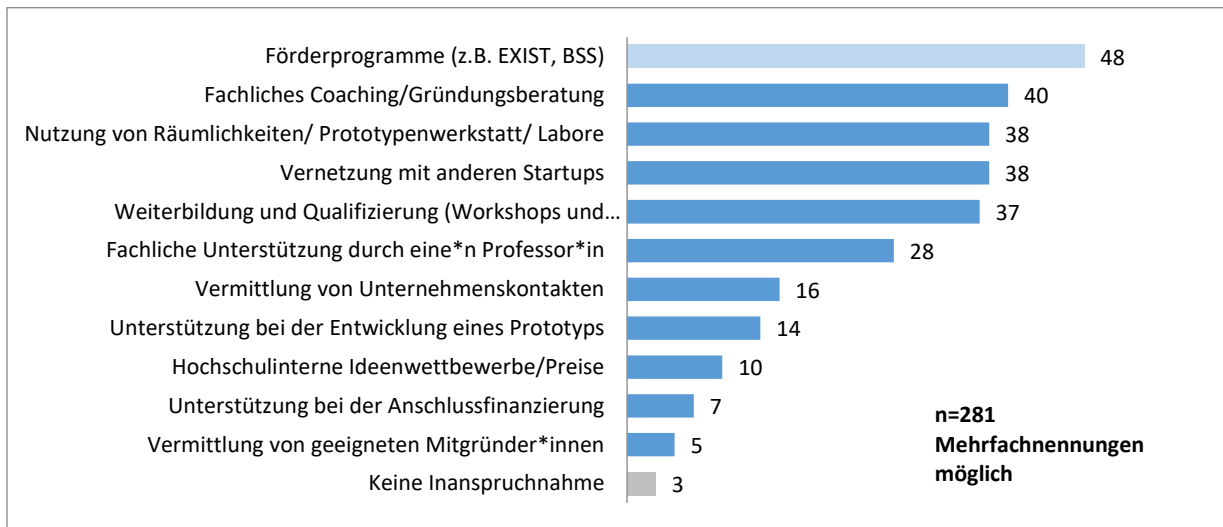


Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

### Unterstützung durch die Hochschulen

Die Unternehmen wurden danach gefragt, welche Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen und Universitäten in Anspruch genommen wurden (Abbildung 4.13) und wie sie die Bedeutung für das Unternehmen einschätzen (Abbildung 4.14). Am meisten wurden die Unterstützung durch Förderprogramme (91% der Fälle), fachliches Coaching und Gründungsberatung (76%), die Nutzung von Räumlichkeiten, der Prototypenwerkstatt oder von Laboren (72%) und die Vernetzung mit anderen Startups (72%) genannt.

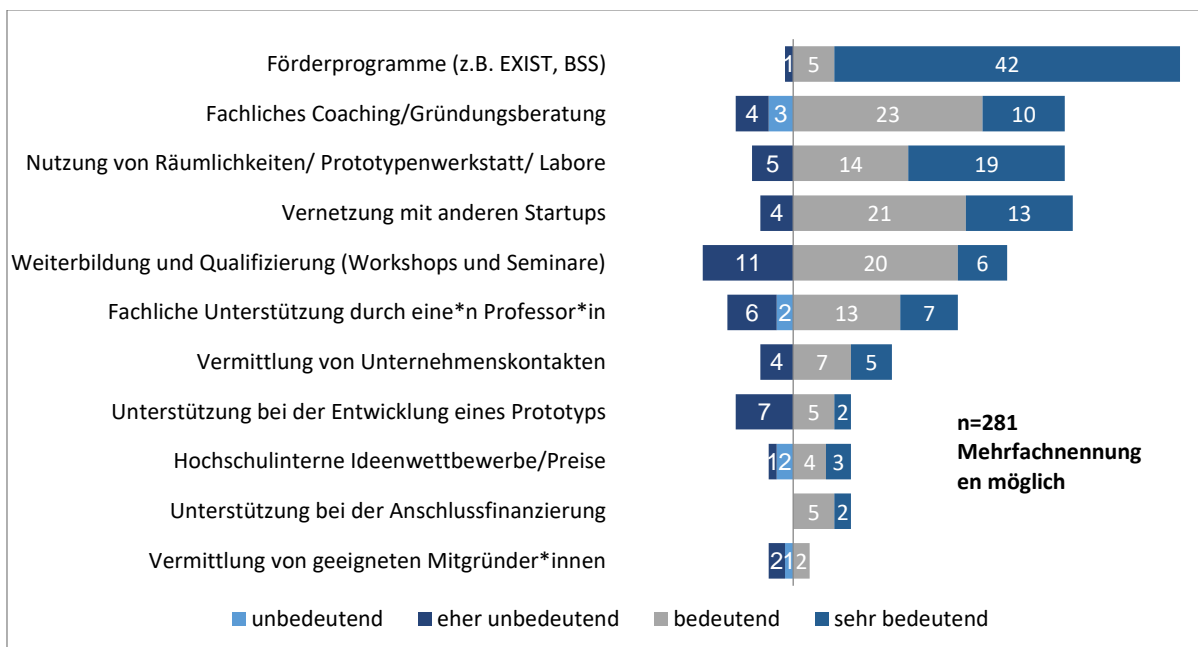
**Abbildung 4.13: FI 5 - Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen der Einrichtungen**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

Bei der Bedeutung der Unterstützungsleistungen steht - nicht überraschend - die Förderung der Gründer/-innen im Vordergrund, da nur die Empfänger/-innen des Startup Stipendiums in dieser Teilauswertung betrachtet wurden. Auch das fachliche Coaching, die Nutzung der Räumlichkeiten und die Vernetzung mit anderen Startups werden weit überwiegend als bedeutend oder sehr bedeutend für den Gründungserfolg erachtet. Manche der Unterstützungsleistungen werden nur von wenigen Unternehmen in Anspruch genommen, dann aber als bedeutsam bewertet (z. B. Unterstützung bei der Anschlussfinanzierung). Als im Vergleich eher unbedeutend wird die Weiterbildung und Qualifizierung über Workshops und Seminare angesehen.

**Abbildung 4.14: FI 5 - Bedeutung der Unterstützungsleistungen für die Unternehmen**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

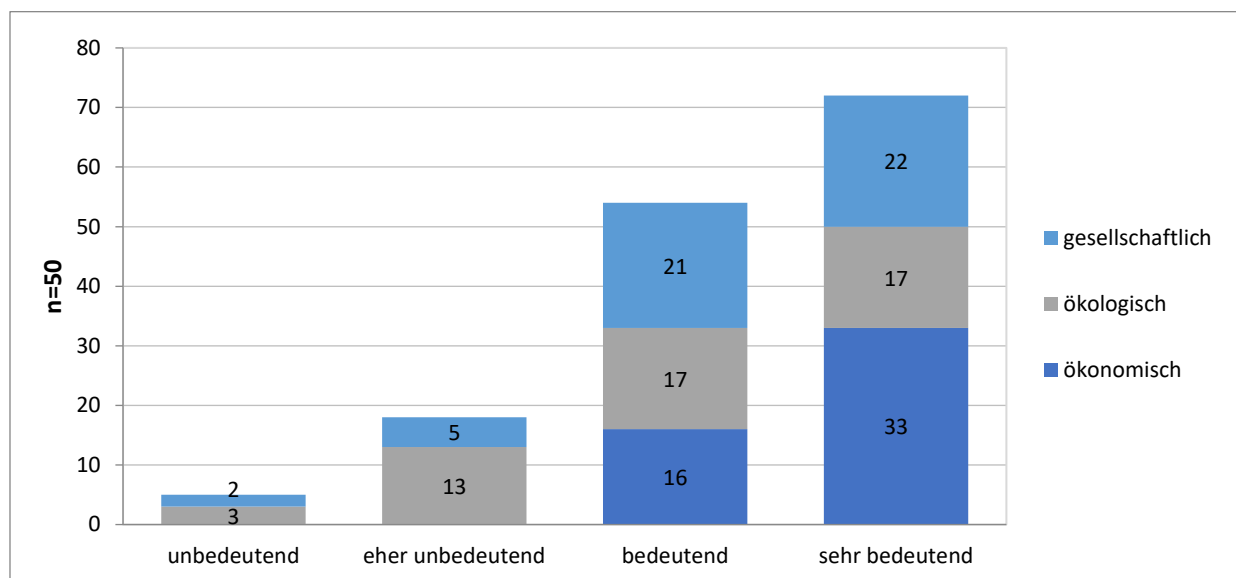
Bei Gründungen aus dem Hochschulumfeld ist es im Sinne des Wissens- und Technologietransfers, aber auch im Hinblick auf Lehre und Forschung positiv, wenn Kooperationen zwischen der Hochschule und dem Unternehmen fortbestehen. Besonders häufig sind regelmäßige informelle Kontakte mit den Hochschulen (70% der Unternehmen) oder die Nutzung der Infrastruktur (60%). Fast

ein Viertel (23%) der Unternehmen hält den Kontakt durch Praktika bzw. Abschlussarbeiten. In fünf Fällen gab es gemeinsame FuE-Projekte mit der Hochschule. Nur sechs Unternehmen gaben an, dass keine Kontakte bestanden haben bzw. bestehen.

### Beitrag zur Nachhaltigkeit

Die Gründer/-innen wurden in einem besonderen Themenkomplex der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020 auch danach befragt, welche Relevanz die verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit für ihre Unternehmensführung bzw. Selbstständigkeit haben (Abbildung 4.15).<sup>48</sup> Erwartungsgemäß hat die ökonomische Nachhaltigkeit die größte Bedeutung, alle Antwortenden schätzen sie als bedeutend oder sehr bedeutend ein. Die ökologische Nachhaltigkeit wird von 34 der Befragten (von 50) als bedeutend oder sehr bedeutend eingeschätzt und 43 von 50 messen der gesellschaftlichen Dimension große Relevanz zu.

**Abbildung 4.15: FI 5 - Relevanz der Nachhaltigkeitsdimensionen für die Unternehmensführung und Selbstständigkeit (n=50)**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG – Sustainable Development Goals) sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen, die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Sie traten am 1. Januar 2016 für 15 Jahre in Kraft.<sup>49</sup> Die Ziele beziehen sich auf so unterschiedliche Themen wie Armut, Gesundheit, Bildung, Energie, Arbeit und Schutz der Ökosysteme. Die Befragten sollten ankreuzen, zum Erreichen welcher Ziele die Hauptaktivitäten des Unternehmens beitragen (maximal drei Ziele). Es sind dabei im Ergebnis alle Ziele vertreten.

Im Mittelpunkt (Abbildung 4.16) stehen menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8, 42% der Unternehmen) und die Sicherstellung von nachhaltigem Konsum und Produktion (SDG 12, 40%). Mehr als ein Drittel zielen darauf (SDG 9, 36%), eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung zu fördern und Innovationen zu unterstützen. Ein weiteres Drittel möchte mit ihren Aktivitäten ein gesundes Leben für alle Menschen jeden

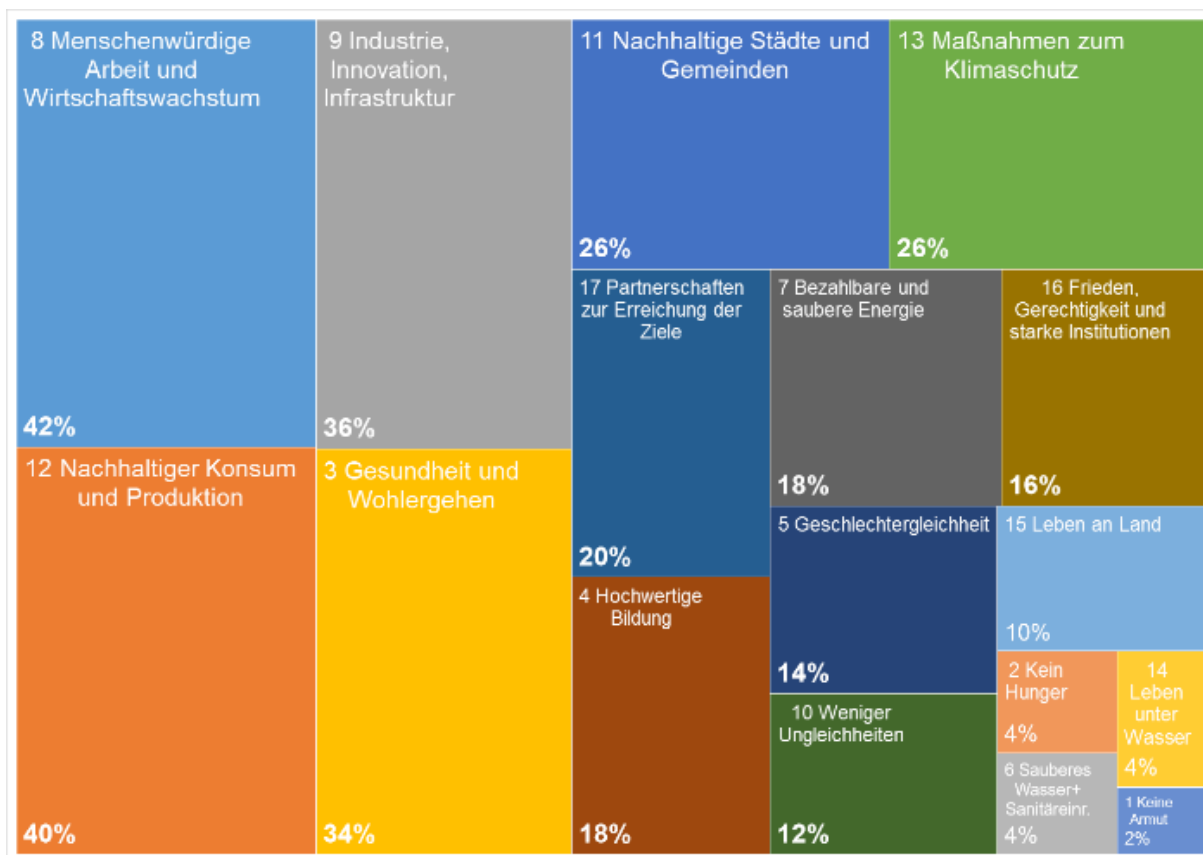
<sup>48</sup> Die Frage wurde nicht von allen Teilnehmer/-innen beantwortet (n=50).

<sup>49</sup> UN (Hrsg.) (2015): Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1).



Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern (SDG 3, 34%). Von sehr geringer Bedeutung sind solche Ziele wie Armutsbekämpfung, kein Hunger und sauberes Wasser.

**Abbildung 4.16: FI 5 - Relevanz der Ziele für nachhaltige Entwicklung (n=163)**



Quelle: BSS-Teilauswertung aus der Harmonisierten Gründungsumfrage 2020, Mehrfachnennungen möglich (max. 3 Ziele)

#### 4.2.5 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Fallstudie

Im Rahmen dieser Untersuchung des Förderinstrumentes wurde eine Fallstudie zum Berliner Startup Stipendium der Berliner Universitäten (Freie Universität, Humboldt-Universität, Technische Universität und Charité) durchgeführt. Nachfolgend werden die Erkenntnisse aus der Fallstudie dargestellt.

**Tabelle 4.4: FI 5 - Fallstudie „University Startup Factory I und II“**

Beteiligte Partner	FU -Profund Innovation / HUB Humboldt Innovation / TU Centre for Entrepreneurship / Charité Berlin Health Innovation)
Laufzeit	Projekt I: 01.08.2016 – 31.12.2017 (31.03.2018 nach Verlängerung) Projekt II: 01.04.2018 - 31.12.2019
Fördervolumen	Projekt I: 0,855 Mio. Euro (0,428 Mio. Euro ESF) Projekt II: 4,288 Mio. Euro (2,144 Mio. Euro ESF)

Quelle: Projektdaten aus EurekaPlus

## **Ausgangslage und Zielgruppe**

Die Unterstützung von Gründer/-innen an den Berliner Universitäten hat bereits eine längere Tradition, u. a. durch die Teilnahme an EXIST III und IV des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), aber auch im Rahmen der ESF-Förderung des Landes Berlin in der vergangenen Förderperiode. Die Gründungsservices der Universitäten sind bereits seit 2006 (FU), 2009 (HUB) bzw. 2007 (TU) tätig. Durch das gemeinsame ESF-Projekt „University Startup Factory“ entstand erstmalig ein enger Zusammenschluss der Berliner Universitäten im Bereich innovativer Gründungen. Beide Projekte wurden durch die FU koordiniert. In das zweite Vorhaben flossen die Erfahrungen mit dem Pilotprojekt von 2016 ein. Auf Basis des angepassten Konzeptes sollten insbesondere die Intensität der Betreuung, die Kontaktvermittlung zu Kapitalgebern und etablierten Unternehmen sowie das universitätsübergreifende Qualitätsmanagement in Hinblick auf den Beratungs- und Betreuungsprozess verbessert werden. Im Januar 2020 startete nun unter Koordination der Humboldt-Universität das dritte Projekt („University Startup Factory – the Next Chapter“), das aber nicht Gegenstand der Fallstudie ist.

Zielgruppe der Förderung sind Gründer/-innen, die innovative, zumeist technologiebasierte Unternehmensgründungen umsetzen wollen. Gefördert werden dabei sowohl Personen mit Hochschulabschluss, die über technische Fachkenntnisse verfügen, als auch Teilnehmer/-innen mit ergänzenden Kenntnissen, die zur Umsetzung der Gründungsvorhaben notwendig sind (v. a. betriebswirtschaftliche Kenntnisse).

## **Umsetzung der Förderung**

Kern des Projektes ist die Vergabe des Berliner Startup Stipendiums an ausgewählte Gründer/-innen. In der Pilotphase betrug das monatliche Stipendium pro Person 1.500 Euro, in der zweiten Förderphase wurde das Stipendium auf 2.000 Euro erhöht. Die Dauer der Förderung pro Gründer/-in betrug sechs Monate mit der Option der Verlängerung auf zwölf Monate.

Während der Laufzeit der Stipendien werden die Existenzgründenden intensiv durch Gründungsberater/-innen betreut. Die Betreuung beinhaltet neben der Beratung in gründungsbezogenen und betriebswirtschaftlichen Fragen (Geschäftsmodellentwicklung, Marktanalysen, Anschlussfinanzierung, Gründungsformalitäten etc.) durch den jeweiligen Gründungsservice auch den fachlichen Austausch mit den wissenschaftlich-technischen Mentorinnen und Mentoren vor Ort. Gegenüber der Pilotphase wurde die Kooperation mit etablierten Unternehmen verstärkt.

Daneben nehmen die Gründer/-innen an Workshops und Seminaren zu verschiedenen gründungsbezogenen Themen teil. Dazu wurde ein begleitendes Qualifizierungsangebot aus bestehenden Angeboten der involvierten Gründungsservices und ihrer Partner zusammengestellt. Die Qualifizierungsprogramme ergänzen sich zum Teil inhaltlich (z. B. durch spezialisierte Veranstaltungen für Gründungen in der Medizintechnik und eHealth an der Charité). Die Angebote stehen allen Stipendiaten offen, egal an welcher Einrichtung die Betreuung erfolgt.

Die beteiligten Universitäten verfügen jeweils über Räumlichkeiten auf ihrem Campus, die Gründerinnen und Gründern mit dem Zweck der Förderung von technologie- und wissensbasierten Gründungen im Rahmen der Fördermaßnahme kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Es handelt sich um Gründerbüros, Co-working Spaces, Seminar- und Besprechungsräume und Werkstätten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, bei Bedarf auf technische Geräte oder weitere Labore zuzugreifen.

In der Pilotphase (2016) wurden insgesamt drei, im zweiten Projekt sechs Auswahlrunden gestartet. Die Identifikation und Ansprache von potenziellen Teilnehmer/-innen erfolgte im Regelfall durch die jeweilige Universität. Es wurden gemeinsame Informationsmaterialien verwendet. Der Zugang zu den Teilnehmer/-innen an den einzelnen Universitäten erfolgt v. a. über bereits nachhaltig etablierte Sensibilisierungs-, Qualifizierungs- und Marketingmaßnahmen der Gründungsservices und ihre Kooperationspartner, die teilweise im Rahmen des Förderinstruments 6 gefördert werden. In Orientierungsgesprächen der Gründungsservices werden potenzielle Teilnehmer/-innen, die die Voraussetzungen erfüllen, gezielt auf das Berliner Startup Stipendium hingewiesen. Für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen wurden verschiedene Wettbewerbsformate zur Stärkung des Technologietransfers entwickelt (z. B. Research to Market Challenge an der Freien Universität/Charité), bei denen potenzielle Gründungsideen identifiziert werden können.

Die Gewährung des Stipendiums setzt eine innovative, technologiebasierte Gründungsidee voraus. Der Innovationsgehalt des Produktes oder der Dienstleistung muss nachvollziehbar dargestellt werden und neuartige oder verbesserte Leistungsmerkmale gegenüber dem Wettbewerb aufweisen. Der Entwicklungsstand des Vorhabens soll eine Weiterentwicklung bis zum fertigen Prototyp in der Förderlaufzeit plausibel erscheinen lassen. Die ersten Überlegungen zum avisierten Markt, zu potenziellen Wettbewerbern und zum Kundennutzen werden ebenfalls innerhalb des Gründungskonzeptes im Rahmen der Bewerbung abgefragt. Die Förderung setzt voraus, dass für das Gründungsvorhaben wenigstens ein so genannter proof of principle (z. B. Labormuster) erbracht worden ist. Die spätere Überprüfung der Umsetzung erfolgt anhand eines Meilensteinplans.

Nach einer Vorauswahl stellen die Teams ihre Geschäftsidee vor einer Jury vor. In die Jury werden sowohl Vertreter/-innen der vier wissenschaftlichen Einrichtungen als auch Expertinnen und Experten aus dem Gründungsnetzwerk (z. B. ehemalige Gründer/-innen, Kapitalgeber, ggf. fachliche Expert/-innen etc.) berufen. Die Entscheidung über eine Aufnahme in das Förderprogramm erfolgt nach einem Scoring-Verfahren. Die Anzahl der geförderten Teams pro Universität ist limitiert, das stellte aber in der Praxis keine Restriktion dar.

Im ersten Teil des Stipendiums (Monat 1 - 6) geht es für die Gründer/-innen darum, zu zeigen, dass die (technologische) Machbarkeit der Geschäftsidee gegeben ist und ein ausreichender Bedarf an dem Produkt bzw. der Dienstleistung auf dem Markt vorhanden ist. Dazu findet eine Zwischenpräsentation statt, die auch die Grundlage für die optionale Verlängerung des Stipendiums ist. In der zweiten Phase (Monat 7 - 12) steht die Sicherung der Anschlussfinanzierung (Businessplanerstellung, Pitch Trainings, Pitch Decks, Investorengespräche etc.) im Vordergrund.

Nach dem Ende des Stipendiums werden die gegründeten Unternehmen je nach Bedarf meist noch weiter betreut oder sie nutzen die Infrastruktur der Hochschule. An den einzelnen Standorten gibt es bereits etablierte Prozesse und Formate, um diesen Übergang zu gestalten. Außerdem wird versucht, die Alumni auch in späteren Phasen in die Hochschulen und die Gründungsservices einzubinden (z. B. in die Qualifizierungsmaßnahmen).

### **Pilotphase (2016-2017)**

In den drei Auswahlrunden der Pilotphase 2016/2017 wurden insgesamt 62 Stipendiat/-innen ausgewählt, die 26 Gründungsteams bildeten. Darunter waren 18 Frauen, wobei der Frauenanteil an

der FU mit 39% am höchsten war (Tabelle 4.5). 30% der Gründer/-innen hatten einen Migrationshintergrund. Vor Beginn der Maßnahme gaben 27 Personen an, erwerbstätig zu sein, 37 Personen waren entweder arbeitslos oder nicht erwerbstätig ohne Arbeitssuchendmeldung.<sup>50</sup>

**Tabelle 4.5: FI 5 - Teams, Gründungen und Fortbestand der Unternehmen aus der Pilotphase**

	FU	HUB	TU	Charité	Insgesamt
Gründungsteams	10	5	9	2	26
Stipendiat/-innen	23	17	18	4	62
darunter Frauen	9	5	4	1	18
Frauenanteil	39,1%	29,4%	22,2%	25,0%	30,6%
<b>Gründungen</b>					
Gründungen	7	4	6	2	19
Gründungsquote	70,0%	80,0%	66,7%	100,0%	73,1%
Abbrüche bis 2018	3	1	3	0	7
Abbruchquote	30,0%	20,0%	33,3%	0,0%	26,9%
<b>Unternehmen 2020 noch am Markt</b>					
Unternehmen 2020 noch am Markt	6	3	4	1	14
Überlebensquote	85,7%	75,0%	66,7%	50,0%	73,7%
<b>Geschäftsaufgaben 2019/2020</b>					
Geschäftsaufgaben 2019/2020	1	1	2	1	5
davon jetzt anderes Geschäftsfeld	0	0	1	1	2
davon nicht auffindbar	1	0	0	0	1
davon Geschäftsaufgabe	0	1	1	0	2

Quelle: TRS, Abschlussbericht des Pilotprojekts (2019), Abfrage Handelsregister und eigene Recherchen

In der ersten Auswahlrunde waren es acht Gründungsteams (November 2016), in der zweiten Runde waren es bereits 13 Teams (Januar 2017) und in der letzten Auswahlrunde der Pilotphase (Juli 2017) wurden fünf Gründungsteams ausgewählt. Mehr als ein Drittel der Gründungsteams entfiel auf die FU (38%) und die TU (35%). Auch bei den Stipendiaten kamen zwei Drittel aus diesen beiden großen Universitäten.

Grundsätzlich erfolgte eine Kompetenzerhebung und -feststellung der Gründungsteams vor Beginn und zum Abschluss der Maßnahme. Die Eingangsmessung wurde mit Hilfe des durch die Jury zu bewertenden Gründungskonzeptes durchgeführt. Die Dokumentation der Kompetenzfortschritte zum Maßnahmeende erfolgte anhand des weiterentwickelten Geschäftskonzeptes. Zwischen dem Gründungskonzept und dem Geschäftskonzept musste ein deutlicher Kompetenzfortschritt erkennbar sein. Dabei war festzustellen, ob die Meilensteine während der Stipendiendauer erreicht wurden, der Prototyp signifikant weiterentwickelt wurde und das Konzept gründungsreif ist bzw. in absehbarer Zeit sein wird. Laut Abschlussbericht war eine deutliche Steigerung in der Kompetenzkurve der Teams von Beginn bis zum Ende der Maßnahme feststellbar.<sup>51</sup>

Da der Fokus der Förderung auf den innovativen Unternehmensgründungen liegt, wird bei der Erfolgsmessung ein besonderes Augenmerk auf die Realisierung des Markteintritts (sechs Monate nach Maßnahmeende) und die nachhaltige Etablierung der Gründung am Markt (nach zwei bzw. drei Jahren) gelegt. Eine Zielvorgabe zur Anzahl der Gründungen ist wenig sinnvoll, da nicht jedes

<sup>50</sup> FU (2019): Abschlussbericht des Projektes University Startup Factory (01.08.2016 bis 31.03.2018) vom 19.03.2019, S. 5.

<sup>51</sup> FU (2019): Abschlussbericht des Projektes University Startup Factory (01.08.2016 bis 31.03.2018) vom 19.03.2019, S. 7.

Gründungsvorhaben positiv validiert werden kann. Das Stipendium kann auch dazu dienen, zu erkennen, welche Gründungsidee besser nicht weiterverfolgt werden sollte oder kann.

Von den 26 Gründungsteams hatten 19 Teams während der Laufzeit des Stipendiums ein Unternehmen gegründet (Stand März 2019).<sup>52</sup> Die meisten Gründungen erfolgten im Jahr 2017. Bei drei Gründungen erfolgte der Eintrag im Handelsregister als Kapitalgesellschaft erst im ersten Quartal 2019, sie waren aber bereits vorher als Personengesellschaft aktiv. Alle Gründungen erfolgten in Berlin. Die Gründungsquote ist damit mit 73% – bezogen auf die angetretenen Teams – als hoch einzustufen. Sie liegt im Bereich der EXIST-Gründerstipendien, die deutschlandweit bisher 76% der geförderten Vorhaben betrug (2007-2014). Für die Berliner EXIST-Stipendiaten im gleichen Zeitraum (199 Vorhaben) lag die Quote bei 79%.<sup>53</sup>

Zum Zeitpunkt des Abschlussberichts der Pilotphase (März 2019) waren drei Unternehmen noch nicht gegründet, waren aber noch als Team aktiv. Allerdings gelang es ihnen offensichtlich auch bisher nicht, im späteren Verlauf zu gründen.<sup>54</sup> Vier Teams hatten die Gründungsidee zu diesem Zeitpunkt bereits aufgegeben. Davon war ein Gründungsteam im Verlauf der Förderung zerfallen. In einem Fall stellte sich in der Entwicklungsphase ein größerer Forschungsbedarf heraus, so dass eine Gründung zu früh wäre. In zwei Fällen gelang es nicht, eine Anschlussfinanzierung zu finden.<sup>55</sup>

Auf der Basis von Auswertungen des Handelsregisters, einschlägigen Verzeichnissen und der Webseiten der Unternehmen wurde durch das Evaluationsteam im Juli 2020 überprüft, inwieweit die Gründungen aus der Pilotphase noch fortbestehen. Es wurde festgestellt, dass von den 19 Gründungen nach ca. drei Jahren noch 14 Unternehmen am Markt nachweislich tätig sind. Die Überlebensquote nach etwa drei Jahren beträgt also 73%. Von den übrigen fünf Unternehmen haben zwei umfirmiert und sind nicht mehr im ursprünglichen Geschäftsfeld tätig. Davon ist ein Unternehmen nach Baden-Württemberg abgewandert. Zwei Unternehmen haben nachweislich die Geschäftstätigkeit eingestellt (Liquidation bzw. erkennbare Geschäftsaufgabe 2019/2020). Bei einem Unternehmen war im Juli 2020 nach den Recherchen keine Geschäftstätigkeit sichtbar.<sup>56</sup> Die Gründungen der EXIST-Stipendiaten, die in Gesamtdeutschland im Jahr 2014 gefördert wurden, waren 2017 dagegen zu 95% noch am Markt. Betrachtet man die Überlebenskurven verschiedener EXIST-Jahrgänge, dann liegen die Überlebensquoten im dritten Jahr nach der Unternehmensgründung zwischen 80 und 95%.<sup>57</sup> Bezieht man die beiden Unternehmen ein, die das ursprüngliche Geschäftsfeld verlassen haben, aber noch tätig sind, liegt das Berliner Pilotprojekt (mit gegenüber EXIST vergleichsweise wenigen Stipendien) innerhalb dieser Spanne (84%).

---

<sup>52</sup> Hierin eingeschlossen sind sowohl die Kapitalgesellschaften (GmbH und haftungsbeschränkte UG) als auch Personengesellschaften (UG, GbR).

<sup>53</sup> Kulicke, M. (2017): EXIST-Gründerstipendium – Gründungsquote und Entwicklung der neuen Unternehmen. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zu "EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft", Karlsruhe, S. 17 und 19.

<sup>54</sup> Eine Geschäftstätigkeit mit der ursprünglichen Idee und/oder dem gewählten Namen war im Handelsregister und im Internet auch im Juli 2020 nicht nachweisbar.

<sup>55</sup> FU (2019): Abschlussbericht des Projektes University Startup Factory (01.08.2016 bis 31.03.2018) vom 19.03.2019.

<sup>56</sup> Das Unternehmen wurde im Juli 2020 weder im Handelsregister noch im Internet im Zusammenhang mit der ursprünglich verfolgten Geschäftsidee gefunden.

<sup>57</sup> Kulicke, M. (2017): EXIST-Gründerstipendium – Gründungsquote und Entwicklung der neuen Unternehmen. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zu "EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft". Karlsruhe, S. 27.

## Zweites Projekt (2018/2019)

Basierend auf den Erfahrungen des Pilotprojektes wurden im Rahmen des Folgeprojektes in den Jahren 2018 und 2019 jeweils drei Auswahlrunden gestartet. Die Nachfrage nach dem Stipendium ist gestiegen. Die Anzahl der Stipendiat/-innen als auch der Gründungsteams hat sich gegenüber dem Pilotprojekt fast verdreifacht. Auch der Frauenanteil ist auf 38% deutlich gestiegen, wozu insbesondere die Stipendiatinnen an der HUB und an der Charité beitragen. 38% der Teilnehmer/-innen haben einen Migrationshintergrund. Die Gründer/-innen wurden nun auch durch mehr Gründerberater/-innen an den beteiligten Universitäten unterstützt.

**Tabelle 4.6: FI 5 - Teams, Gründungen und Fortbestand der Unternehmen aus der Phase II**

	FU	HUB	TU	Charité	Insgesamt
Gründungsteams	23	16	19	3	61
Stipendiat/-innen	78	57	66	11	212
darunter Frauen	23	31	18	9	81
Frauenanteil	29,5%	54,4%	27,3%	81,8%	38,2%
<b>Gründungen (Handelsregister) bis 07/2020</b>					
Gründungen (Handelsregister) bis 07/2020	11	7	9	1	28
Gründung als Personengesellschaft	4	4	7	1	16
Gründungsquote	65,2%	68,8%	84,2%	66,7%	72,1%
Abbrüche bis 2020	1	1	0	0	2
Abbruchquote	4,3%	6,3%	0%	0%	3,6%
Nicht auffindbar (noch keine erkennbare Geschäftstätigkeit, keine Webseite)	7	4	3	1	15

Quelle: Abschluss- und Zwischenberichte des Projekts (2019 / 2020), Abfrage Handelsregister und eigene Recherchen

Bis zum Juli 2020 hatten fast drei Viertel der Gründungsteams nachweisbar ein Unternehmen gegründet. Davon waren 28 Unternehmen als Kapitalgesellschaft im Handelsregister eingetragen. Die meisten Gründungen erfolgten im Verlauf des Jahres 2019. Zwölf der 28 Unternehmen, die im Handelsregister eingetragen sind, waren damit gerade ein Jahr alt (Gründung vor Juni 2019). 16 weitere Unternehmen bestanden im Juli 2020 nachweisbar als Personengesellschaften (GbR, UG, Verein oder Einzelunternehmer). Allerdings konnten 15 Unternehmen im Internet (noch) nicht gefunden werden. Darunter sind insbesondere Gründungsteams im Bereich der Biotechnologie.

Da die Unternehmen mit einer Gründung im Jahr 2019/2020 erst sehr jung sind, lassen sich hier noch keine Aussagen darüber treffen, ob sich die Geschäftsideen am Markt bewährt haben. Erschwerend für die Gründungen und ihre Finanzierung kommt außerdem die Bewältigung der Corona-Krise hinzu.

Eine Befragung der unterstützten Teams im Rahmen der Selbstevaluation des „University Startup Factory“-Projektes ergab, dass die Teams insgesamt sehr zufrieden mit der angebotenen Betreuung während des Berliner Startup Stipendiums sind. Auf einer Skala von 1 bis 10 stuften die Befragten ihre Zufriedenheit im Durchschnitt mit 8 ein. Gut beraten fühlten sich die Teams vor allem bei der Vermittlung von Kontakten und zu den Formalitäten der Förderung. Die Stipendiat/-innen wünschen sich einen noch intensiveren Kontakt zu Investoren und Unternehmen, aber auch zu erfolgreichen Gründer/-innen, um den Bezug zur Praxis zu verstärken. Außerdem wird aus Sicht der Teams mehr Zeit für die Beratung benötigt. Die personelle Ausstattung wird teilweise als nicht ausreichend empfunden, insbesondere auch für eine individuellere Betreuung. Benötigt werden auch englischsprachige Formate, Informationen und Antragsunterlagen, insbesondere wegen des

steigenden Anteils von aus dem Ausland zugewanderten Teilnehmer/-innen und englischer Arbeitssprache im Team.<sup>58</sup>

### **4.3 Förderinstrument 6: Sensibilisierung für Existenzgründungen und Stimulierung des Unternehmensgeistes an Hochschulen**

#### **4.3.1 Wirkungsmodell**

Gründungsinteressierte an Berliner Hochschulen sollen im Rahmen des Förderinstruments 6 zur Unternehmensgründung sensibilisiert und qualifiziert werden. Dazu ist es zunächst erforderlich, Gründungsinteressierte unter den Studierenden, Alumni und Mitarbeiter/-innen der Hochschulen anzusprechen und zu identifizieren. Gründungsvorhaben können damit frühzeitig erkannt und bereits im Vorfeld der Gründung in ihrer Entwicklung unterstützt werden. Dazu tragen Beratungen, Coachings und die Vermittlung von Methoden zur Ideenfindung und zur Erstellung von Ideenskizzen bei. Die Ideenskizzen können dann im weiteren Verlauf die Grundlage für weitere Schritte hin zur Gründung bilden. Die Gründungsinteressierten werden sensibilisiert für die Chancen und Risiken einer Unternehmensgründung und die unternehmerische Handlungskompetenz bildet sich heraus. Es wird erwartet, dass die angehenden Gründer/-innen sich durch diese Kenntnisse sowohl besser der Risiken einer Gründung bewusst sind, als auch besser über mögliche Lösungen bei Schwierigkeiten informiert sind.

Durch Veranstaltungen lernen sich Gründungsinteressierte kennen, vernetzen sich und können passfähige Teams für gemeinsame Gründungen bilden. Das Instrument ist dabei im Vorgründungsbereich angesiedelt. Nur die wenigsten Gründungsinteressierten werden unmittelbar nach dem Durchlaufen der Maßnahme bereits zu einem erfolgreichen Markteintritt in der Lage sein oder ein Unternehmen gegründet haben. Da das aber auch vom jeweiligen Produkt oder Dienstleistung und der Marktreife abhängt, ist eine Gründung kurz nach der Teilnahme aber auch nicht ausgeschlossen.

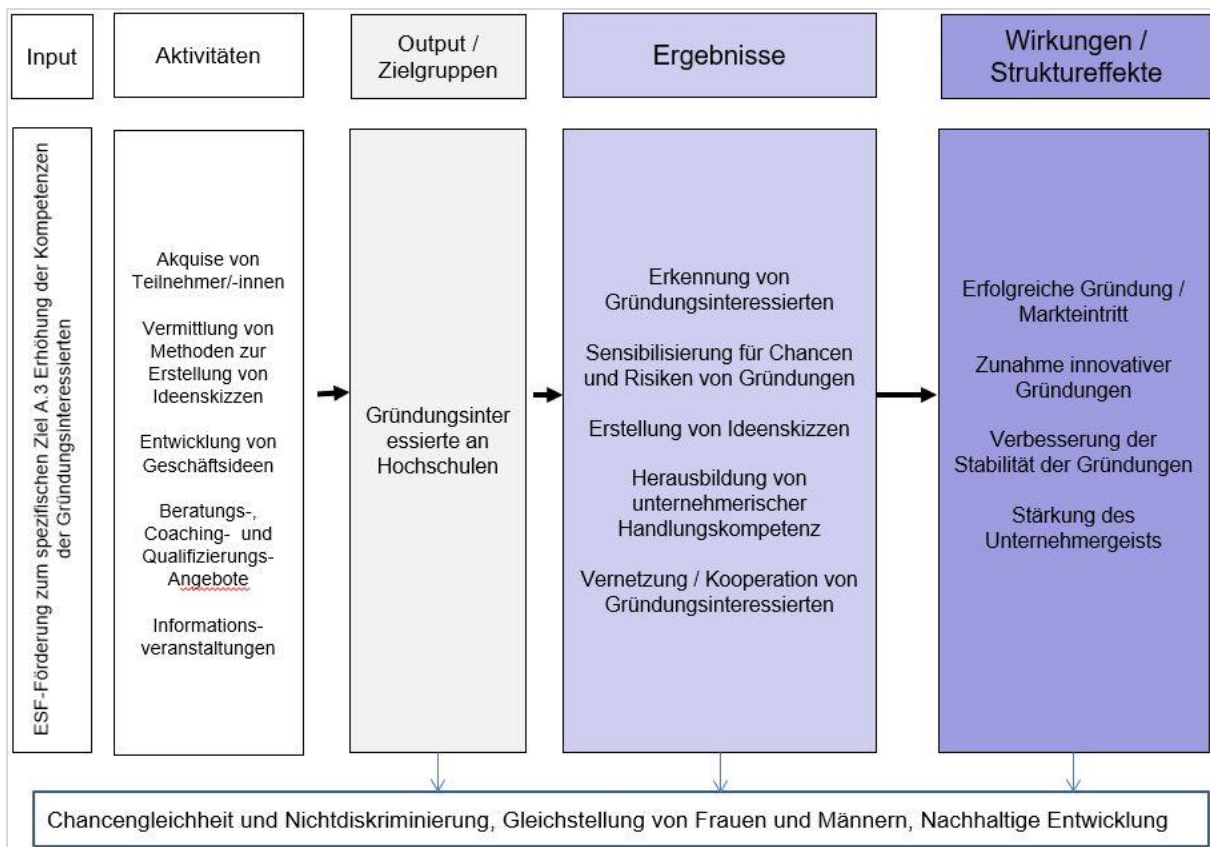
Mittel- und langfristig steigt somit die Anzahl innovativer Gründungen aus den Hochschulen. Durch die ausführliche Vorbereitung und Beratung der Gründungsinteressierten wird erwartet, dass die Stabilität der gegründeten Unternehmen höher ist. An der Hochschule wird zur Existenzgründung motiviert und somit der Gründergeist unter den Studierenden und Mitarbeiter/-innen gestärkt.

Als externe Einflussfaktoren sind hier ebenfalls die Faktoren zu nennen, die die Erfolgchancen der einzelnen Gründungen beeinflussen, wie z. B. die Zusammensetzung des Teams. Die Technologie- und Marktreife der Geschäftsidee beeinflusst in erster Linie die Schnelligkeit, mit der nach den Sensibilisierungsmaßnahmen gegründet werden kann. Hinzu kommen die politischen und regulatorischen Rahmenbedingungen für Gründungen und die Verfügbarkeit von Finanzierungen sowie von weiteren Förder- und Unterstützungsangeboten, damit die Idee auch umgesetzt werden kann.

---

<sup>58</sup> FU (2019): Abschlussbericht des Projektes University Startup Factory: 01.04.2018-31.03.2020. S. 13 und Abbildung 3 auf S. 14.

**Abbildung 4.17: FI 6 - Wirkungsmodell Sensibilisierung für Existenzgründungen**



Quelle: eigene Darstellung

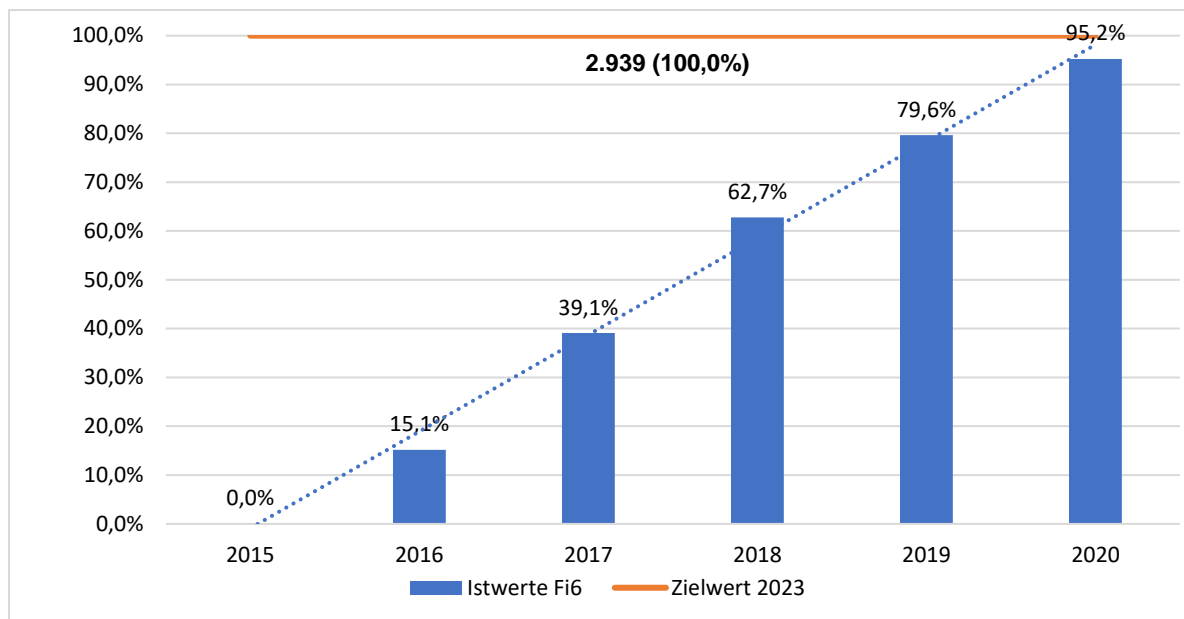
### 4.3.2 Umsetzung und Zielgruppenerreichung

#### Umsetzung

Die Zielgruppe der Sensibilisierungsmaßnahmen im Instrument 6 sind Studierende, Absolvent/-innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an den Hochschulen und Universitäten, die eine innovative Geschäftsidee haben bzw. die an einer Gründung interessiert sind. Laut den Planungen sollen bis Ende der Förderperiode 2.939 Teilnehmer/-innen aus diesem Instrument in den Outputindikator OA 31 „Anzahl der Gründungsinteressierten“ eingehen. Bis Ende 2020 konnten 2.799 Teilnehmer/-innen erreicht werden, sodass der aktuelle Umsetzungsstand bei 95,2% des Zielwerts liegt.



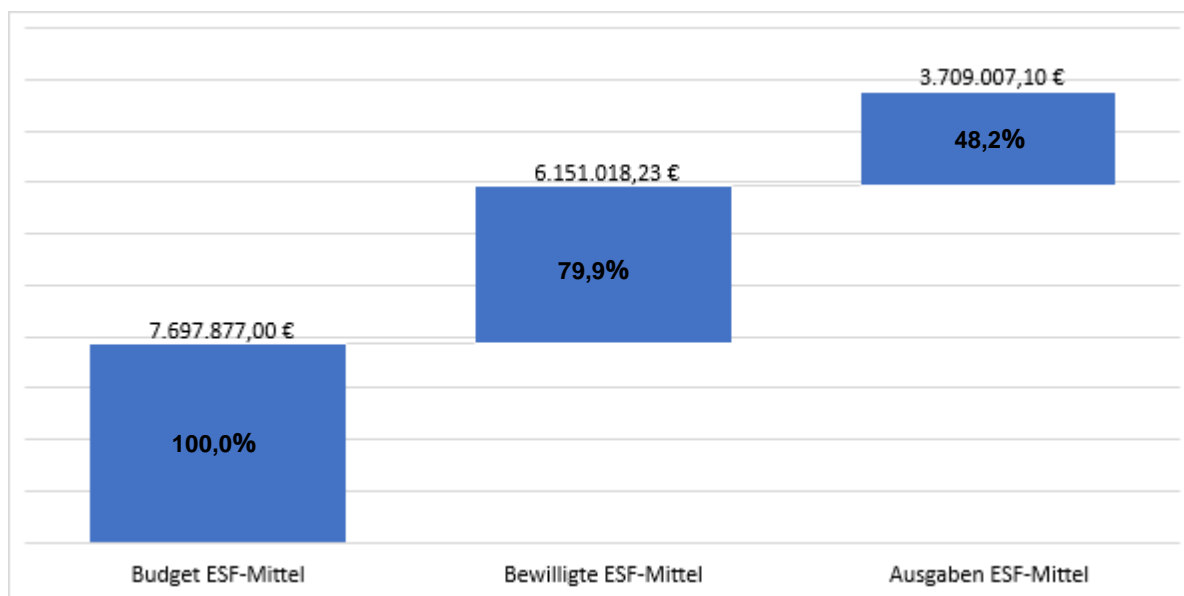
**Abbildung 4.18: FI 6 - Anzahl der erreichten Gründungsinteressierten (Outputindikator OA31)**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Insgesamt stehen für das Instrument zur Sensibilisierung für Existenzgründungen rund 7,7 Mio. Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Zum Stand Ende 2020 betragen die bewilligten ESF-Mittel 6,15 Mio. Euro, damit war eine Bewilligungsquote von 79,9% erreicht. Die geprüften Ausgaben der Begünstigten beliefen sich auf 3,71 Mio. Euro an ESF-Mitteln.

**Abbildung 4.19: FI 6 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

Mit dem Budget des Förderinstrument 6 wurden im Zeitraum 2016 bis 2020 zwölf Vorhaben von drei Universitäten und drei sonstigen Hochschulen gefördert. Von den 2.799 Eintritten entfallen 1.746 (62,4%) auf die Universitäten, wobei allein die Projekte der Universität der Künste ca. ein Drittel aller Eintritte in das Förderinstrument 6 stellen. 1.053 Eintritte (37,6%) betreffen die sonstigen Hochschulen.

## Erreichte Zielgruppen

Frauen stellten im Gesamtzeitraum 2016 bis 2020 46,0% der Eintritte in die Projekte des FI 6. Bei fünf der sechs Hochschulen stellten Frauen die Minderheit der Eintritte. Zugleich waren sie in den Projekten weniger stark vertreten, als es dem Anteil der Frauen an der jeweiligen Studierendenschaft entsprochen hätte. Eine Ausnahme stellt die Universität der Künste dar. Mit den FI 6-Projekten der UdK wurden zu 68,9% Frauen erreicht, dies liegt über dem Anteil der Frauen an den Studierenden (59,2% im Wintersemester 2019/20).<sup>59</sup> Betrachtet man die Umsetzung im Zeitverlauf, so wird deutlich, dass bei einem Teil der Träger die Einbeziehung der Frauen am aktuellen Rand erheblich gesteigert und dem Anteil der Studentinnen an den Studierenden angenähert werden konnte.

**Tabelle 4.7: FI 6 - Eintritte nach Geschlecht und Trägern**

Träger	Frauen		Männer		insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Humboldt-Universität zu Berlin	182	41,5%	257	58,5%	439	100,0%
Technische Universität Berlin	82	23,6%	266	76,4%	348	100,0%
Universität der Künste Berlin	661	68,9%	298	31,1%	959	100,0%
Beuth Hochschule für Technik Berlin	96	26,0%	273	74,0%	369	100,0%
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin	129	45,3%	156	54,7%	285	100,0%
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	137	34,3%	262	65,7%	399	100,0%
Insgesamt	1.287	46,0%	1.512	54,0%	2.799	100,0%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Eintritte bis 31.12.2020

Die Sensibilisierungsmaßnahmen an den Hochschulen richten sich vor allem an jüngere Menschen. So sind 87,8% der Teilnehmer/-innen unter 35 Jahre alt, wobei ein Viertel aller Teilnehmer/-innen unter 25 Jahre alt ist. 68,2% der Teilnehmer/-innen haben bei Eintritt einen Hochschulabschluss vorzuweisen. Dieser Anteil ist mit 76% bei den Frauen leicht höher. 23% aller Teilnehmer/-innen haben noch keinen Berufs- oder Studienabschluss.

Zwei Drittel (66%) der Eintritte wiesen bei Eintritt in die FI 6-Projekte den Erwerbsstatus „Student/-in“ auf. 12,6% waren als Arbeitnehmer/-in beschäftigt. 10,1% waren nach den im ESF-Monitoring erfassten Daten bei Eintritt selbstständig. Der Erwerbsstatus bei Eintritt unterscheidet sich nicht wesentlich zwischen Männern und Frauen und auch nicht hinsichtlich eines Migrationshintergrunds.

Größere Unterschiede bestehen im Erwerbsstatus bei Eintritt hingegen zwischen den Trägern: Bei den Projekten der Technischen Universität und der Hochschule für Technik und Wirtschaft fallen die Anteile der Studierenden besonders hoch aus (86,8% bzw. 82,8%). Bei den Projekten der Universität der Künste (15,2%) und der Hochschule für Wirtschaft und Recht (17,3%) sind überdurchschnittlich hohe Anteile bereits bei Eintritt selbstständig. Die Hochschule für Wirtschaft und Recht nimmt insofern eine Sonderstellung ein, als dass nur bei ihren Projekten Studierende nicht die Mehrzahl der Teilnehmer/-innen stellen. Insgesamt werden mit den Unterschieden im Erwerbsstatus der Teilnehmer/-innen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen deutlich, die die einzelnen Universitäten und Hochschulen im Rahmen der Förderung aus dem FI 6 vorgenommen haben.

<sup>59</sup> Siehe zu den Anteilen der Studentinnen an den Studierenden Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung/Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Gender Datenreport Berlin 2019 – Bildung und Ausbildung, Berlin 2020, S. 2/2\_6.

**Tabelle 4.8: FI 6 - Eintritte in das FI 6 nach Erwerbsstatus und Geschlecht**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Student/-in	847	65,8%	1.001	66,2%	1.848	66,0%
als Arbeitnehmer/-in beschäftigt	153	11,9%	201	13,3%	354	12,6%
selbstständig	143	11,1%	141	9,3%	284	10,1%
arbeitslos gemeldet	108	8,4%	108	7,1%	216	7,7%
sonstiges	36	2,8%	61	4,0%	97	3,5%
Gesamtergebnis	1.287	100,0%	1.512	100,0%	2.799	100,0%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Eintritte bis zum 31.12.2020

#### 4.3.3 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus dem Monitoring

Bis Ende 2020 sind insgesamt 2.462 Teilnehmer/-innen aus Projekten des Förderinstruments 6 ausgetreten. 97,2% der Austritte beendeten die Teilnahme mit einer bescheinigten Qualifikation. Überwiegend (88,1% der Austritte) erhielten die Teilnehmer/-innen nach den besuchten Veranstaltungen oder Beratungen eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung. Bei weiteren 9,1% der Teilnehmer/-innen erfolgten durch die Träger formalisierte Feststellungen der Kompetenzfortschritte (nur an den Universitäten: Ideenskizzen). Lediglich 3,3% haben bisher keinen Abschluss erreicht.

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der Förderung lassen sich aus den im ESF-Monitoring erfassten Daten zum Erwerbsstatus nach Austritt und insbesondere zur erfolgten Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit entnehmen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die aus dem FI 6 geförderten Projekte wie dargestellt anders als die aus dem FI 5 geförderten Projekte nicht bzw. nur zum Teil auf den unmittelbaren Übergang in eine Erwerbstätigkeit ausgerichtet sind.

Vier Wochen nach Austritt aus dem Projekt bildeten Studierende die größte Gruppe der ehemaligen Teilnehmer/-innen (50,5%). 17,3% der ehemaligen Teilnehmer/-innen waren zu diesem Zeitpunkt als Arbeitnehmer/-in beschäftigt. Der Anteil der vier Wochen nach Austritt Selbstständigen lag bei 25,8% der Austritte, hiervon hatten mehr als zwei Drittel die Selbstständigkeit erst nach dem Eintritt in das Projekt realisiert.

**Tabelle 4.9: FI 6 - Selbstständigenquote vier Wochen nach Austritt**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnehmer/-innen mit Angabe zum Erwerbsstatus vier Wochen nach Austritt	995	100,0%	1.133	100,0%	2.128	100,0%
vier Wochen nach Austritt selbstständig	262	26,3%	288	25,4%	550	25,8%
davon						
...bereits bei Eintritt selbstständig	77	7,7%	92	8,1%	169	7,9%
...erst nach Eintritt selbstständig	185	18,6%	196	17,3%	381	17,9%
bei Eintritt Selbstständige, die vier Wochen nach Austritt nicht mehr selbstständig waren	36	3,6%	20	1,8%	56	2,6%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Austritte bis 31.12.2020

Für 1.844 Teilnehmer/-innen liegen bereits Angaben zum Erwerbsstatus nach sechs Monaten vor (nur Austritte bis zum 30.06.2020). Hiervon waren knapp 30% selbstständig. Gegenüber dem Zeitpunkt vier Wochen nach Austritt fällt die Selbstständigenquote ca. 4 Prozentpunkte höher aus. Auch zu diesem Zeitpunkt stellten Studierende noch die größte Gruppe innerhalb der ehemaligen Teilnehmer/-innen (43,9%). Hierbei ist anzumerken, dass gerade die Studierenden über den Beobachtungszeitraum hinaus weiterhin ein Gründungsvorhaben verfolgen und umsetzen können.

**Tabelle 4.10: FI 6 - Selbstständigenquote sechs Monate nach Austritt**

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnehmer/-innen mit Angabe zum Erwerbsstatus sechs Monate nach Austritt	810	100,0%	1.034	100,0%	1.844	100,0%
sechs Monate nach Austritt selbstständig	247	30,5%	299	28,9%	546	29,6%
davon						
...bereits bei Eintritt selbstständig	59	7,3%	83	8,0%	142	7,7%
...erst nach Eintritt selbstständig	188	23,2%	216	20,9%	404	21,9%
bei Eintritt Selbstständige, die sechs Monate nach Austritt nicht mehr selbstständig waren	30	3,7%	17	1,6%	47	2,5%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen, Austritte bis 30.06.2020

Die Selbstständigenquoten vier Wochen nach Austritt und sechs Monate nach Austritt unterscheiden sich zwischen den Geschlechtern nur sehr wenig. Frauen und Männer sind zu beiden Zeitpunkten zu ungefähr gleichen Anteilen selbstständig. Auch bei einer Unterscheidung nach einem Migrationshintergrund zeigen sich nur sehr geringe Unterschiede in den Selbstständigenquoten. Insofern zeigen sich beim Förderinstrument 6 andere Muster als beim Förderinstrument 5.

#### 4.3.4 Ergebnisse und Wirkungen – Erkenntnisse aus der Fallstudie

Im Rahmen dieser Untersuchung des Förderinstruments wurde eine Fallstudie zum Projekt „Humboldts Unternehmergeist“ der Humboldt-Universität durchgeführt. Im Folgenden werden die Umsetzung und die Ergebnisse dargestellt.

**Tabelle 4.11: FI 6 - Fallstudie „Humboldts Unternehmergeist“**

Beteiligte Partner	Humboldt-Universität Berlin
Laufzeit	01.04.2016 – 31.03.2019
Fördervolumen	1,545 Mio. Euro (0,773 Mio. Euro ESF)

Quelle: Projektdaten aus EurekaPlus

#### Ausgangslage und Zielgruppe

Mit der Humboldt-Innovation GmbH (HI) wurde 2005 eine Wissens- und Technologietransfergesellschaft der Humboldt-Universität gegründet. Die systematische Gründungsförderung wurde 2009 mit Mitteln eines EXIST III-Projekts des BMWi etabliert und die Gründerberatung ab 2012 durch den ESF unterstützt. Zu den aufgebauten Instrumenten zählen ein effektives Scouting nach Innovationen, eine intensivere Gründungsberatung sowie der Aufbau eines zweiten Gründerhauses in Berlin-Mitte. Der Gründungsservice der Humboldt-Universität zu Berlin ist erste Anlaufstelle für alle, die mit universitärem Wissen ihr eigenes Unternehmen gründen möchten. Zielgruppe des

Projekts sind Gründungsinteressierte an der Humboldt-Universität zu Berlin. Dazu zählen Studierende, Forschende und Absolvent/-innen. Vom Frühjahr 2016 bis zum Frühjahr 2019 wurde das Projekt „Humboldts Unternehmergeist“ durchgeführt. Im Frühjahr 2019 begann das Folgeprojekt „Humboldts Unternehmergeist Plus“, das in der Fallstudie aber nicht näher betrachtet wurde.

### **Umsetzung der Förderung**

Im Mittelpunkt steht die Identifizierung innovativer Ideen und die Stärkung unternehmerischen Handelns. Die Gründungsförderung der Universität soll damit weiterentwickelt werden. Das Projekt setzt den Schwerpunkt auf den Dreiklang zwischen Scouting von Ideen und Akquise von Teilnehmer/-innen, Qualifizierung und Beratung zur Steigerung der Erfolgchancen.

Kern des Scoutings sind regelmäßige Innovationsinterviews mit Forschenden an der Humboldt-Universität, um Innovations- und Gründungspotenziale zu erkennen und die Unterstützungsmöglichkeiten zu vermitteln. Der Entwicklungsprozess beinhaltet das Identifizieren, Evaluieren, Validieren und Transferieren von Forschungsergebnissen. Neben verschiedenen Veranstaltungen (IP-Days) sind die Innovationsmanager immer ansprechbar für die Forschenden. Wichtig ist die Übersetzungsleistung zwischen Forschung und Markt. Der Innovationsmanager muss erst verstehen, was geforscht wird. Den Inhalten werden Marktpotentiale und Trends gegenübergestellt (z. B. maschinelles Lernen und IoT), damit die Forschenden erkennen, welchen gesellschaftlichen Stellenwert ihre Forschung hat bzw. haben kann. Außerdem werden in dem Prozess auch die Interessen der Mitarbeitenden ermittelt. Chancen außerhalb der akademischen Forschung und Risiken unternehmerischer Tätigkeit sollen aufgezeigt werden. Wissenschaftler/-innen benötigen fast immer Unterstützung, um überhaupt die Technologie zur Marktreife zu entwickeln. Die Zeiträume bis zu einer technologieorientierten Gründung sind länger als bei anderen Gründungen.

Die Gewinnung von Teilnehmer/-innen für die Kurse erfolgt über Hinweise auf der Webseite des Gründungsservices, über die Vermarktung der Kurse über das Career Center, Plakatierung in den Gebäuden sowie die Präsenz der Gründerberater/-innen auf relevanten Veranstaltungen der Humboldt-Universität.

Die Qualifizierungsmaßnahmen für Gründungsinteressierte (Gründerkurse) dienen dazu, die Studierenden und Wissenschaftler/-innen früh mit dem Thema Selbstständigkeit und Existenzgründung in Berührung zu bringen. Ziel ist es, sie mit praktischem Wissen und Fähigkeiten auszustatten, die sie bestmöglich auf eine Karriere als Gründer/-in und Geschäftsführer/-in eines Unternehmens vorbereiten. Es wurden ab dem Wintersemester 2016/2017 jeweils ein Kurs für Bachelor-Studierende, Master-Studierende und für Forschende pro Semester angeboten. Inhaltlich orientierten sich die Kurse an den Handbüchern zum Business-Plan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg. Während die Bachelor-Kurse allen Fachbereichen offenstehen und daher die Breite von Existenzgründungen abdecken, richten sich die Master-Kurse teilweise auf die Besonderheiten ausgewählter Felder bzw. Technologiezweige (z. B. Informatik). Die Übungen und die Tiefe sowie die Organisationsform (Vorlesungsreihe über das Semester oder Blockseminar) unterscheiden sich zwischen Master und Bachelor. Kurse gibt es von Zeit zu Zeit auch in Englisch. Die speziellen (Master-)Kurse mussten generell mit den Fakultäten abgestimmt werden (wegen der Anerkennung ECTS und Kurszulassung), so dass hier der Aufwand groß war. Daher wurde inzwischen mit Ausnahme der Lebenswissenschaften von der Fortführung entsprechender Angebote abgesehen. Spezielle Fragestellungen der Technologien/Märkte werden nun vor allem in den Erstberatungen oder bei Fragen der Teilnehmer/-innen aufgefangen. Für Forschende wurden Kurse zum Innovationsmanagement angeboten, insbesondere zu Zielgruppenbestimmung, Geschäftsmodellen und Produktentwick-

lung aus konkreten Forschungsergebnissen heraus. Die Forschenden-Kurse sind kürzer und intensiver, da dort neben der Wissensvermittlung konkrete Ideen der Teilnehmer/-innen bearbeitet werden. Die Komplexität und Reife der Ideen nimmt in den Kursen von Bachelor über den Master zu den Forschenden zu.

Interessierte wurden im Fall eines Erstkontaktes per Telefon oder E-Mail in der Regel gebeten, ihr Gründungsinteresse, die Idee bzw. ihr Vorhaben, das Team und die theoretischen Kompetenzen, praktische Erfahrungen und eventuelle branchenbezogene Kontakte schriftlich darzulegen sowie einen Lebenslauf einzureichen. Die Kapazitäten des Gründungsservices reichen nicht aus, um nicht-wissensintensive Gründungsvorhaben außerhalb der Forschung zu begleiten (z. B. Einzelhandel, Restaurants). Sie werden früh aussortiert – aber an die anderen Unterstützungsstrukturen der Region für Existenzgründungen verwiesen (Kammern, IBB). Bei potenziell geeignet erscheinenden Kandidat/-innen wissensintensiver Geschäftsideen wurde im nächsten Schritt ein persönliches orientierendes Beratungsgespräch vereinbart und auf dieser Basis über die Aufnahme in das Programm entschieden. Eine gleichzeitige Teilnahme dieser Personen an den Gründerkursen ist jedoch nicht möglich. Auf Basis der festgestellten Vorkenntnisse und des Gründungsinteresses wird eine individuelle Qualifizierungs- und Beratungsstrategie besprochen, die im Rahmen des Peer-Learnings im Co-Working-Space der HU-Gründerhäuser durch die Teilnehmer/-innen bei der Erstellung bzw. Weiterentwicklung einer Ideenskizze umgesetzt werden soll (ggf. wird auch zur Bewerbung für das Berliner Startup Stipendium geraten). Diese Teilnehmer/-innen erstellen zum Abschluss der Maßnahme eine Ideenskizze zur Messung des Kompetenzfortschritts. Die Ideenskizze umfasst u. a. eine Beschreibung der Geschäftsidee, des Teams, des Markts und des Wettbewerbs sowie der Unternehmensplanung. Diese Ideenskizze kann danach die erste Grundlage für die tatsächliche Gründung oder für Anträge auf Gründerförderung (z. B. als Bewerbung für das Berliner Startup Stipendium oder EXIST) bilden. Veranstaltungen zur Vernetzung der Gründer/-innen und Gründungsinteressierten, der Alumni sowie zur Bekanntmachung des Gründungsservices in der Öffentlichkeit und an der Universität ergänzen das Projekt.

Die Nachfrage nach den Kursen ist hoch, sie sind schnell ausgebucht, da es nur begrenzte Kapazitäten gibt. Vorgesehen sind bei den Studierenden maximal 20 Teilnehmer/-innen pro Kurs, bei den Forschenden sind es bis zu 15 Teilnehmer/-innen. Insgesamt sind an der HUB stabile und bekannte Strukturen des Gründungsservices (Gründungsberater/-innen, Innovationsmanager/-innen) entstanden, die aber angesichts der Nachfrage begrenzte Kapazitäten haben. Hinzu kommt die zeitliche Befristung der Projekte, die zu häufiger Fluktuation unter den Mitarbeitenden und damit verbundenen Wissensverlusten führt. Etabliert hat sich auch eine erfolgreiche und wachsende Vernetzung des Gründungsservices mit den lokalen Unterstützungsstrukturen (WISTA, Kammern, IBB, IBB Ventures, BPWT, Senatsverwaltungen). Hinzu kommt das wachsende Alumni-Netzwerk. Das Kooperationsnetzwerk passt sich an die Veränderungen in den Themenstellungen der Gründungen an.

Am Projekt „Humboldts Unternehmergeist“ nahmen zwischen 2016 und 2019 insgesamt 259 Personen teil. Davon waren 38,2% Frauen. Mit dem Nachfolgeprojekt „Humboldts Unternehmergeist Plus“ wurde bis Ende 2020 bei 180 Eintritten ein deutlich höherer Frauenanteil erreicht (46,6%).

Der Frauenanteil unter den Gründungsinteressierten ist deutlich höher als vom Gründungsservice erwartet. Das gilt insbesondere im Peer Learning, aber auch bei erfolgreichen Gründungen und unter den Forschenden. Der Gründungsservice arbeitet mit dem Netzwerk „Women in Natural Science“ und mit den Frauenbeauftragten der Universität z. B. bei Veranstaltungen zusammen. Es gibt außerdem eine zielgruppenspezifische Werbung mit weiblichen (Gründungs-) Beispielen als Rollenvorbilder. Im Jahr 2018 gab es auch ein Mentorinnenprogramm für Gründerinnen.

20,5% der Teilnehmer/-innen am Projekt „Humboldts Unternehmergeist“ hatten einen Migrationshintergrund. Die meisten Teilnehmer/-innen waren Studierende (64,1%). 16,6% waren als Arbeitnehmer/-in beschäftigt. 7,7% waren bei Eintritt selbstständig.

Zum Projektende hatten nur fünf Teilnehmer/-innen keinen Abschluss erreicht. Alle anderen hatten eine Ideenskizze erstellt (78 Teilnehmer/-innen) bzw. eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung (für die Gründerkurse) erhalten.

Für 253 Teilnehmer/-innen liegen Angaben zum Erwerbsstatus vier Wochen bzw. sechs Monate nach Austritt vor. Erwartungsgemäß studierten zu beiden Zeitpunkten die meisten ehemaligen Teilnehmer/-innen weiter (64,4% bzw. 63,2%). Der Anteil der Selbstständigen lag vier Wochen nach Austritt bei 12,3% und sechs Monate nach Austritt bei 14,2%. Gegenüber dem Eintrittszeitpunkt stieg die Selbstständigenquote um knapp 5 bzw. knapp 7 Prozentpunkte. Anders als für das gesamte Förderinstrument 6 zeigen sich beim in der Fallstudie betrachteten Projekt Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Anteil der Selbstständigen. Sechs Monate nach Austritt waren 16,6% der Männer, aber nur 10,4% der Frauen, die am Projekt „Humboldts Unternehmergeist“ teilnahmen, als Selbstständige erwerbstätig.

#### **4.4 Förderinstrument 7: Beratung von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen / Existenzgründungskurse**

##### **4.4.1 Wirkungsmodell**

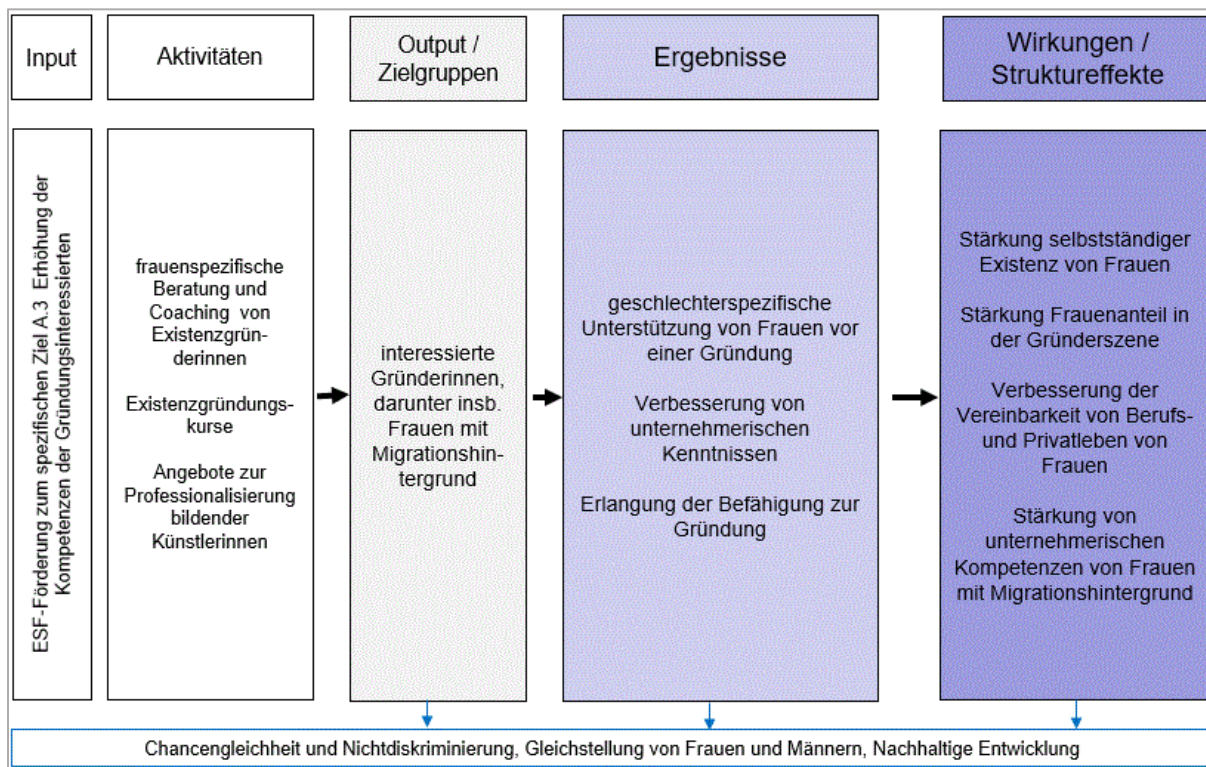
Eingebettet im spezifischen Ziel A.3 soll das Förderinstrument 7 „Beratung von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen/Existenzgründungskurse“ Frauen im Gründungsbereich stärken. Wie in anderen Bundesländern sind auch in Berlin Frauen im Gründungsgeschehen deutlich unterrepräsentiert, sodass das Land Berlin die ESF-Förderung hier unterstützend einsetzt. Die angestrebte Zielgruppe sind interessierte Gründerinnen und Unternehmerinnen, ein Fokus liegt auf Frauen mit Migrationshintergrund.

Das Instrument umfasst zum einen Beratungs- und Coachingangebote zum Thema Gründung. Zum anderen finden Existenzgründungskurse statt, in denen Fachwissen zu Themen wie Buchführung, Marketing oder Digitalisierung vermittelt wird. Mit diesen Aktivitäten sollen Existenzgründerinnen bereits vor der Gründung frauenspezifisch unterstützt und unternehmerische Kompetenzen gestärkt werden, interessierte Existenzgründerinnen sollen sich mittels der Beratungen und Qualifizierungen für eine Gründung befähigen.

Zudem werden von einem Träger Projekte speziell für bildende Künstlerinnen durchgeführt. In diesen Weiterbildungskursen soll die Arbeit der Künstlerinnen dahingehend professionalisiert werden, dass diese mit ihrer Tätigkeit als bildende Künstlerin ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Langfristig soll der Einsatz des Instruments die selbstständige Existenz von Frauen fördern und den Frauenanteil im Gründungsbereich anheben. Zudem zielt das Instrument auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Frauen.

**Abbildung 4.20: FI 7 - Wirkungsmodell Beratung Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen**



Quelle: eigene Darstellung

#### 4.4.2 Umsetzung der Förderung

##### Umsetzungsstand

In den Förderjahren 2016 bis 2020 wurden 1.727 Eintritte in der frauenspezifischen Gründungsförderung im ESF-Monitoring erfasst. Davon sind bis Ende 2020 1.254 Teilnehmerinnen ausgetreten. Die Differenz in den Ein- und Austritten erklärt sich anhand von Projekten, die Ende 2020 noch nicht beendet waren.

**Tabelle 4.12: FI 7 - Ein- und Austritte 2016-2020**

Jahr	Eintritte		Austritte	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2016	282	16,3%	226	18,0%
2017	291	16,9%	173	13,8%
2018	310	18,0%	478	38,1%
2019	465	26,9%	179	14,3%
2020	379	21,9%	198	15,8%
<b>Gesamt</b>	<b>1.727</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.254</b>	<b>100,0%</b>

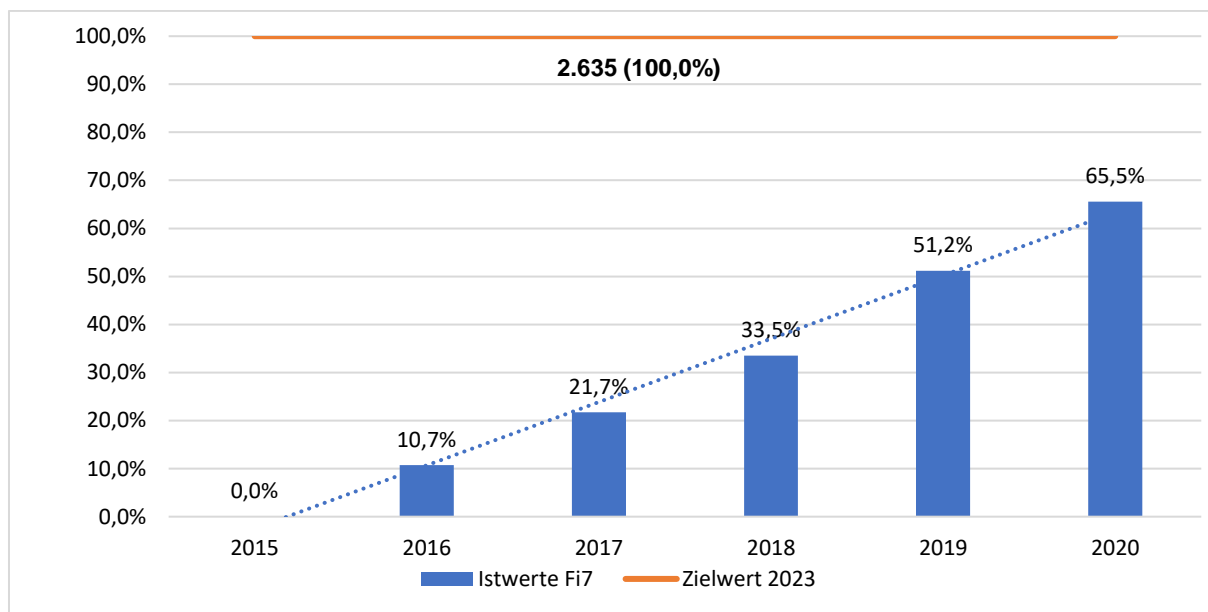
Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Das Förderinstrument 7 fließt gemeinsam mit den Förderinstrumenten 5 und 6 in den Outputindikator OA31 „Anzahl der Gründungsinteressierten“ ein. Bei der Herleitung des Zielwerts für den Indikator für die ursprüngliche Fassung des Operationellen Programms wurden für das Förderinstrument 7 1.833 Eintritte bis zum Jahr 2023 kalkuliert. Die bis Ende 2020 verzeichneten 1.727 Ein-



tritte machten bereits 94,2% dieser ursprünglichen Zielzahl aus. Aufgrund des guten Umsetzungsstands und des weiterhin bestehenden Bedarfs erfolgte mit den beiden Änderungen des Operationellen Programms jeweils eine Aufstockung der ESF-Mittel für das Förderinstrument 7. Zugleich wurde der Zielwert auf 2.635 Eintritte bis 2023 erhöht. Bezogen auf diesen neuen Zielwert liegt der Umsetzungsstand Ende 2020 bei 65,5%. Schreibt man die Eintrittszahlen der letzten Jahre fort, so dürfte der neue Zielwert erreicht werden.

**Abbildung 4.21: FI 7 - Anzahl der erreichten Gründungsinteressierten (Outputindikator OA31)**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Bis Ende 2020 wurden im Rahmen dieses Instruments insgesamt 18 Projekte von sieben verschiedenen Trägern durchgeführt. Der Großteil der Träger hat drei Projekte durchgeführt, lediglich ein Träger bot einmalig ein Projekt aus diesem Instrument an.

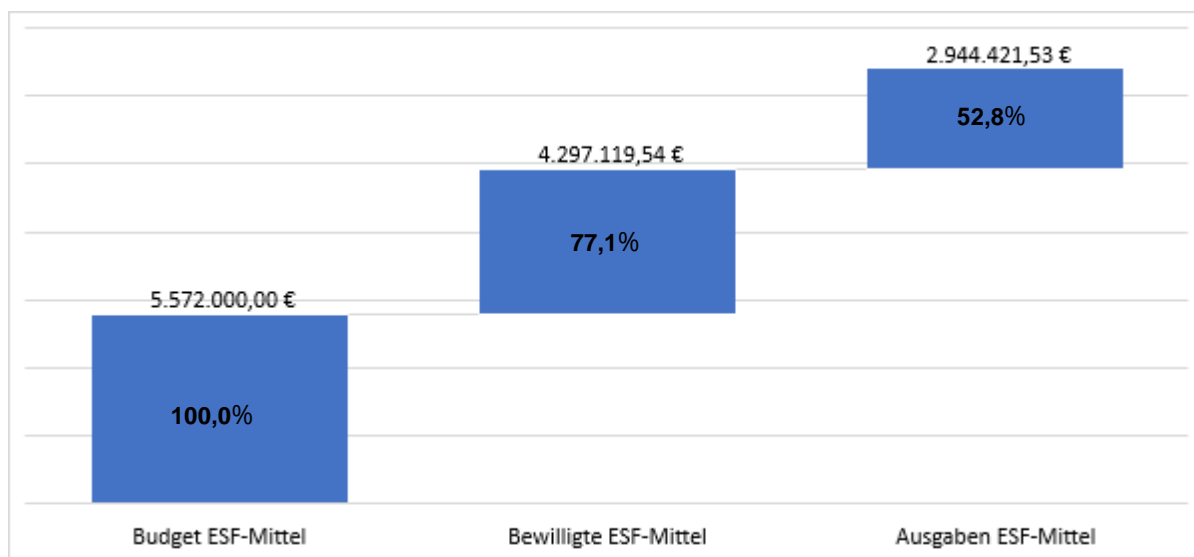
**Tabelle 4.13: FI 7 - Anzahl der Projekte 2016-2020**

Jahr	Projekte
2016	10
2017	1
2018	2
2019	5
2020	0
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Für das Instrument sind mit Stand Ende Juni 2020 insgesamt 5,572 Mio. Euro ESF-Mittel vorgesehen, was einem Anteil von 2,6% am gesamten OP entspricht. Bewilligt wurden davon bisher 4,297 Mio. Euro, sodass das Instrument einen finanziellen Umsetzungsstand von 77,1% aufweist. Die von den Zuwendungsempfängern erklärten und geprüften Ausgaben belaufen sich auf 2,944 Mio. Euro (52,8%).

**Abbildung 4.22: FI 7 - finanzieller Umsetzungsstand (31.12.2020)**



Quelle: Controlling der ESF-Verwaltungsbehörde Berlin

### Erreichte Zielgruppen

Unter den seit 2016 verzeichneten 1.727 Eintritten befindet sich der Großteil mit 91,8% im Alter zwischen 25 und 54 Jahren. Davon sind 888 Teilnehmerinnen zwischen 25 und 39 Jahren und ein etwas kleinerer Anteil von 698 Teilnehmerinnen zwischen 40 und 54 Jahren alt. Weitere 6,9% der Teilnehmerinnen sind über 55 Jahre alt. Den kleinsten Anteil stellen die Teilnehmerinnen unter 25 Jahren mit 1,2% an allen Eintritten.

**Tabelle 4.14: FI 7 - Eintritte nach Alter 2016-2020**

	Anzahl	Anteil
unter 25 Jahre	21	1,2%
zwischen 25 und 54 Jahre	1.586	91,8%
... davon zwischen 25 und 39	888	51,4%
... davon zwischen 40 und 54	698	40,4%
ab 55 Jahre	120	6,9%
<b>Gesamt</b>	<b>1.727</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Hinsichtlich des Erwerbsstatus stellen die arbeitslosen Teilnehmerinnen mit 40,9% den größten Anteil, knapp jede dritte Teilnehmerin war davon langzeitarbeitslos. Bei Eintritt sind 452 (26,2%) aller Teilnehmerinnen bereits selbstständig und stellen damit eine wesentliche Teilgruppe dar.

Insgesamt zeigt sich bei den Teilnehmerinnen ein hohes Bildungsniveau: 88,2% aller Teilnehmerinnen gaben bei Eintritt an, über eine Hochschulzugangsberechtigung zu verfügen. 1.288 Teilnehmerinnen (74,6%) schlossen eine universitäre Ausbildung ab. Einen Ausbildungsberuf erlernten 257 (14,9%) der Teilnehmerinnen. Das deckt sich mit den Aussagen der befragten Träger, dass die Zielgruppe ein sehr hohes Bildungsniveau aufweise. Die Gründungsmotivationen seien vielfältig: Berufswechsel, höheres Einkommen, Selbstständigkeit oder Zugangsschwierigkeiten zum Arbeitsmarkt.

Bei über der Hälfte der Teilnehmerinnen (56,1%) trat das Merkmal Migrationshintergrund auf. Damit wurde eine erhebliche Anzahl an Frauen mit Migrationshintergrund erreicht. Mit dem Instrument wurden Frauen aus 105 verschiedenen Herkunftsländern angesprochen, die größten Anteile kommen dabei Frauen aus Spanien, der Türkei, Polen und Russland zu. Nach Aussagen der Träger liegt der Gründungsmotivation von Frauen mit Migrationshintergrund vor allem der Umstand zu Grunde, dass sie gravierenden Barrieren bei der Integration in eine abhängige Beschäftigung begegnen. Daher erfolge die Gründung dieser Teilgruppe häufiger aus der Arbeitslosigkeit heraus.

**Tabelle 4.15: FI 7 - Eintritte nach Strukturmerkmalen 2016-2020**

	Anzahl	Anteil
<b>Eintritte gesamt</b>	<b>1.727</b>	<b>100,0%</b>
<b>Erwerbsstatus</b>		
...davon selbstständig	452	26,2%
...davon arbeitslos	707	40,9%
...davon langzeitarbeitslos	267	15,5%
<b>Bildungsniveau</b>		
...davon mit Abitur	1.523	88,2%
...davon mit Hochschulabschluss	1.288	74,6%
...davon mit Ausbildungsabschluss	257	14,9%
<b>Benachteiligung</b>		
...davon mit Migrationshintergrund	969	56,1%

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

#### 4.4.3 Wirkungen und Ergebnisse der Förderung

Mit dem ESF-geförderten Instrument soll die Gründungsintensität von Frauen in Berlin erhöht werden. Hierzu werden unternehmerische Kompetenzen - persönliche und berufliche - in Beratungen/Coachings sowie Existenzgründungskursen gefördert.

##### Erreichter Abschluss

Von 92,3% aller ausgetretenen Teilnehmerinnen wurden im Monitoring Informationen zum erreichten Abschluss erfasst. Von diesen 1.157 Teilnehmerinnen erreichte die Mehrheit mit einem Anteil von 79,8% den Abschluss „andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“. Keinen Abschluss erreichten 18,9% der ausgetretenen Teilnehmerinnen. Zwischen den Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen nur marginale Unterschiede in Hinblick auf den erreichten Abschluss. Während unter den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund 78,1% eine „andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung“ erlangten, liegt dieser Anteil bei den Teilnehmerinnen ohne Migrationshintergrund bei 81,3%. Mit 20,4% ist der Anteil an Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund, der keinen Abschluss erreichte, etwas höher als bei den Teilnehmerinnen ohne Migrationshintergrund mit einem Anteil von 17,6%.

**Tabelle 4.16: FI 7 – erreichter Abschluss 2016-2020**

	ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund		alle Austritte	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
andere Art der qualifizierten Teilnahmebescheinigung	503	81,3%	420	78,1%	923	79,8%
sonstige formalisierte Feststellung der Kompetenzfortschritte durch den Träger	7	1,1%	8	1,5%	15	1,3%
keinen Abschluss erreicht	109	17,6%	110	20,4%	219	18,9%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>619</b>	<b>100,0%</b>	<b>538</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.157</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: TRS, eigene Berechnungen

### Kompetenzvermittlung

Hinsichtlich der Kompetenzvermittlung ist grundsätzlich zwischen zwei Teilgruppen innerhalb des Instruments zu unterscheiden. Erste Teilgruppe sind Frauen, die bei Eintritt bereits selbstständig sind. Zweite Teilgruppe sind (vor allem arbeitslose) Frauen, die eine Gründung noch anstreben. Dahingehend unterscheiden sich auch Projektziel, Art der vermittelten Kompetenzen und Motivation dieser beiden Teilgruppen.

Bei der ersten Teilgruppe - der bei Eintritt bereits selbstständigen Frauen (26,2% der Teilnehmerinnen) - stehen laut Aussagen der Träger eine Professionalisierung/Stabilisierung und nach Möglichkeit Vergrößerung der Unternehmen im Vordergrund. Dahingehend ermittelten die Träger vor allem Kompetenzentwicklungsbedarf der Teilnehmerinnen im Bereich Digitalisierung und Marketing, hier insbesondere die Gestaltung des eigenen Internetauftritts.

Die zweite Teilgruppe (73,8% der Teilnehmerinnen) strebt eine Gründung noch an, sodass sich hier der Kompetenzaufbau inhaltlich stark von der ersten Teilgruppe unterscheidet. Im Vordergrund steht hier laut Aussage der Träger die Orientierung und Festigung der Gründungsidee. Dem Aufbau von Persönlichkeitskompetenzen wie Selbstbestimmung und Selbstbewusstsein im Sinne des Empowerment-Ansatzes komme große Bedeutung zu. Gleichzeitig sei die Vermittlung von unternehmerischen Kernkompetenzen wesentlicher Projektgegenstand.

**Abbildung 4.23: FI 7 – Kompetenzvermittlung nach Teilgruppen**



Quelle: eigene Darstellung

Über die Hälfte (56,1%) aller eingetretenen Teilnehmerinnen haben wie dargestellt einen Migrationshintergrund. Unter ihnen waren bei Eintritt 20,2% bereits selbstständig und 79,8% strebten eine Gründung an. Laut Aussage der Träger weist diese Zielgruppe über die allgemeinen Qualifizierungsbedarfe von Gründerinnen hinaus besondere Bedarfe in der Kompetenzerweiterung auf. Zentral sei allen voran die Vermittlung von spezifischem Vokabular im Kontext der Gründung, um sprachliche Barrieren abzubauen. Darüber hinaus seien bei dieser Zielgruppe die Vertiefung von Kenntnissen zu bürokratischen Abläufen sowie zur deutschen Unternehmenskultur wesentliche Bestandteile der Kompetenzvermittlung.

### **Verbleibsanalyse**

Bis Ende 2020 sind 1.254 Teilnehmerinnen aus Projekten dieses Förderinstruments ausgetreten. Aus den Verbleibserhebungen liegen für 1.195 ehemalige Teilnehmerinnen Angaben zum Erwerbsstatus nach vier Wochen und für 1.079 ehemalige Teilnehmerinnen zum Erwerbsstatus nach sechs Monaten vor. Laut Aussage der Träger sind die übrigen Teilnehmerinnen nicht mehr erreichbar gewesen. Um die Wirkung des Instruments zu analysieren, wird vorrangig die Verbleibsbefragung nach sechs Monaten als Vergleichswert herangezogen.

Bei Eintritt stellte die Teilgruppe der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen mehr als die Hälfte aller Eintritte (53,9%). Ihr Anteil hat sich zum Messzeitpunkt sechs Monate nach Beendigung des Projekts auf 20,1% stark reduziert. Zu 616 Teilnehmerinnen, die bei Eintritt arbeitslos oder nichterwerbstätig waren, liegen Informationen zum Verbleib sechs Monate nach Projektende vor. Innerhalb dieser Teilgruppe waren 46,3% sechs Monate nach Projektende selbstständig. Etwa jede siebte Teilnehmerin war als Arbeitnehmerin beschäftigt und jede zehnte ging einer weiterführenden Bildungsaktivität oder Arbeitsgelegenheit nach. Sechs Monate nach Projektende waren 29,3% der Teilnehmerinnen wie bei Eintritt weiterhin arbeitslos bzw. nichterwerbstätig. Dass die überwiegende Mehrheit der bei Eintritt arbeitslosen/nichterwerbstätigen Teilnehmerinnen sechs Monate nach Projektteilnahme selbstständig war, in eine abhängige Beschäftigung mündete oder weiterführenden Bildungsaktivitäten nachging, ist als positiv zu bewerten.

Waren bei Eintritt 26,2% aller Teilnehmerinnen bereits selbstständig, stieg ihr Anteil auf 53,4% sechs Monate nach Beendigung. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass von den 576 selbstständigen Frauen sechs Monate nach Austritt nur 248 zuvor auch selbstständig waren; demnach kam es auf Basis der vorliegenden Daten zu 328 Neugründungen. Davon wurden 68,9% aus der Arbeitslosigkeit und 15,2% aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus gegründet.

Nach Aussage der Träger handelt es sich bei den bereits bestehenden Unternehmen und bei den Neugründungen zumeist um Soloselbstständigkeiten. Dabei würden sich die Teilnehmerinnen vornehmlich im Dienstleistungsbereich wie Kosmetik, Gastronomie oder Tourismus selbstständig machen. Die befragten Träger gewannen bei den Frauen mit Migrationshintergrund den Eindruck, dass sich diese besonders häufig im Bereich Gastronomie/Catering selbstständig machen würde. Diesen Umstand begründeten die Träger damit, dass dieser Bereich zum einen weniger restriktiv im Sinne von vorzuweisenden Abschlüssen oder Zertifikaten sei und zum anderen weniger Fachsprache voraussetzen würde. Laut den Beobachtungen der befragten Träger sei das Einkommen aus selbstständiger Arbeit oftmals nicht existenzsichernd, sodass viele Teilnehmerinnen noch Minijobs nachgingen oder aufstockende Transferleistungen erhielten.

**Tabelle 4.17: FI 7 - Erwerbsstatus der Teilnehmerinnen im Zeitverlauf 2016 - 2020**

	bei Eintritt		nach 4 Wochen		nach 6 Monaten	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
selbstständig	452	26,2%	554	46,4%	576	53,4%
Arbeitnehmerin	278	16,1%	194	16,2%	198	18,4%
arbeitslos gemeldet	707	40,9%	262	21,9%	140	13,0%
nichterwerbstätig	225	13,0%	76	6,4%	77	7,1%
Sonstiges	65	3,8%	109	9,1%	88	8,2%
<b>Gesamt</b>	<b>1.727</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.195</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.079</b>	<b>100,0%</b>

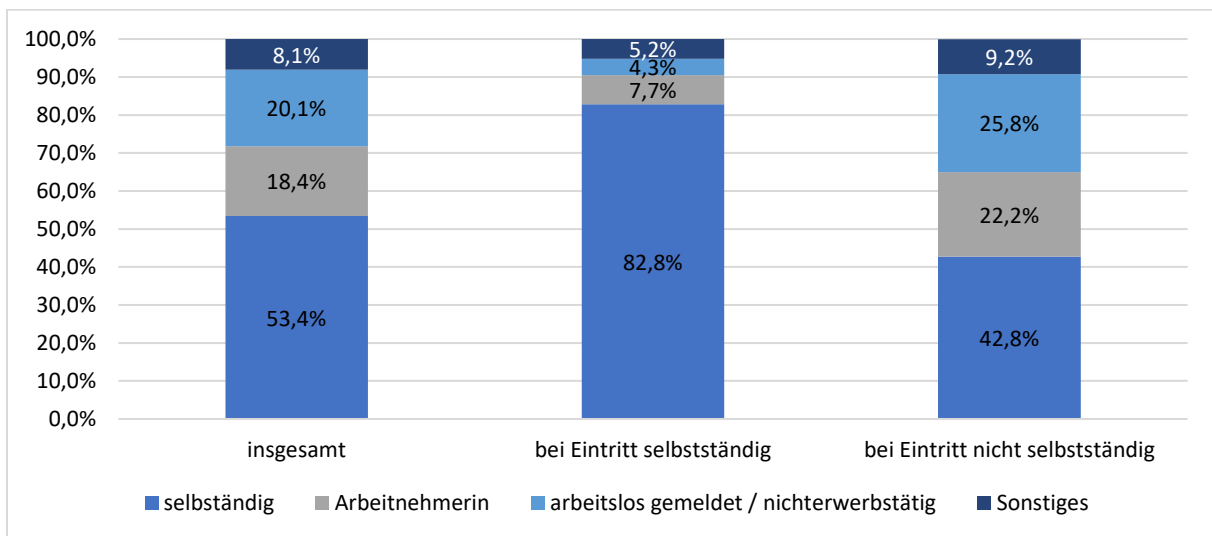
Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Von allen 1.079 Teilnehmerinnen, von denen sechs Monate nach Beendigung einer Maßnahme Verbleibsdaten erfasst wurden, waren 285 (26,4%) zuvor bereits selbstständig und 794 (73,6%) Teilnehmerinnen strebten eine Gründung an. Die Abbildung 4.24 zeigt den Erwerbsstatus dieser beiden Teilgruppen zum Erhebungszeitpunkt sechs Monate nach Beendigung einer Maßnahme.

Bei genauer Betrachtung der ersten Teilgruppe – der bei Eintritt bereits selbstständigen Teilnehmerinnen – waren sechs Monate nach Abschluss eines Projekts 82,8% weiterhin selbstständig. Diese Teilnehmerinnen zielten mit der Teilnahme an einem ESF-geförderten Projekt vermutlich auf eine Stabilisierung/Vergrößerung ihres Unternehmens. Als Arbeitnehmerin beschäftigt waren 7,7% dieser Teilgruppe. Ein sehr kleiner Anteil von 4,3% dieser Teilnehmerinnen war nach sechs Monaten arbeitslos gemeldet oder nicht erwerbstätig. Bei diesen Teilnehmerinnen ist davon auszugehen, dass sie durch die Projektteilnahme neue berufliche Perspektiven erlangten und die Selbstständigkeit daher aufgaben.

Die zweite Teilgruppe war bei Eintritt noch nicht selbstständig und strebte eine Gründung noch an. Dass ein inhaltlicher Schwerpunkt der Projekte für Gründungsinteressierte auf der Beratung und Orientierung liegt, zeigt der weitere Erwerbsverlauf der Teilnehmerinnen: Nach sechs Monaten waren von dieser Teilgruppe 42,8% selbstständig und 22,2% als Arbeitnehmerin beschäftigt. Etwa jede vierte Teilnehmerin (25,8%) gab nach sechs Monaten an, arbeitslos gemeldet oder nicht erwerbstätig zu sein. Laut Aussage der Träger ist für diese Zielgruppe eine allgemeine Berufsorientierung ein wesentlicher Projektbestandteil und so kommt es bei den Gründungsinteressierten mitunter recht häufig vor, dass sich die Teilnehmerinnen im Laufe der Projektteilnahme gegen eine Gründung entscheiden und eine abhängige Beschäftigung bevorzugen. Vor dem Hintergrund, dass bei vielen Projekten die Beratung und Orientierung im Vordergrund stehen, ist es als positiv einzuschätzen, dass 74,2% aller Teilnehmerinnen dieser Teilgruppe nach sechs Monaten einen positiven Verbleib aufweisen, d. h. einer selbstständigen Tätigkeit, einer Beschäftigung oder einer sonstigen erwerbsfördernden Aktivität nachgehen.

**Abbildung 4.24: FI 7 - Erwerbsstatus nach sechs Monaten nach Teilgruppen 2016-2020**



Quelle: TRS, eigene Berechnungen

Dass sich der Erwerbsverlauf dieser beiden Teilgruppen sechs Monate nach Beendigung einer Maßnahme recht stark unterscheidet, unterstreicht den Umstand, dass beide Teilgruppen unterschiedliche Bedarfe aufweisen. Diese werden in den Projekten zielgruppengerecht berücksichtigt: Das geschieht zum einen über zielgruppenspezifische Angebote und zum anderen über den geförderten Austausch zwischen Selbstständigen und Gründungsinteressierten in gemeinsamen Projekten. So wird sichergestellt, dass sich die bereits bei Eintritt Selbstständigen auf eine Festigung ihres Unternehmens fokussieren können und sich die Gründungsinteressierten intensiver mit ihrer Gründungsidee beschäftigen und die nötigen Kompetenzen für ein solches Vorhaben erlangen.

### Externe Einflüsse auf die Förderung

Neben den beabsichtigten Wirkungsmechanismen treten externe Faktoren auf, die die Förderung beeinflussen.

Unzureichende Finanzierungsmöglichkeiten stellen eines der größten Gründungshindernisse dar. Nach den Aussagen aus den durchgeführten Interviews hemmen geschlechterspezifische Benachteiligungen bei den erforderlichen bürokratischen Aufgaben und bei der Akquise von Fördermitteln die Umsetzung eines Gründungsvorhabens zusätzlich. Das trifft auf Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere zu, da diese aufgrund ihrer Herkunft oder der ihrer Vorfahren zusätzlichen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Darüber hinaus hemmen sprachliche Defizite das Verständnis für bürokratische Abläufe und damit die erfolgreiche Akquise von Fördermitteln.

Die gute Arbeitsmarktentwicklung in den Jahren vor der COVID-19-Pandemie hat allgemein zu einem Rückgang an Gründungen geführt, da eine Beschäftigung als Arbeitnehmerin leichter zugänglich und attraktiver wurde. Über eine abhängige Beschäftigung konnten Frauen aufgrund der guten Arbeitsmarktlage zunehmend unabhängig ihren Lebensunterhalt bestreiten. Derzeit besteht ein großer Bedarf an Fachkräften beispielweise im Bereich Pflege und Erziehung. Die recht hohe Gründungsquote bei den Teilnehmerinnen zeigt allerdings, dass sich dieser Fachkräftebedarf in den Erwerbsverläufen der Zielgruppe des Instruments 7 wenig niederschlägt.

Die Überwindung von Zugangsbarrieren zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, flexible Arbeitszeiten und die Aussicht auf einen höheren Verdienst zählen zu den Gründungsmotivationen der Teilnehmerinnen.

Begrenzte Karrieremöglichkeiten aufgrund struktureller Benachteiligungen, mangelnder Qualifikation oder spezifischer Unternehmensstrukturen erhöhen die Gründungsmotivation und wirken daher auf das Gründungsgeschehen von Frauen.

Die geschlechterspezifische Eignung des Fachpersonals der Träger führt zu einer frauenspezifischen Beratung und Begleitung der Gründungsinteressierten. Die befragten Träger weisen jahrelange Erfahrungen in diesem Bereich auf und sind daher dazu befähigt, individuell auf die Zielgruppe eingehen zu können. Für die Zielgruppe der Frauen mit Migrationshintergrund werden diversitätserfahrene und kultursensible Fachkräfte eingesetzt, die die besonderen Bedarfe von Frauen mit einer Migrationsgeschichte aufgreifen.

### **Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteurinnen und Akteure**

Aus Sicht der Träger wäre mehr Flexibilität in der Umsetzung hilfreich, um Projekte kurzfristig auf geänderte Bedarfe anpassen zu können. Insbesondere die COVID-19-Pandemie habe die Wichtigkeit von flexiblen Strukturen gezeigt. Das umfasse beispielsweise Dauer, Unterrichtszeiten oder Unterrichtsinhalte. Durch eine dynamischere Förderstruktur könnten die Projekte noch konkreter auf die Bedarfe der Teilnehmerinnen abgestimmt werden. So sei es beispielsweise derzeit für gründungsinteressierte Beschäftigte nur bedingt möglich, an Vollzeitmaßnahmen, die zumeist in die gängigen Arbeitszeiten fallen, teilzunehmen.

Weiterentwicklungsbedarf sehen die befragten Akteure und Akteurinnen auch in der Unterrichtsgestaltung, um die Chancen, die die Digitalisierung bietet, nutzen zu können. Beispielsweise sei E-Learning eine Methode, die bisher viel zu wenig eingesetzt werde. Das würde nicht nur die digitalen Kompetenzen der Teilnehmerinnen steigern, sondern auch mehr Flexibilität in der Durchführung der Unterrichtseinheiten erlauben und sich dadurch mehr an den Lebensrealitäten der Teilnehmerinnen orientieren. Die Bedeutung von digitalen Lernformaten würde auch in Hinblick auf die sich verändernde Arbeitswelt noch zunehmen.

Darüber hinaus ist eine Vernetzung zwischen den Trägern des Instruments gewünscht. Über Netzwerktreffen könnte es zu mehr Austausch und infolgedessen zu einer allgemeinen Qualitätssteigerung kommen. Dadurch würden auch (Weiter-)Vermittlungen von Teilnehmerinnen in andere Projekte des Instruments gefördert werden.

## **4.5 Gesamtbewertung des spezifischen Ziels A.3 und Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen**

Im Mittelpunkt des spezifischen Ziels A.3 steht die Erhöhung der Kompetenzen von Gründungsinteressierten und Gründer/-innen. Es sollen zusätzliche Gründungen ermöglicht und bereits erfolgte Existenzgründungen stabilisiert und schließlich erfolgreicher werden. Die zwei Förderinstrumente 5 und 6 wenden sich insbesondere an Gründer/-innen im Kontext von Hochschulen, Wissenschaft und Forschung. Während FI 5 einzelne Gründer/-innen mit Stipendien unterstützt, ist das FI 6 auf die Stärkung des Unternehmensgeists und die Sensibilisierung für Gründungen an Hochschulen und Universitäten ausgerichtet. Ergänzend werden mit dem FI 7 frauenspezifische Qualifizierungs- und Beratungsangebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen unterstützt.

Grundsätzlich konnte für alle drei Förderinstrumente des spezifischen Ziels A.3 gezeigt werden, dass sie einen Beitrag zur Gründung von Unternehmen leisten. Alle drei Förderinstrumente trafen auf eine hohe Nachfrage von Gründungsinteressierten. Sie weisen hinsichtlich der Eintritte und der Bewilligungen einen fortgeschrittenen Umsetzungsstand auf. Für alle drei Förderinstrumente konnten die in den Wirkungsmodellen dargestellten Wirkungszusammenhänge bestätigt werden.



Auf das **Förderinstrument 5** entfällt der Großteil der Mittel des spezifischen Ziels A.3. Mit dem Instrument werden Gründer/-innen mit einem technologiebasierten Gründungskonzept mittels Stipendien, Qualifizierung und Beratung dabei unterstützt, ein innovatives Produkt oder Dienstleistung zur Marktreife zu entwickeln, den Markteintritt zu vollziehen und nachhaltig am Markt zu bestehen. Die unternehmerische Kompetenz entwickelt sich dabei in einem selbstorganisierten Prozess der Unternehmensgründung.

Für die Beurteilung der Ergebnisse der Förderung ist es entscheidend, inwieweit es tatsächlich zu einer Gründung kommt und ob die ehemaligen Teilnehmer/-innen selbstständig erwerbstätig sind. Vier Wochen nach dem Austritt war nach den Monitoringdaten die Hälfte der Teilnehmer/-innen selbstständig. Sechs Monate nach Austritt ist die Selbstständigquote weiter angestiegen, allerdings nur um wenige Prozentpunkte. Während der Laufzeit des Stipendiums sollen die Gründungsteams die Tragfähigkeit der Geschäftsidee testen, ein Geschäftsmodell entwickeln und weitere Schritte zum Unternehmensaufbau realisieren. Diese Schritte können nicht bei allen Gründungsinteressierten gelingen bzw. nicht in jedem Fall oder so schnell wie erwartet. Das ein erheblicher Teil der mit dem Stipendium erreichten Teilnehmer/-innen sechs Monate nach Projektende (noch) nicht selbstständig erwerbstätig ist, sollte daher nicht als Verfehlen der Programmziele interpretiert werden.

Aus einer Sonderauswertung der Harmonisierten Gründungsumfrage der Berliner Hochschulen und Universitäten liegen Angaben zur Struktur der gegründeten Unternehmen vor. Demnach liegt der Schwerpunkt auf der Softwareentwicklung und IKT-Dienstleistungen. Die meisten der befragten Unternehmen sind Kleinstunternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten. Die meisten noch sehr jungen Unternehmen hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch keinen oder einen geringen Umsatz. Allerdings konnte jedes vierte Unternehmen mit den Umsätzen bereits Gewinne erzielen. Das spricht für die Stabilität der Unternehmen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen hat bereits oder plant eine Finanzierung mit Beteiligungskapital. Es zeigt sich damit der Anspruch, als innovatives Unternehmen schnell zu wachsen. Die befragten Gründer/-innen bezeichneten das Startup Stipendium als die wichtigste Unterstützung, die sie von der Hochschule erhalten haben. Auch das fachliche Coaching, die Nutzung der Räumlichkeiten und die Vernetzung mit anderen Startups werden weit überwiegend als bedeutend oder sehr bedeutend für den Gründungserfolg erachtet. Bei den meisten gegründeten Unternehmen bestehen die Kontakte mit der Hochschule nach der Gründung fort, was den Technologie- und Wissenstransfer am Standort fördert.

In der Fallstudie zum FI 5 wurde das gemeinsame Projekt der Berliner Universitäten untersucht. Grundsätzlich erfolgte hier eine Kompetenzfeststellung der Gründungsteams vor Beginn und zum Abschluss der Maßnahme. Die Eingangsmessung wurde mit Hilfe des durch die Jury zu bewertenden Gründungskonzeptes durchgeführt. Die Dokumentation der Kompetenzfortschritte zum Maßnahmeende erfolgte anhand des weiterentwickelten Geschäftskonzeptes. Hier war eine deutliche Steigerung der Kompetenzkurve der Teams feststellbar. Da der Fokus der Förderung auf den innovativen Unternehmensgründungen liegt, wird bei der Erfolgsmessung ein besonderes Augenmerk auf die Realisierung des Markteintritts und die nachhaltige Etablierung der Gründung am Markt gelegt. Drei von vier der an den Universitäten geförderten Gründungsteams hatten während der Laufzeit des Stipendiums ein Unternehmen gegründet. Internetrecherchen des Bewertungsteams ergaben, dass drei Viertel der gegründeten Unternehmen drei Jahre später noch nachweislich am Markt tätig sind. Das Überleben der Unternehmen entspricht damit den Erwartungen und ist mit anderen Förderprogrammen innovativer Gründungen vergleichbar.

Gemessen an den erfolgten Gründungen und an dem Fortbestand der gegründeten Unternehmen drei Jahre nach der Gründung ist die Förderung aus FI 5 insgesamt sehr erfolgreich. Nur wenige

Gründungsideen an den Universitäten wurden aufgegeben oder bewährten sich nicht am Markt. Das Förderinstrument leistet einen wichtigen Beitrag zur Gründung innovativer Unternehmen, indem Geschäftsideen vom ersten Prototyp zu marktfähigen Produkten oder Dienstleistungen entwickelt werden. Innerhalb der Berliner Förderlandschaft für innovative Gründungen besitzt es einen wichtigen Stellenwert.

Während das FI 5 gezielt einzelne Gründungen unterstützt, tragen die Aktivitäten im **Förderinstrument 6** zur Sensibilisierung für die Chancen einer Unternehmensgründung bei. Die Projekte sind im Vorfeld einer etwaigen Gründung angesiedelt. Mit den Maßnahmen werden Gründungsinteressierte unter den Studierenden, Alumni und wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen der Hochschulen und Universitäten identifiziert, weitergebildet und beraten. Es wird erwartet, dass sich die angehenden Gründer/-innen durch die vermittelten Kenntnisse besser der Risiken, Chancen und erforderlichen Schritte einer Gründung bewusst werden. Durch Veranstaltungen lernen sich Gründungsinteressierte kennen, vernetzen sich und können passfähige Teams für gemeinsame Gründungen bilden. Die aus dem FI 6 geförderten Projekte sind nicht bzw. nur zum Teil auf den unmittelbaren Übergang in die Selbständigkeit ausgerichtet. Die größte Gruppe der Eintritte bilden die Studierenden. Die meisten Teilnehmer/-innen studieren nach dem Austritt aus den Projekten weiter. Immerhin ein Viertel der Teilnehmer/-innen sind jedoch direkt nach dem Austritt selbstständig erwerbstätig, sechs Monate nach Austritt fällt der Anteil noch etwas höher aus.

Die einzelnen Universitäten und Hochschulen setzen im Rahmen der Förderung aus dem FI 6 im Hinblick auf die Zielgruppen und das Projektdesign unterschiedliche Schwerpunkte. Im Mittelpunkt der in der Bewertungsstudie vertiefend betrachteten Projekte an der Humboldt-Universität stehen die Identifizierung innovativer Ideen und die Stärkung unternehmerischen Handelns. Die Gründungsförderung der Universität soll damit weiterentwickelt werden. Das Projekt setzt den Schwerpunkt auf den Dreiklang zwischen Scouting von Ideen und Akquise von Teilnehmer/-innen, Qualifizierung und Beratung zur Steigerung der Erfolgchancen. Die Qualifizierungsmaßnahmen für Gründungsinteressierte (Gründungskurse) dienen dazu, die Studierenden und Wissenschaftler/-innen schon früh mit dem Thema Selbständigkeit und Existenzgründung in Kontakt zu bringen. Für Forschende wurden Kurse zum Innovationsmanagement angeboten, insbesondere zu Geschäftsmodellen und zur Zielgruppenbestimmung sowie Produktentwicklung aus konkreten Forschungsergebnissen heraus. Gründungsinteressierte erstellen zum Abschluss der Maßnahme eine Ideenskizze zur Messung des Kompetenzfortschritts, die dann auch als die erste Grundlage für die tatsächliche Gründung oder Bewerbung in einem Förderprogramm dienen soll. Fast alle Teilnehmer/-innen haben eine Ideenskizze erstellt oder eine Teilnahmebescheinigung für die Kursteilnahme erhalten. Insgesamt sind an der Humboldt-Universität stabile und bekannte Strukturen des Gründungsservices (Gründungsberater/-innen, Innovationsmanager/-innen) entstanden. Etabliert hat sich auch eine erfolgreiche und wachsende Vernetzung des Gründungsservices mit den anderen lokalen Unterstützungsstrukturen für Gründer/-innen.

Insgesamt leistet das FI 6 mit seinen Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung unternehmerischen Denkens und Handelns an Hochschulen und Universitäten im Vorfeld von Gründungen und trägt zur Konkretisierung von Gründungsideen bei.

Das **Förderinstrument 7** soll speziell Frauen bei Existenzgründungen unterstützen, die auch in Berlin im Gründungsgeschehen unterrepräsentiert sind. Die Förderung aus dem FI 7 richtet sich an zwei Teilgruppen: zum einen an Frauen, die bei Eintritt bereits selbstständig sind und mit ihrer Teilnahme eine Professionalisierung ihres Unternehmens anstreben, und zum anderen an Frauen,

die sich erst selbstständig machen möchten. In einigen Projekten treffen beide Teilgruppen aufeinander und es kommt zu einem fruchtbaren Austausch. Das geschieht zum Teil in Form von Mentoring-Projekten.

Die im Rahmen der Bewertungsstudie durchgeführten Recherchen haben gezeigt, dass die Träger ausgeprägte Genderkompetenzen aufweisen. Die eingesetzten Fachkräfte verfügen zum Teil über jahrelange Erfahrung in diesem Gebiet und sind für die frauenspezifischen Herausforderungen im Gründungsprozess besonders sensibilisiert.

Das FI 7 bietet den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, entsprechend ihren Bedarfen und Vorkenntnissen, erweitertes Wissen zur Gründung, Unternehmensführung oder Unternehmenserweiterung zu erlangen. Langfristig betrachtet ist davon auszugehen, dass das FI 7 - in Zusammenspiel mit anderen Berliner Instrumenten der Gründungsförderung und einer allgemein positiven Wirtschaftsentwicklung - einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Berliner Gründungs-szene leistet. Das Instrument kann gründungsinteressierte Frauen in ihrer Gründungsidee stärken und Unternehmerinnen bei der Festigung und Entwicklung ihrer Unternehmen unterstützen. Es ist anzunehmen, dass positive Beispiele von Unternehmensgründungen von Frauen auch bei anderen Frauen in Berlin motivierend wirken und so über das Instrument hinaus gründungsinteresierte Frauen indirekt angesprochen werden.

Durch die Bewertungsstudie ist ersichtlich geworden, dass vor allem Frauen mit Migrationshintergrund eine Gründung aufgrund von Zugangsbarrieren zu einer abhängigen Beschäftigung vollziehen. Es ist anzunehmen, dass sich eine selbstständige Tätigkeit für diese Zielgruppe in besonderem Maße im Sinne besserer Erwerbs- und Einkommenschancen auswirkt.

Aussagen zu den Beiträgen der Förderung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sind schwer zu treffen. Auf Basis der durchgeführten Interviews ist anzunehmen, dass viele der entstandenen Gründungen nur Teilzeitgründungen sind bzw. nur eine begrenzte Einkommensbasis schaffen. Inwieweit mittelfristig mit Hilfe der Förderung Unternehmen entstehen, die eine existenzsichernde Beschäftigung ermöglichen, die zugleich mit dem Privatleben vereinbar ist, kann auf Basis der Bewertungsstudie nicht zuverlässig abgeschätzt werden.

### **Beitrag zu den Querschnittszielen**

#### *Gleichstellung der Geschlechter*

Der wesentliche Beitrag der Förderung im spezifischen Ziel A.3 zur Gleichstellung der Geschlechter soll laut Operationellem Programm in der Stärkung der Existenzgründungen durch Frauen bestehen. Praktisch alle Projekte der Förderinstrumente 5 und 6 verfolgen laut Projektantrag die Stärkung der Gründungen von Frauen als Hauptziel im Bereich des Querschnittsziels. Hinzu kommt die Förderung mit dem FI 7, das speziell auf mehr Gründungen und erfolgreichere Selbstständigkeit von Frauen ausgerichtet ist.

Frauen sind weiterhin im Gründungsgeschehen in Berlin unterrepräsentiert. Sie stellen nur ca. ein Drittel an allen Einzelunternehmensgründer/-innen. Bezogen auf innovative Gründungen ist der Frauenanteil nochmals geringer.

Die praktische Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in FI 5 und FI 6 ergibt ein differenziertes Bild. In Projekten des FI 5 stellen Frauen mit 35% zwar nur eine Minderheit der Teilnehmer/-innen. Bezogen auf die allgemeine Beteiligung von Frauen an innovativen Gründungen und auch

an vergleichbaren Förderprogrammen ist der Frauenanteil jedoch hoch. Zudem gibt es eine positive Entwicklungstendenz: Der Frauenanteil ist beim FI 5 auf knapp 40% der Eintritte am aktuellen Rand angestiegen.

Höher ist die Einbeziehung von Frauen im Instrument 6 (46%). Frauen werden also mit den vorbereitenden Angeboten der Hochschulen und Universitäten stärker erreicht als mit der Unterstützung konkreter Gründungen durch Stipendien. Der für das FI 6 für die Einbeziehung von Frauen gesetzte Referenzwert, der Anteil der Frauen an den Studierenden, wird aber bislang nicht erreicht.

Frauen sind nach Ende der Förderung aus dem FI 5 weniger häufig selbstständig erwerbstätig als Männer. Die entsprechenden Effekte zeigen sich sowohl bei Hochschulen und Universitäten als auch bei den privaten Trägern.

Um die Einbeziehung von Frauen in die Projekte und in das Gründungsgeschehen zu erhöhen, wurde eine Reihe von Aktivitäten entfaltet: So wurden Veränderungen in den Projektaufrufen für das FI 5 vorgenommen, um mehr Interesse von Frauen zu wecken. Hier waren insbesondere Themen wie „Women in Tech“ und „Social Entrepreneurship“ bedeutsam. Die Träger haben durch die Zusammenarbeit mit Frauenbeauftragten, mit Netzwerken wie „Women in Natural Science“ und mit Wissenschaftler/-innen mit Expertise im Bereich weiblicher Gründungen an Genderkompetenz gewonnen. Die gemischte Besetzung der Jurys, die Teilnehmer/-innen auswählen und den Fortschritt der Gründungsvorhaben beurteilen, ist gewährleistet. An der Humboldt-Universität wurde u. a. eine Kampagne mit Postkarten und Plakaten mit weiblichen Rollenvorbildern gestartet. Für gründungsinteressierte Frauen und Gründerinnen gibt es an den Universitäten spezielle Formate für die Vernetzung und den Austausch (z. B. Stammtische). An der Humboldt-Universität wurde auch ein Programm durchgeführt, das Mentorinnen und Gründerinnen zusammenbrachte.

Insgesamt leisten die Förderinstrumente Beiträge zum Querschnittsziel der Gleichstellung der Geschlechter im Sinne der Festlegungen des OP. Es sind aber weitere Anstrengungen erforderlich, um weiter bestehende Ungleichheiten abzubauen.

#### *Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung*

Wie im gesamten OP ist auch im spezifischen Ziel A.3 die Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung stark auf die Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Hier geht es insbesondere um den Abbau von ungleichen Bildungs- und Erwerbschancen. Nach den bei Antragstellung gemachten Angaben der Träger strebt mehr als die Hälfte der Projekte der drei Förderinstrumente einen Beitrag zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund eines Migrationshintergrunds an.

Tatsächlich wurden Personen mit Migrationshintergrund zu signifikanten Anteilen mit der Förderung erreicht. Bei FI 5 und FI 6 stellen Personen mit Migrationshintergrund knapp ein Drittel der Teilnehmer/-innen. Im auf Frauen ausgerichteten FI 7 sind es mehr als die Hälfte.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass bei FI 5 und FI 6 Migrationshintergrund nur bedingt als Indikator für gravierende Benachteiligung im Bildungs- und Beschäftigungssystem gesehen werden kann. Der Migrationshintergrund spiegelt hier nicht zuletzt die Internationalisierung der Berliner Hochschulen und des Startup-Standorts Berlin wider. Die Internationalisierung wird auch darin deutlich, dass zunehmend englischsprachige Formate, Informationen und Antragsunterlagen benötigt werden (insbesondere wegen des steigenden Anteils von aus dem Ausland zugewanderten Teilnehmer/-innen und englischer Arbeitssprache im Team). Ein anderes Bild ergibt sich für das FI

7, für das Migrantinnen, die Zugangsprobleme zum Arbeitsmarkt haben, eine wichtige Zielgruppe darstellen.

Hinsichtlich der tatsächlichen Gründungen zeigen sich im FI 5 und FI 7 bei den Personen mit Migrationshintergrund nach sechs Monaten etwas niedrigere Anteile als bei den Personen ohne Migrationshintergrund.

Die sonstigen Dimensionen von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sind in der Förderung des spezifischen A.3 wenig operationalisiert. Die größte Bedeutung hat hier der barrierefreie Zugang für Menschen mit Behinderungen zu Gebäuden (z. B. Gründungshäusern der Universitäten und Hochschulen oder Veranstaltungsorten anderer Träger).

### *Nachhaltigkeit*

Für das Querschnittsziel umweltbezogene Nachhaltigkeit haben vor allem die Förderinstrumente 5 und 6 im Operationellen Programm hervorgehobene Bedeutung. Mit der Förderung innovativer Gründungen in den beiden Förderinstrumenten werden Beiträge zum Querschnittsziel geleistet, indem neue Unternehmen in umweltbezogenen Bereichen oder den erneuerbaren Energien, der Steigerung der Energieeffizienz etc. gegründet werden, wirtschaftliche Entwicklungschancen genutzt und dadurch zusätzliche Arbeitsplätze in diesen Wirtschaftszweigen entstehen.

Insbesondere für das FI 5 sind Beiträge durch die gegründeten Unternehmen in diese Richtung festzustellen. So ist nach den Befragungsergebnissen der Harmonisierten Gründungsbefragung aus der Förderung eine Reihe von Unternehmen hervorgegangen, die im Bereich Klimaschutz und umweltbezogener Nachhaltigkeit tätig sind. Die Gründer/-innen wurden in einem besonderen Themenkomplex danach befragt, zu welchen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG – Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen die Hauptaktivitäten ihres Unternehmens beitragen. Hier gaben 40 % die Sicherstellung von nachhaltigem Konsum und Produktion an.

Die Bedeutung der Förderung aus dem FI 5 für die umweltbezogene Nachhaltigkeit dürfte im Zeitverlauf eher noch wachsen, da in den neueren Projektaufufen ein besonderes Gewicht auf Nachhaltigkeitsthemen wie Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft oder urbane Clean Technologies gesetzt wurde.

## 5. Zusammenfassende Bewertung und Empfehlungen

In diesem Kapitel wird zunächst eine zusammenfassende Bewertung des ESF-Einsatzes in der Prioritätsachse A vorgenommen, wobei die Beiträge zu den spezifischen Zielen, zur übergreifenden Strategie Europa 2020 und zu den Querschnittszielen in den Blick genommen werden. Im Anschluss daran werden Empfehlungen für die zukünftige Ausgestaltung der ESF-Förderung gegeben.

### 5.1 Bewertung der Beiträge zu den spezifischen Zielen

Die als theoriebasierte Bewertung angelegte Bewertungsstudie ergab, dass die ESF-Mittel in allen drei spezifischen Zielen der Prioritätsachse A wirksam eingesetzt wurden. Die in den Wirkungsmodellen der Studie dargestellten Wirkungszusammenhänge konnten mit den durchgeführten Erhebungen und Analysen im Wesentlichen bestätigt werden.

Mit der frauenspezifischen Orientierung und Qualifizierung des **spezifischen Ziels A.1** werden Beiträge zu einer höheren Beschäftigungsfähigkeit von (langzeit-)arbeitslosen und nichterwerbstätigen Frauen geleistet und hierbei insbesondere auch Frauen mit Migrationshintergrund erreicht. Einem erheblichen Anteil der Teilnehmer/-innen gelingt nach der Maßnahme der Austritt aus der Arbeitslosigkeit, wobei allerdings der Übergang in eine weitere Qualifizierung eine größere Rolle spielt als die Aufnahme einer Beschäftigung. Durch die auf die Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit ausgerichteten Projektinhalte können bei den Teilnehmerinnen positive Effekte im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben entstehen. Kurzfristige Effekte hinsichtlich der Steigerung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen sind hingegen kaum zu beobachten, da die relativ wenigen direkten Übergänge in Beschäftigung nach Aussagen der Träger häufig aus Übergängen in Teilzeitbeschäftigung bestehen. Mittelfristig und im Zusammenwirken mit weiteren Qualifizierungsmaßnahmen könnte die Förderung aus dem spezifischen Ziel aber einen gewissen Beitrag zu mehr existenzsichernder Beschäftigung leisten.

Was das **spezifische Ziel A.2** angeht, wurde in der Bewertungsstudie die Förderung der Qualifizierung in der Kulturwirtschaft (FI 4) vertiefend untersucht. Das Instrument bietet ein umfangreiches Angebot an Information, Beratung und Qualifizierung im nicht-künstlerischen Bereich für die in der Kultur- und Kreativwirtschaft tätigen Urheber/-innen und Interpret/-innen. Die Bewertungsstudie zeigt, dass die ESF-Förderung geeignet ist, um zu einer Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation von Soloselbstständigen in der Kulturwirtschaft beizutragen und Wege für die Verbesserung der Einkommenssituation aufzuzeigen. Zu den quantitativen Auswirkungen der ESF-Förderung auf Umsatz und Einkommensentwicklung liegen allerdings keine Informationen vor. Als wichtig für die Umsetzung der Förderung hat sich die Realisierung von vielfältigen Angeboten erwiesen, die auf den Bedarf der verschiedenen Bereiche der Kulturwirtschaft ausgerichtet und flexibel ausgestaltet sind.

Die Förderung aus dem **spezifischen Ziel A.3** zielt primär darauf, Gründungen im Kontext von Hochschulen, Wissenschaft und Forschung zu unterstützen und die Erfolgs- und Wachstumsaussichten dieser Gründungen zu verbessern. Die Bewertungsstudie zeigt, dass der ESF-Einsatz von Startup Stipendien und ergänzenden Angeboten der Qualifizierung, Beratung und Vernetzung erfolgreich ist und einen wichtigen Beitrag zum Entstehen innovativer und wachstumsorientierter Unternehmen leistet, indem Geschäftsideen zu marktfähigen Produkten und Dienstleistungen entwickelt werden können. Das entsprechende FI 5 ist finanziell das bedeutendste Förderinstrument der Prioritätsachse A des Operationellen Programms und hat innerhalb der Berliner Förderlandschaft für die Unterstützung von Startups einen erheblichen Stellenwert. Die mit Hilfe des ESF

durchgeführten Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (FI 6) leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des unternehmerischen Denkens an Universitäten und Hochschulen und tragen zur Konkretisierung von Gründungsideen bei. Die ebenfalls im spezifischen Ziel A.3 durchgeführten frauenspezifischen Projekte (FI 7) sind geeignet, um gründungsinteressierte Frauen durch die Vermittlung von Grundkompetenzen besser auf eine Gründung vorzubereiten bzw. bereits selbstständig tätige Frauen durch Beratung und Qualifizierung bei der Weiterentwicklung ihrer Unternehmen zu unterstützen.

## 5.2 Bewertung des Beitrags zur Strategie Europa 2020

Der Einsatz des ESF ist auf die Ziele der Strategie Europa 2020 ausgerichtet (ESF-OP Berlin 2020). Diese Strategie zielt darauf ab, die EU in eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft zu verwandeln. Der ESF unterstützt insbesondere die Dimension des „integrativen Wachstums“ der Strategie, also einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und ausgeprägtem sozialen und territorialen Zusammenhalt (Europäische Kommission, S. 5). Mit der Prioritätsachse A des Berliner Operationellen Programms wird das thematische Ziel 8 der Dachverordnung aufgegriffen („Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“). Damit steht das Beschäftigungsziel der Strategie Europa 2020 im Fokus, das auf die Steigerung der Erwerbstätigkeit ausgerichtet ist. Die Strategie sieht hierfür als Leitindikator vor, die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen europaweit auf 75% zu steigern. Deutschland hat als nationale Zielwerte eine allgemeine Erwerbstätigenquote von 77%, eine Erwerbstätigenquote der Frauen von 73% und eine Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von 60% festgelegt.

Quantitativ messbare Beiträge der ESF-Förderung aus der Prioritätsachse A zur Steigerung der allgemeinen Beschäftigungsquote oder der Beschäftigungsquoten der Frauen bzw. der älteren Personen sind weder festzustellen noch zu erwarten. Die Beschäftigungsquoten werden im Wesentlichen von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung, den für den Arbeitsmarkt und die Arbeitspolitik relevanten Rahmenbedingungen und der nationalen Arbeitsmarktpolitik bestimmt. Das Berliner ESF-Programm ist finanziell zu wenig bedeutend, um in relevanten Größenordnungen auf die Makrogrößen des Arbeitsmarkts durchzuschlagen zu können.

Die Bewertung des Zielbeitrags der ESF-Förderung aus der Prioritätsachse A kann daher sinnvoll nur im Hinblick auf Effekte qualitativer Art erfolgen. Hierfür bietet sich die Orientierung an den vier Themen an, die in Art. 2 der ESF-Verordnung für das Beschäftigungsziel benannt sind: (1) Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus und der Qualität der Arbeitsplätze, (2) Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, (3) Unterstützung der geografischen und beruflichen Mobilität der Arbeitskräfte, (4) Anpassung der Arbeitskräfte an den Strukturwandel und an den Wandel von Produktionssystemen.

Beiträge im Hinblick auf ein **hohes Beschäftigungsniveau und die Qualität der Arbeitsplätze** gehen vor allem von der ESF-Förderung innovativer Gründungen aus. Mit dem entsprechenden FI 5 und dem gründungsvorbereitenden FI 6 wird das Entstehen wachstumsorientierter Unternehmen unterstützt, die darauf angelegt sind, zusätzliche und attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Die entsprechenden Effekte sind bei seit Programmbeginn im Jahr 2015 unterstützten Gründungen teils bereits beobachtbar, teils im Zuge der weiteren Entwicklung der Startups zu erwarten. Mit einer Steigerung des allgemeinen Beschäftigungsniveaus ist allerdings wie dargestellt nicht zu rechnen, im Vordergrund der Effekte steht die Strukturverbesserung am Arbeitsmarkt im Hinblick auf mehr Arbeitsplätze mit hoher Qualität.

Beiträge zu einem **verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt** leistet die Prioritätsachse A vor allem durch die frauenspezifischen Förderinstrumente. Durch die Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen des FI 1 sowie in Teilen auch durch die frauenspezifische Gründungsförderung des FI 7 werden die Chancen von arbeitslosen und nichterwerbstätigen Frauen erhöht, Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zu einer Erwerbstätigkeit zu finden. Die kurzfristige Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Teilnahme an einem ESF-geförderten Projekt gelingt wie dargestellt aber nur zum Teil.

Beiträge zur **Anpassung der Arbeitskräfte an den Strukturwandel und an den Wandel von Produktionssystemen** sollten nach den ursprünglichen Planungen für den Berliner ESF vor allem durch die Unterstützung innovativer Qualifizierungen (FI 3) geleistet werden. Zwar konnten mit dem Instrument einzelne hochwertige Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden, die Nachfrage der Unternehmen nach der Förderung war aber weitaus geringer als erwartet (u. a. aufgrund sehr guter Auftragslage, die sich negativ auf die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen auswirkte). Beiträge zur Anpassung der Arbeitskräfte an den Wandel werden aber auch mit der Gründungsförderung und mit der Qualifizierung in der Kulturwirtschaft erzielt, die den erreichten kreativen Handlungswissen im Hinblick auf die sich auch in diesem speziellen Bereich wandelnden Märkte vermittelt.

Das Thema der Steigerung der geografischen und beruflichen Mobilität wurde bei der Ausgestaltung der Prioritätsachse A für den ESF in Berlin nicht aufgegriffen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass mit der Prioritätsachse A und den entsprechenden Förderinstrumenten Beiträge zur Strategie Europa 2020 erbracht werden. Die Beiträge betreffen vor allem die Themen Qualität der Arbeitsplätze, Zugang zum Arbeitsmarkt für arbeitslose und nichterwerbstätige Frauen sowie die Anpassung der Arbeitskräfte an den Wandel in ausgewählten Bereichen.

### 5.3 Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen

Für die zusammenfassende Bewertung des Beitrags zu den Querschnittszielen wird im Folgenden analytisch auf das „SPO-Modell“ (Frey/Kuhl 2013) zurückgegriffen. Das Modell geht davon aus, dass es für die wirkungsvolle Umsetzung der Querschnittsziele entscheidend auf die *strukturelle Verankerung (S)* in den Planungs- und Entscheidungsprozessen und die *personelle Verankerung (P)* ankommt. Personelle Verankerung meint hierbei den Umfang der Kompetenzen, die bei den Akteuren in Bezug auf die Querschnittsziele bestehen, sowie die ausgewogene Einbeziehung der relevanten Personengruppen in Prozesse und Entscheidungen. Mit dem Ausmaß der strukturellen und personalen Verankerung steigen die Chancen für eine systematische Umsetzung der Querschnittsziele auf der *operativen Ebene (O)*.

Hinsichtlich der **strukturellen Ebene** lässt sich prinzipiell eine weitgehende Verankerung der Querschnittsziele in der Förderung der Prioritätsachse A feststellen. Ausführungen zu den Querschnittszielen und ihrer Bedeutung für die Förderung finden sich im Operationellen Programm, in den Projektauswahlkriterien und in den zur Projektgewinnung eingesetzten Projektaufrufen. Die Träger haben in Anträgen und Berichten Aussagen zu den Beiträgen ihrer Projekte zu den Querschnittszielen zu machen. Bei Punktesystemen, die bei der Projektauswahl eingesetzt werden, werden die Querschnittsziele mit – von Instrument zu Instrument differierenden – Punktwerten berücksichtigt. Allerdings sind in den entsprechenden Dokumenten die Erwartungen, die zu den Querschnittszielen bestehen, häufig recht allgemein gehalten und wenig konkretisiert.



Zur **personellen Ebene** hat die Bewertungsstudie gezeigt, dass die Träger bei der Entwicklung und Durchführung der Projekte in erheblichem Maß auf Kompetenzen zu den Querschnittszielen zurückgreifen können. Dies sind z. B. Kompetenzen in Bezug auf das weibliche Gründungsverhalten und die bessere Ansprache und Unterstützung von Frauen bei Unternehmensgründungen sowie interkulturelle Kompetenzen für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. Die entsprechenden Kompetenzen liegen zum einen beim eigenen Personal der Träger, zum anderen werden sie durch die Kooperation mit Spezialistinnen und Spezialisten gewonnen. In welchem Umfang querschnittsbezogene Kompetenzen bestehen und genutzt werden, geht allerdings im Wesentlichen auf die einzelnen Träger, ihre Ressourcen und ihre Vorerfahrungen zurück. Zwischen den einzelnen Trägern bestehen daher hinsichtlich der personellen Verankerung des Querschnittsziels erhebliche Unterschiede. Auf Ebene des gesamten Operationellen Programms oder auf Ebene der Förderinstrumente sind kaum übergreifende Aktivitäten festzustellen, um die querschnittszielbezogenen Kompetenzen der Akteure zu stärken.

Auf der **operativen Ebene** konnten mit der Studie Beiträge zu den Querschnittszielen identifiziert werden. Die Beiträge betreffen vor allem die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von arbeitslosen und nichterwerbstätigen Frauen, die bessere Einbeziehung von Frauen in das Gründungsgeschehen im Kontext von Hochschulen, Wissenschaft und Forschung sowie den hohen Stellenwert, den die Verbesserung der Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Förderinstrumenten der Prioritätsachse A hat. Beiträge zur umweltbezogenen Nachhaltigkeit wurden mit der Unterstützung innovativer Gründungen erzielt.

Insgesamt sind für die Prioritätsachse A merkliche Beiträge zur Umsetzung der Querschnittsziele auf den drei betrachteten Ebenen festzustellen. Allerdings ist noch keine systematische Umsetzung der Querschnittsziele in der Breite der Förderung erreicht.

## 5.4 Empfehlungen

Die Bewertungsstudie hat ergeben, dass sich die Förderung aus der Prioritätsachse A in ihren wesentlichen Teilen bewährt, Wirkungen gezeitigt und Beiträge zur Erreichung der Programmziele erbracht hat. Dies gilt insbesondere für die Förderung von innovativen Gründungen, die Unterstützung von Kreativen aus der Kulturwirtschaft und für die frauenspezifischen Förderansätze zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt und zur Unterstützung weiblicher Selbständigkeit. Da die Probleme, Herausforderungen und Entwicklungschancen fortbestehen, an denen die entsprechenden Förderinstrumente ansetzen, ist es auch Sicht des Bewertungsteams sinnvoll, sie in der Förderperiode 2021 bis 2027 fortzuführen und sie, wie von Berlin beabsichtigt, zu wichtigen Bestandteilen des ESF+-Programms zu machen.

Aus den Bewertungsarbeiten lassen sich die folgenden Empfehlungen zu den einzelnen Förderinstrumenten und zu übergreifenden Aspekten der Förderung ableiten:

- Die Förderung innovativer Gründungen wurde im Verlauf der Förderperiode dadurch weiterentwickelt, dass in den Projektaufufen eine Fokussierung der Förderung auf Themen wie eine klimaneutrale und ressourcenschonende Wirtschaft, die nachhaltige Stadtentwicklung, Social Entrepreneurship oder – 2021 im Rahmen von REACT EU – Innovationen in Medizin und Gesundheitsversorgung erfolgte. Das Bewertungsteam empfiehlt - neben der Beibehaltung thematisch offener Förderaufufe - die **Fortführung der Fokussierung innovativer Gründungen auf prioritäre Themen**, um so der ESF-Gründungsförderung ein besonderes Profil zu verleihen, den Nutzen für Berlin und seine Stadtgesellschaft zu erhöhen und zugleich einen Beitrag zu den Querschnittszielen zu leisten.

- Die bislang mit getrennten Instrumenten und Projekten durchgeführten **Förderungen innovativer Gründungen** (bisheriges FI 5) und **der Sensibilisierung für Existenzgründungen an Hochschulen** (bisheriges FI 6) **sollten zusammengeführt werden**. Idealerweise sollten Sensibilisierung, Qualifizierung und Beratung im Vorfeld von Gründungen und die Vergabe der Stipendien in einem Instrument und in gemeinsamen Projekten vereint werden. Die Zusammenführung würde es erlauben, die verschiedenen Schritte zur Vorbereitung und Unterstützung von Gründungen im Kontext der Hochschulen noch besser aufeinander abzustimmen.
- Die häufig prekäre wirtschaftliche Situation der in der Kulturwirtschaft tätigen Freiberufler/-innen und Soloselbstständigen ist durch die COVID-19-Pandemie besonders deutlich geworden und hat sich durch die Eindämmungsmaßnahmen noch verstärkt. Bei der Fortführung des Instruments „Qualifizierung Kulturwirtschaft“ kommt es darauf an, auch **weiterhin Angebote** zu unterstützen, **die an die spezifischen Bedarfe der verschiedenen Bereiche der Kulturwirtschaft angepasst sind** und flexibel auf den Bedarf und die besondere berufliche Situation der Zielgruppen eingehen. Aus Sicht des Bewertungsteams sollte überlegt werden, zukünftig konkretere Informationen zur Entwicklung der wirtschaftlichen Situation der ehemaligen Teilnehmer/-innen zu erheben und so Grundlagen für eine aussagekräftigere Ergebnisbewertung zu gewinnen.
- Die mit den **Orientierungs- und Qualifizierungsprojekten für Frauen** erreichten Zielgruppen weisen in den letzten Jahren zunehmend gravierende Vermittlungshemmnisse auf. Es hat sich gezeigt, dass der Bedarf an individuellen Beratungen und Hilfestellungen nicht nur in den sehr niedrigschwelligen Angeboten - beispielweise in den Kursen zur Berufsorientierung - gestiegen ist, sondern auch in den Kursen, die auf einen anerkannten Abschluss zielen. Um dem Bedarf gerecht zu werden, könnte in Zukunft der **Einsatz von sozialpädagogischem Personal** in allen Projektarten **verstärkt werden**. Ein solcher Schritt könnte auch dazu beitragen, den recht hohen Anteil an vorzeitigen Maßnahmebeendigungen zu senken. Reduziert werden könnten die vorzeitigen Maßnahmebeendigungen auch durch ein noch **besseres Matching** zwischen den verschiedenen Gruppen von Teilnehmerinnen und den eingesetzten Projektarten. Da vorzeitige Beendigungen überwiegend in der ersten Projektphase erfolgen und dies auf Überforderungssituationen bei den Teilnehmerinnen hindeutet, könnte verstärkt mit dem Modell gearbeitet werden, die Zahl der von den Teilnehmerinnen zu absolvierenden Lerneinheiten zu Beginn der Projekte relativ niedrig zu halten und dann während der Projektlaufzeit zu erhöhen.
- Im Bereich der **frauenspezifischen Gründungsförderung** sollte überlegt werden, **bestimmte Inhalte stärker zu berücksichtigen**. Dies betrifft vor allem Inhalte aus dem Bereich der Digitalisierung. Digitale Geschäftsprozesse und digitales Marketing werden auch für junge und kleinste Unternehmen immer wichtiger. Darüber hinaus wurde in der Studie deutlich, dass Frauen mit Migrationshintergrund besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen bzw. vornehmlich in bestimmten Branchen gründen (insbesondere Gastronomie einschließlich Catering). Hierauf könnte bei der Konzeption der Projekte noch stärker eingegangen werden.
- Die COVID-19-Pandemie bedeutete für die Träger insofern eine große Herausforderung, als die klassischen Präsenzangebote nicht oder nur mit starken Einschränkungen durchgeführt werden konnten und digitale Angebote in kürzester Zeit aufgebaut werden mussten. Insgesamt ist der Aufbau digitaler Angebote erfolgreich gelungen, und zwar nicht nur in den digital affinen Bereichen (innovative Gründungen), sondern in allen Instrumenten der Prioritätsachse A. Dabei ist deutlich geworden, dass digitale Angebote nicht nur eine Notlösung sind, sondern zum Teil Vorteile gegenüber Präsenzveranstaltungen haben können (z. B. flexiblere Maßnahmegestaltung

bei der Gründungsförderung, bessere Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Weiterbildung). Auch nach der Pandemie sollten daher **digitale Weiterbildungs- und Beratungsangebote verstärkt und systematisch zum Einsatz gebracht** und im Sinne eines Blended Learning weiterentwickelt werden.

- Aus Sicht des Bewertungsteams sollte überlegt werden, zukünftig verstärkt **Projekte mit einer längeren Laufzeit zu fördern**. Die Förderung von Projekten mit kurzer Laufzeit hat zwar den Vorteil, dass prinzipiell größere Chancen bestehen, neue Ideen zu realisieren und weitere Träger in die Förderung einzubeziehen. Jedoch ist insbesondere bei der Gründungsförderung an Universitäten und sonstigen Hochschulen deutlich geworden, dass relativ kurze Projektlaufzeiten mit der Gefahr von Personalfluktuations, Wissensverlusten und damit mit Nachteilen für die Qualität von Anschlussprojekten verbunden sind. Auch in anderen Förderbereichen könnten längere Projektlaufzeiten es den Trägern erleichtern, Fachpersonal zu gewinnen und zu halten.
- Nach den Ergebnissen der Studie können die Beiträge der Förderung zu den Querschnittszielen optimiert und systematisiert werden. Hierzu ist eine **verbesserte strukturelle und personelle Verankerung der Querschnittsziele** sinnvoll. Auf der strukturellen Ebene sollte von den Fachstellen klar definiert werden, welchen Beitrag die einzelnen Förderinstrumente zu den Querschnittszielen leisten können und sollen. Auf dieser Basis können Konkretisierungen bei Projektauswahlkriterien, Projektaufufen, Anträgen und Berichten vorgenommen werden. Was die personelle Ebene anbelangt, sollten die in den Projekten arbeitenden Fachkräfte bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu den Querschnittszielen durch regelmäßige Fortbildungsangebote unterstützt werden. Die entsprechenden Angebote sollten dabei auf das jeweilige Förderinstrument bzw. den fachpolitischen Handlungsbereich zugeschnitten sein.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Siehe auch die entsprechenden Empfehlungen der Bewertungsstudien zu den Prioritätsachse B und C (ISG/IFS 2021a, 2021b).

## 6. Literatur

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2019): Statistischer Bericht. Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2018, Potsdam.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hrsg.) (2020): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2020 – Kurzfassung, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hrsg.) (2020): Das ist EXIST 2019, Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2019): Arbeitsmarkt für Männer und Frauen (Jahreszahlen). Berlin 2018, Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2019): Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen), Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter Dezember 2019, Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt (BAMF-Kursanalyse Ausgabe 1/2017), Nürnberg.
- Bundesverband Deutsche Startups e. V. (Hrsg.) (2020), Berlin Startup Monitor 2020, Berlin
- Bundesverband Deutsche Startups e. V. (Hrsg.) (2018), Berlin Startup Monitor 2018, Berlin.
- Dealroom (2020): Startup jobs in Berlin, <https://blog.dealroom.co/wp-content/uploads/2020/02/Berlin-Employment-2020-vFINAL.pdf>.
- ESF-OP Berlin 2015: Beschäftigung und Kohäsion - Operationelles Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020, CCI-Nr. 2014DE05SFOP005, Beschluss der Kommission vom 09.12.2014, Berlin.
- ESF-OP Berlin 2018: Beschäftigung und Kohäsion - Operationelles Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020, CCI-Nr. 2014DE05SFOP005, Beschluss der Kommission vom 26.07.2018, Berlin.
- ESF-OP Berlin 2020: Beschäftigung und Kohäsion - Operationelles Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020, CCI-Nr. 2014DE05SFOP005, Beschluss der Kommission vom 25.05.2020, Berlin.
- Europäische Kommission (2010): Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Mitteilung von 03.03.2010, Brüssel.
- Freie Universität Berlin (FU) (2019): Abschlussbericht des Projektes University Startup Factory (01.08.2016 bis 31.03.2018) vom 19.03.2019.
- Frey, Regina/Kuhl, Mara (2003): Wohin mit dem Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie, Gender Politik Online, [https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol\\_sys/gleichstellung/Wohin\\_mit\\_Gender\\_Mainstreaming\\_/index.html](https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Wohin_mit_Gender_Mainstreaming_/index.html).
- Giel, Susanne (2013): Theoriebasierte Evaluation. Konzepte und methodische Umsetzungen. Münster/New York/München/Berlin.
- ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik/IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2021a): 3 Bewertungsstudie: Sozioökonomische Analyse zur Ableitung strategischer Eckpunkte für die Förderperiode nach 2020, Berlin.

- ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik/IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2021a): Ergebnisse und Wirkungen in der Prioritätsachse B (Bewertungsstudie 4), Berlin.
- ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik/IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2021b): 6. Bewertungsstudie: Ergebnisse und Wirkungen in der Prioritätsachse C, Berlin.
- Institut für Strategieentwicklung IFSE (Hrsg.) (2018) Studio Berlin III Situation Berliner Künstler\*innen und Gender Gap, Berlin.
- Kellog Foundation (Hrsg.) (2004): Using Logic Models to Bring together Planning, Evaluation, and Action. Logic Model Development Guide. W.K. Kellog Foundation, Michigan.
- Kollmann et al. (2019). Deutscher Startup Monitor 2018. Neue Signale, klare Ziele, Berlin.
- Kovalis (2020): Evaluierung der Prioritätsachse 2 „Produktivität der Wirtschaft“, Zwischenbericht und Anlagenband zum Zwischenbericht. Stand Februar.
- Kultur und Kreativwirtschaftsindex Berlin-Brandenburg (2015): Stimmungslage, Standortbewertung und die Entwicklung seit 2011, Berlin.
- Kulicke, Marianne (2017): EXIST-Gründerstipendium – Gründungsquote und Entwicklung der neuen Unternehmen. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zu "EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft". Karlsruhe.
- Künstler Sozialkasse: KSK in Zahlen, <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html> (abgerufen am 13.11.2020).
- LAFT - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. (Hrsg.) (2019): Freies Arbeiten - kollektiv, vernetzt, solidarisch. Ein Handbuch zu Arbeitsstrukturen in den freien darstellenden Künsten; Berlin.
- LAFT - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. (Hrsg.) (2016): Performing Arts Programm Berlin 2013/2014/2015, Berlin.
- LAFT - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. (Hrsg.) (2019), Protokoll der Mitgliederversammlung des LAFT Berlin am 25.11.2019, Berlin.
- Masolle, Julia/Mühge, Gernot (2020): Beschäftigtentransfer in der Luftfahrtbranche. Zustandekommen und Wirksamkeitsanalyse der Air Berlin-Transfergesellschaften (Schriftenreihe Arbeitsmarkt und betriebliche Personalpolitik, Bd. 3), Augsburg / München.
- Mayne, J. 2008, Contribution Analysis: An Approach to Exploring Cause and Effect. ILAC Brief 16. Download unter: <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/70124> (abgerufen am 26.04.2018).
- Rogers, P. J./Petrosini, A./Huebner, T. A./Hasci, T. A. 2000, Program Theory Evaluation: Practice, Promises and Problems. New Directions for Evaluations 87: 5-13.
- Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung/Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Gender Datenreport Berlin 2019 – Bildung und Ausbildung, Berlin 2020.
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWEB) 2018: Begleitpapier zum Änderungsantrag zum ESF-OP des Landes Berlin 2014-2020. 28.05.2018.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWEB) (Hrsg.) (2019): Bewertungsplan zum Operationellen Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020, überarbeitete Fassung, Berlin.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung (SenWTF) (Hrsg.) (2015): Bewertungsplan zum Operationellen Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020, Berlin.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung (SenWTF) (2014): Dritter Kreativwirtschaftsbericht – Entwicklung und Potentiale, Berlin.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWEB) 2021: ESF-OP Berlin 2014-2020 – Projektauswahlkriterien, Fassung des Beschlusses des Berliner Begleitausschusses vom 24.03.2021, Berlin.

Statistisches Bundesamt: Personen mit Migrationshintergrund, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html> (abgerufen am 23.06.2021).

United Nation (UN) (Hrsg.) (2015): Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1).