Bewertung der Anpassungsfähigkeitsförderung, Gründungsförderung und Gleichstellungsförderung aus dem Europäischen Sozialfonds in Mecklenburg-Vorpommern

Bearbeitung:
Marco Puxi (ISG)
Katja Seidel (ISG)

im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern

November 2020

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH
Lützowstraße 93
10785 Berlin

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Büro Berlin
Otternbuchtstr. 35
13599 Berlin

Inhalt

1.	Einleitung	4
1.1	Aufbau des Berichts	5
1.2	Aufgabenstellung und Evaluierungsfragen	6
1.3	Vorstellung der Förderinstrumente	9
Teil A:	**Bewertung des spezifischen Ziels A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship**	
2.	Methodisches Vorgehen	12
3.	Interventionslogik des spezifischen Ziels A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship	15
4.	Kontext der Förderung	20
5.	Ergebnisse bestehender Berichte/Studien im Bereich Gründungen und Entrepreneurship	22
6.	Aktueller Umsetzungsstand der ESF-Gründungsförderung	26
7.	Umsetzung der Förderung - Erkenntnisse aus den qualitativen Erhebungen und dem Monitoring	28
7.1	Förderaktivitäten	28
7.2	Zielgruppenerreichung	32
7.3	Vernetzung der Akteure und Akteurinnen und Entstehung von Förderketten	38
7.4	Ergebnisse der Gründungsförderung	40
7.4.1	Unmittelbare Ergebnisse	40
7.4.1.1	Bildungsschecks (A.3.1/ A.3.4)	41
7.4.1.2	Entrepreneurship (A.3.2)	43
7.4.1.3	Gründungsstipendium (A.3.3)	45
7.4.2	Strukturell erzielte Ergebnisse	46
7.5	Förderung der Querschnittsziele	48
7.6	Rahmenbedingungen	51
7.6.1	Hemmende Faktoren	51
7.6.2	Fördernde Faktoren	53
8.	Zusammenfassung und Bewertung des Wirkungsmodells	54
9.	Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen im Bereich der Gründungsförderung	60

Teil B: Bewertung des spezifischen Ziels A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

10. Methodisches Vorgehen ... 63
11. Interventionslogik des spezifischen Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ... 65
12. Kontext der Förderung ... 70
12.1 Weibliche Beschäftigungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern ... 70
13. Ergebnisse bestehender Berichte/Studien im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen ... 72
13.1 Allgemeine Studien zum Thema Gleichstellung von Männern und Frauen ... 72
13.2 Spezifische Ergebnisse zum Thema Cross-Mentoring in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern ... 75
14. Aktueller Umsetzungsstand der ESF – Gleichstellungsförderung von Männern und Frauen ... 77
15. Ergebnisse aus den qualitativen Erhebungen und dem Monitoring (Schwerpunkt Mentoring Wirtschaft) ... 78
15.1 Zielgruppen, Zielsetzung und Umsetzung ... 78
15.2 Ergebnisse des Mentorings ... 84
15.2.1 Unmittelbare Ergebnisse ... 84
15.2.2 Strukturell erzielte Ergebnisse ... 89
15.2.3 Weitere Ergebnisse zum spezifischen Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (Monitoringauswertungen) ... 91
15.3 Einflussfaktoren ... 92
15.3.1 Hemmende Faktoren ... 92
15.3.2 Fördernde Faktoren ... 95
16. Zusammenfassung und Bewertung des Wirkungsmodells ... 95
17. Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen im Bereich Gleichstellungsförderung ... 101

Teil C: Bewertung des spezifischen Ziels A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen

18. Methodisches Vorgehen ... 104
19. Interventionslogik des spezifisches Ziels A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen ... 107

20. Kontext der Förderung 111
21. Ergebnisse bestehender Berichte/Studien im Bereich Anpassungsfähigkeit.. 113
22. Aktueller Umsetzungsstand der ESF-Anpassungsfähigkeitsförderung 115
23. Vertiefende Analysen zur Weiterbildungsförderung 118
23.1 Einbeziehung der Geschlechter und Merkmale der Teilnehmenden 118
23.2 Inhalte der Weiterbildung..... 120
23.3 Höhe der Förderung 120
23.4 Merkmale der geförderten Unternehmen 122
24. Förderung mit Bildungsschecks – Informationen und Einschätzungen aus Sicht der Unternehmen 126
24.1 Ergebnisse der Weiterbildungsförderung..... 131
24.2 Einflussfaktoren..... 134
24.2.1 Hemmende Faktoren..... 134
24.2.2 Fördernde Faktoren..... 135
25. Beitrag der Förderung zu den Querschnittszielen..... 135
26. Zusammenfassung und Bewertung des Wirkungsmodell 137
27. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen im Bereich der Anpassungsfähigkeitsförderung 140

Literaturverzeichnis 143

1. Einleitung

Im Fokus der Bewertungsstudie 1 stehen die drei Förderbereiche, mit denen der ESF in Mecklenburg-Vorpommern das Beschäftigungsziel (Prioritätsachse A) verfolgt. Diese sind die *Gründungsförderung*, die *Förderung von Gleichstellung und Vereinbarkeit* sowie die *Förderung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel*. Den genannten Förderbereichen kommt in Mecklenburg-Vorpommern eine zentrale Bedeutung im Hinblick auf die Fachkräftesicherung zu (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 8 ff.). Fokus der Bewertung ist die Herausarbeitung des „Beitrags der Förderung zu nachhaltiger und hochwertiger geschlechtergerechter Beschäftigung und zur Bewältigung des demografischen Wandels und Fachkräfteengpässen" (Gemeinsamer Bewertungsplan für die Operationellen Programme des EFRE und des ESF, S. 21 f.). Maßnahmen der drei Förderbereiche werden in drei Investitionsprioritäten (IP 8iii, IP 8iv und IP 8v) umgesetzt. In den Investitionsprioritäten 8iii und 8iv wurden je ein spezifisches Ziel und in der IP 8v zwei spezifische Ziele formuliert (siehe Tabelle 1.1). Das zweite spezifische Ziel der IP 8v[1] ist jedoch nicht Gegenstand der Bewertungsstudie 1, sondern wird in der Bewertungsstudie 2 gesondert betrachtet.

Da umfassende Bewertungen bereits aus dem Förderzeitraum 2007-2013 vorlagen, wurde der Schwerpunkt der Bewertungsarbeiten dieser Studie auf Neuerungen in der Förderperiode 2014-2020 gelegt. Für die drei thematischen Bereiche wurden jeweils forschungsleitende Fragen für die Evaluation definiert und zu deren Beantwortung ein für das Thema und die praktischen Gegebenheiten vor Ort passendes methodisches Vorgehen gewählt. Aus den daraus entstandenen Forschungsergebnissen ergibt sich die Struktur des vorliegenden Berichts.

Die Arbeiten an der Bewertungsstudie wurden im Wesentlichen Ende 2019 abgeschlossen. Im Anschluss daran wurden die Bewertungsergebnisse in der Lenkungsgruppe des Begleitausschusses mit den Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschafts- und Sozialpartner sowie der für die Förderung relevanten Ministerien diskutiert. Anregungen aus der Diskussion flossen in den Bericht ein.

[1] Spezifisches Ziel „Bessere Anpassungsfähigkeit durch Stärkung der Kapazitäten für exzellente Forschung". Umgesetzt wird das Instrument „Förderung der Exzellenzforschung".

1.1 Aufbau des Berichts

Kapitel 1 des vorliegenden Berichts gibt einen kurzen Überblick über die im Rahmen der Evaluation zu beantwortenden forschungsleitenden Fragen und stellt die Förderinstrumente und ihre Zielsetzung im Einzelnen vor. Anschließend gliedert sich der Bericht in die Teile A: Gründungsförderung, B: Gleichstellungsförderung und C: Anpassungsfähigkeitsförderung.

Teil A zur Gründungsförderung ist wie folgt eingeteilt: Kapitel 2 erklärt das methodische Vorgehen zur Bewertung der Gründungsförderung, Kapitel 3 stellt die Interventionslogik dar und Kapitel 4 ordnet die Gründungsförderung in den Kontext ein. Kapitel 5 widmet sich Ergebnissen bereits bestehender Forschung im Bereich der Gründungsförderung. Darauf folgt in Kapitel 6 die Darstellung des aktuellen Umsetzungsstands der Gründungsförderung und Kapitel 7 beinhaltet die Erkenntnisse aus den qualitativen Erhebungen und dem Monitoring. In Kapitel 8 werden die Erkenntnisse zusammengefasst und anhand der Interventionslogik bewertet. Kapitel 9 schließt den Teil A der Bewertungsstudie mit Schlussfolgerungen und spricht Handlungsempfehlungen für die Gründungsförderung aus.

Teil B zur Bewertung der Gleichstellungsförderung beginnt in Kapitel 10 mit der Beschreibung des methodischen Vorgehens. Ebenfalls werden wie im Teil A die Interventionslogik (Kapitel 11), der Kontext der Förderung (Kapitel 12) und der Forschungsstand (Kapitel 13) wiedergegeben. Kapitel 14 widmet sich dem Umsetzungsstand der Gleichstellungsförderung, während Ergebnisse aus den qualitativen Erhebungen und dem Monitoring in Kapitel 15 erläutert werden. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und die Bewertung der Gleichstellungsförderung anhand der in Kapitel 11 abgeleiteten Interventionslogik findet sich in Kapitel 16. Kapitel 17 zieht Schlussfolgerungen auf Grundlage der gewonnen Erkenntnisse zur Gleichstellungsförderung und spricht Handlungsempfehlungen aus.

Teil C widmet sich der Bewertung der Anpassungsförderung. Beginnend mit dem geschilderten methodischen Vorgehen in Kapitel 18 folgen darauf ebenfalls die Erläuterung der Interventionslogik (Kapitel 19), der Kontext der Förderung (Kapitel 20) und die Einordnung in den Forschungsstand (Kapitel 21). Kapitel 22 beschreibt den aktuellen Umsetzungsstand der Anpassungsförderung. In Kapitel 23 werden mit Hilfe von Monitoring- und Förderdaten vertiefende Analysen zur Weiterbildungsförderung vorgenommen. Kapitel 24 geht auf die Förderung von Weiterbildungen über Bildungsschecks aus Sicht der Unternehmen ein. Kapitel 25 widmet sich dem Beitrag der Anpassungsförderung zu den Querschnittszielen. In Kapitel 26 folgen eine Zusammenfassung der Ergebnisse und die Bewertung der Förderung anhand der Interventionslogik. Kapitel 27 schließt mit den Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur Anpassungsfähigkeit ab. Kapitel 28 gibt einen kurzen Ausblick auf noch ausstehende Arbeitsschritte.

1.2 Aufgabenstellung und Evaluierungsfragen

Wie im Bewertungsplan vorgesehen, behandelt die Studie nicht alle Förderrichtlinien in gleichem Maße, vielmehr erfolgt eine Konzentration auf ausgewählte Instrumente. Die Arbeiten der Studie wurden entsprechend auf Förderinstrumente konzentriert,

- von denen eine substanzielle Förderung *innovativer* Gründungen zu erwarten ist (A.3.2 Förderung von Entrepreneurship und A.3.3 Gründungsstipendien),

- welche die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und insbesondere die *Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen* zum Ziel haben (A.4.1 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter) und solche,

- die auf die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten über *Weiterbildung* abzielen (A.5.1 Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen).

Die im Folgenden genannten Bewertungsfragen wurden für die Bewertungsstudie als wesentlich erachtet. Dabei wurden einige Bewertungsfragen im Vorhinein festgelegt, andere im Zuge der Validierung der Wirkungszusammenhänge ggf. angepasst bzw. um weitere Aspekte ergänzt.

Übergreifende Bewertungsfragen:

- Welchen Beitrag leistet die Förderung zu den spezifischen Zielen A.1.1, A.2.1 und A.3.1 sowie zu den Zielen der Strategie Europa 2020 (insbesondere zum Kernziel Beschäftigung)?

- Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und zur Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte? Welche Unterschiede gibt es zwischen Städten und dem ländlichen Raum?

- Inwieweit trägt die Förderung zum Erhalt und zum Ausbau wettbewerbsfähiger Unternehmen bei?

- Inwiefern werden im Rahmen der Förderung Themen in den Bereichen der Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz oder umweltrelevanter Kompetenzen aufgegriffen?

- Inwiefern trägt die Förderung zur Steigerung subsistenzsichernder Erwerbstätigkeit bei? Leistet sie einen Beitrag zum Übergang von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung bzw. vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung?

- Inwieweit trägt die Förderung dazu bei, die Chancengleichheit zu erhöhen sowie Diskriminierungen abzubauen und zu vermeiden?

- Inwieweit trägt die Förderung zu einer geschlechtergerechten Verbesserung und Steigerung der Erwerbstätigkeit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bei?

- Wie sind die Wirksamkeit, Effizienz und Auswirkungen der Fördermaßnahmen zu bewerten?

Fragen speziell zur Gründungsförderung:

- Welchen Beitrag leistet die Existenzgründungsförderung zur Erhöhung der Anzahl der innovativen Gründungen in Mecklenburg-Vorpommern (insbesondere in wissensbasierten und technologieorientierten Bereichen)?

- Welche Maßnahmen sind bei der Förderung von Entrepreneurship am besten geeignet, um insbesondere Studierende, Absolvent/innen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen für die wirtschaftliche Selbstständigkeit zu motivieren?

- Inwieweit sind Aspekte der Gleichstellung und der ökologischen Nachhaltigkeit in den Sensibilisierungsmaßnahmen und der Gründungsberatung verankert?

- Wie sind die Akteure vor Ort vernetzt, um nachhaltige und innovative Gründungen in der Region zu forcieren? Wie könnte die Zusammenarbeit weiter verbessert werden?

Fragen speziell zur Förderung von Gleichstellung und Vereinbarkeit:

- In welchem Maße gelingt es, durch spezifische Ansätze, wie dem Mentoring, die Aufstiegschancen von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?

- Inwieweit leistet die Förderung einen Beitrag, die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern?

Fragen speziell zur Förderung der Anpassungsfähigkeit:

- Inwieweit trägt die Förderung dazu bei, die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern bei der Anpassung an den demographischen, technischen und wirtschaftlichen Wandel zu unterstützen? Inwieweit wird dabei der Transformationsprozess hin zu einer energie- und ressourcenschonenden Wirtschaft unterstützt?

- Inwiefern gelingt es, mithilfe der Weiterbildungsförderung eine qualitative Weiterentwicklung im Erwerbsleben, die Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben und die berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu ermöglichen?

- In welchem Maße gelingt es, durch die Förderangebote den Bestand der Fachkräfte in den Unternehmen zu sichern und neue Fachkräftepotenziale zu erschließen?

- In welchem Maße wird durch die Förderung die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten positiv beeinflusst, die ansonsten eher selten an Weiterbildung teilnehmen? Inwieweit ist insbesondere die stärkere Einbeziehung von Älteren gelungen?

Zusätzlich zu diesen forschungsleitenden Fragen wird der Beitrag der ESF-Förderung bei der Erreichung der Querschnittsziele bewertet. Hierzu wird das sogenannte SPO-Modell angewendet, mittels dessen überprüft wird, ob Aspekte der Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie der ökologischen Nachhaltigkeit in drei sich gegenseitig bedingenden Dimensionen einbezogen werden. Diese drei Dimensionen sind:

- strukturelle Verankerung, d.h. die Planungs- und Entscheidungsprozesse, welche von der Leitung verändert, ergänzt oder eingeführt werden, spiegeln die Gewährleistung von Gleichstellung, Chancengleicht und Nichtdiskriminierung sowie ökologische Nachhaltigkeit wider,

- personelle Verankerung, d.h. es besteht sowohl eine ausgewogene Repräsentanz und Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungen als auch ein Fokus auf Kompetenzen bezogen auf Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie ökologische Nachhaltigkeit als fachliche Anforderungen für Mitarbeiter/innen bzw. Projektbeteiligte,

- fachliche bzw. operative Verankerung, d.h. die Arbeitsergebnisse der Projekte wirken sich positiv auf Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie auf ökologische Nachhaltigkeit aus.

1.3 Vorstellung der Förderinstrumente

Um Beiträge zu den spezifischen Zielen, die Gegenstand der Bewertungsstudie 1 sind, zu leisten, werden zehn Förderinstrumente umgesetzt (siehe Tabelle 1.1). Überwiegend handelt es sich hierbei um Förderinstrumente, die bereits in der Förderperiode 2007 bis 2013 umgesetzt und im Zuge der Programmbegleitung evaluiert wurden.[2]

Die Bewertungsstudie setzt bei einigen Förderinstrumenten tiefergehende Analysen an. Im Folgenden werden die im Fokus der Studie stehenden Instrumente in knapper Form vorgestellt.

Mit dem Förderinstrument *A.3.2 Förderung von Entrepreneurship* werden Informations-, Beratungs-, Begleit- und sonstige Unterstützungsangebote insbesondere an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren, Kooperationsprojekte zwischen Studierenden und Unternehmen sowie Wettbewerbe gefördert, um innovative Gründungen anzukurbeln (Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus 2015a). Gegenstand der Förderung sind zudem – neben den allerdings auslaufenden „Schüler/innenfirmen“[3] – Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, zum einen, um allgemein das Thema Selbstständigkeit zu verankern, zum anderen, um gezielt auf die Chancen von Unternehmensnachfolgen aufmerksam zu machen.

Das Instrument *A.3.3 Gründungsstipendien* verfolgt ebenfalls das Ziel, innovative, technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen im Land zu forcieren. Hierzu werden Hochschulabsolventinnen und -absolventen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren und unter bestimmten Voraussetzungen auch Beschäftigte über Zuschüsse zur Sicherung des Lebensunterhalts für maximal 18 Monate gefördert (Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus 2014a).

---

[2] Vgl. zur Weiterbildungs- und Beratungsförderung: IfS 2012b. Zur Bewertung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung liegen folgende Untersuchungen vor: IfS 2012a sowie IfS 2013b. Zur Existenzgründungsförderung liegt folgende Studie vor: IfS 2013a.

[3] Die Schüler/innenfirmen wurden für eine Übergangszeit mit degressiv gestalteter Förderung weiter gefördert, „mit der klaren Perspektive, die entsprechenden Themen in die Rahmenlehrpläne der Schulen zu überführen.“ (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 44).

Tabelle 1.1 Gegenstand der Bewertungsstudie

Investitionspriorität	Spezifisches Ziel	Förderinstrumente
8iii Selbstständigkeit, Unternehmergeist und Gründung von Unternehmen, einschließlich innovativer kleiner und mittlerer Unternehmen und Kleinstunternehmen	A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship	A.3.1/A.3.4 Förderung von Qualifizierungen für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen durch Bildungsschecks
		A.3.2 Förderung von Entrepreneurship
		A.3.3 Gründungsstipendien
8iv Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit	A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben	A.4.1 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter
		A.4.2 Förderung der erwerbsbezogenen Mobilität
8v Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel	A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demographischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen	A.5.1 Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Bildungsschecks)
		A.5.2 Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Unternehmensspezifische Maßnahmen)[4]
		A.5.3 Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen
		A.5.4 Förderung von Beratungen bei gewerblichen Unternehmen
		A.5.6 Förderung von Kammerberatern

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des OP und der Förderrichtlinien; grau unterlegt sind diejenigen Instrumente, die im Fokus der Bewertungsarbeiten stehen.

Mithilfe der ESF-Förderung im Instrument *A.4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben* sollen insbesondere bessere Beschäftigungs- und Aufstiegschancen von Frauen unterstützt werden. Zudem soll die Förderung dazu beitragen, dass sich mehr erwerbstätige Männer an den Betreuungs- und

[4] Das Instrument A.5.1 wurde bis zum 1.12.2017 auf Grundlage der „Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel" vom 21.4.2015 (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2015a) umgesetzt. Diese Richtlinie wurde am 1.12.2017 durch die neue „Richtlinie zur Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Qualifizierungsrichtlinie)" (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2018) außer Kraft gesetzt. Mit der neuen Richtlinie wurde erstmals auch die Förderung im Instrument A.5.2 aufgenommen (Weiterbildungsprojekte bzw. unternehmensspezifische Maßnahmen).

Pflegeaufgaben innerhalb der eigenen Familie beteiligen können. Die Aufstiegschancen von Frauen in Führungspositionen sollen in besonderer Weise durch Mentoring-Angebote (Wirtschaftsmentoring und Wissenschaftsmentoring) verbessert werden. Darüber hinaus werden innovative Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, spezifische Informations- und Beratungsformate zur Vermeidung einer geschlechterspezifischen Berufs- und Studienwahl und Projekte zur Erkennung von Entgeltungleichheiten gefördert (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2016).

Die Instrumente A.5.1 und A.5.2 *Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen*[5] beinhalten die Unterstützung der beruflichen Weiterbildung in zwei Varianten: Bildungsschecks und Unternehmensspezifische Maßnahmen. Die Förderung durch themenbezogene Bildungsschecks, die Unternehmen bei Weiterbildungsdienstleistern ihrer Wahl einlösen können, trägt die Grundlast der Weiterbildungsförderung. Die Weiterbildungsförderung in der Variante „Unternehmensspezifische Maßnahmen“ (vormals „Projekte“) können Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und Teile des Handwerks in Anspruch nehmen. Gefördert werden im Rahmen der Projekte die Kompetenzfeststellung der Beschäftigten, eine Analyse des Qualifizierungsbedarfs und schließlich die Qualifizierungen selbst (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2018).

[5] Vormals „Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel“, s. Fußnote 3.

Teil A: Bewertung des spezifischen Ziels A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship

2. Methodisches Vorgehen

Die Bewertungsstudie ist als theoriebasierte Wirkungsanalyse angelegt. Entsprechend der Theory of Change (Theorie der Veränderungen) wurden zunächst theoriegestützt die mit den Förderinstrumenten intendierten Wirkungszusammenhänge herausgearbeitet.[6] Im nächsten Schritt wurden die Wirkungszusammenhänge anhand von Auswertungen bereits vorliegender (Monitoring-)Daten und eigens erhobener Daten empirisch überprüft. Die empirische Validierung bildet die Grundlage für die sich anschließende Bewertung. Hierbei wird die Frage beantwortet, in welchem Maße die umgesetzten Maßnahmen zu den Zielen des OP beitragen konnten. Sie bildet gleichzeitig die Basis für die Entwicklung praxisbezogener und strategischer Handlungsempfehlungen.

1. Somit wurden zunächst auf Basis umfassender **Dokumentenanalysen** die Wirkungszusammenhänge auf Ebene des spezifischen Ziels herausgearbeitet. Die Auswertungsergebnisse wurden in kompakter Form beschrieben und in Ursache-Wirkungs-Diagrammen („Wirkungsketten“) graphisch dargestellt. Grundlagen der Dokumentenanalysen sind alle relevanten Dokumente zur strategischen Ausrichtung, Planung, Steuerung und Umsetzung der Förderung im spezifischen Ziel A.1.1,[7] also beispielsweise das ESF-OP, Ausführungen zur Programmstruktur und Programmbeschreibungen, Förderrichtlinien, Merkblätter, vorliegende Studien aus der Förderperiode 2007 bis 2013 und weitere relevante Informationen. Gleichzeitig wurden auch Dokumente zu analogen Programmen aus anderen Bundesländern hinzugezogen, die ähnliche Zielstellungen verfolgen.

2. Zur Absicherung des theoriegestützten Wirkungsmodells wurde es den fachlich relevanten Akteur/innen im Rahmen einer **Fokusgruppe** am 04. Mai 2018 präsentiert und mit ihnen diskutiert. Das theoriegestützt entwickelte Ursache-Wirkungs-Modell wurde auf Basis der Fokusgruppendiskussionen angepasst und präzisiert. Die wichtigsten durch die Fokusgruppe vorgenommen Änderungen wurden im Rahmen der Darstellung von Methodik und Auswertung dieses Berichts eingebracht. Die finale Darstellung des Wirkungsmodells findet sich in Kapitel 3 dieses Berichts. Das Wirkungsmodell wurde im Anschluss empirisch überprüft. Hierzu wurde ein Mix aus

---

[6] Vgl. zu theoriebasierten Wirkungsanalysen: Giel 2003, Mayne 2008, Rogers et al. 2000 sowie W. K. Kellog Foundation (Hrsg.) 2004.

[7] Ausgenommen ist die Exzellenzförderung, die Gegenstand der Bewertungsstudie 2 ist.

qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden angewendet, um der Heterogenität des spezifischen Ziels gerecht zu werden. Im besonderen Fokus der Bewertung standen Beiträge der Förderung zu innovativen Gründungen über die Instrumente Förderung von Entrepreneurship (A.3.2) und Gründungsstipendien (A.3.3).

3. Zunächst wurden die zur Verfügung stehenden **Monitoringdaten** sowie die erhobenen längerfristigen Ergebnisindikatoren zielgerichtet aufbereitet und ausgewertet. Die Daten des Monitoringsystems sind v. a. zur Analyse der finanziellen und materiellen Umsetzung, der Erreichung der Zielgruppen, der unmittelbaren Ergebnisse sowie ausgewählter Charakteristika auf Projektebene relevant. Zudem erlauben die Auswertungen Aussagen zu den Querschnittszielen, vor allem zur Überprüfung des Gleichstellungsziels können die Projekte nach dem Geschlecht ausgewertet werden.

4. **Qualitative Fallstudien:** Zur Analyse der konkreten Umsetzungsstrukturen und Wirkungen der Förderung wurden zwei qualitative Fallstudien zur Förderung innovativer Gründungen im Rahmen des Instruments Förderung von Entrepreneurship (A.3.2) durchgeführt. Ursprünglich war Rostock als einziger Fallstudienort vorgesehen, da dort die meisten Projektvorhaben angesiedelt sind und dadurch ein Einblick in eine große Vielfalt von Förderansätzen gewonnen werden konnte. Teilnehmende der Fokusgruppe merkten allerdings an, dass sich der Gründungsstandort Rostock relativ gut entwickle und durch zahlreiche gründungs-, wissenschafts- und unternehmensbezogene Netzwerke unterstützt werde. Mit diesem Einwand war die Sorge der eingeschränkten Übertragbarkeit der Ergebnisse einer Fallstudie in Rostock auf andere Standorte und das gesamte Gründungsgeschehen in Mecklenburg-Vorpommern verbunden. Aus diesem Grund wurde die Fallstudie in Rostock um eine Fallstudie im ländlichen Raum der Mecklenburgischen Seenplatte erweitert. Die Interviews wurden in Neubrandenburg geführt, da dort ebenfalls einige Projekte angesiedelt sind. Als Vorbereitung auf die Fallstudien wurde eine kriteriengestützte Analyse von Dokumenten und anderen Informationen mit spezifischem Bezug zu den konkreten Umsetzungsbedingungen der Projekte vor Ort durchgeführt. Auf deren Basis wurden Interviewleitfäden entwickelt, welche mit dem zuständigen Fachreferat und der ESF-Fondsverwaltung abgestimmt wurden.

   Im Rahmen der Fallstudie in Rostock wurden insgesamt sieben Interviews geführt, davon fanden im Zeitraum vom 10. bis 11. Juli 2018 sechs Interviews persönlich statt und ein Interview kurz darauf telefonisch. Drei der Interviews wurden mit Projektträgern geführt und vier Interviews mit relevanten übergeordneten Akteur/innen in Rostock. In den Interviews kamen insgesamt acht Personen zu Wort, die Dauer der Gespräche belief sich durchschnittlich auf 50 Minuten. Im Rahmen der Fallstudie in Neubrandenburg wurden am 18. Juli 2018 vier Interviews und ein informelles

Hintergrundgespräch vor Ort geführt. Das Hintergrundgespräch fand mit einer in die Fallstudie einbezogenen Interviewperson statt, die Auskunft über das Zentrum für Ernährung und Lebensmitteltechnologie gGmbH (ZELT) in Neubrandenburg geben konnte, da dessen Leitung im Erhebungszeitraum ein formelles Interview terminlich nicht einrichten konnte. Zudem fand am 26. September 2018 ein ergänzendes telefonisches Interview statt, um das Material weiter zu verdichten. In den Interviews kamen zwei Projektträger und drei übergeordnete Akteur/innen zu Wort, wobei das Hintergrundgespräch ebenfalls einen übergeordneten Akteur betraf. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 55 Minuten. Im Anschluss an beide Fallstudien wurden Gesprächsprotokolle erstellt, kategorisiert und ausgewertet.

5. **Leitfadengestützte telefonische Interviews:** Insbesondere von den Gründungsstipendien wurden Beiträge zu innovativen Gründungen erwartet. Um Aufschluss über das Fördergeschehen, Ergebnisse und das Zusammenwirken bzw. Wechselwirkungen unterschiedlicher Gründungsförderungen aus Sicht der geförderten Gründerinnen und Gründer zu erhalten, wurden insgesamt 20 telefonische Interviews mit Stipendiatinnen und Stipendiaten des Gründungsstipendiums geführt. Um eine längerfristige Perspektive zu erhalten, wurden neben neun Personen, die das Gründungsstipendium zum Interviewzeitpunkt noch empfingen, auch zehn Personen interviewt, deren Förderung bereits abgeschlossen war. Es konnte nur eine Person erreicht werden, welche die Förderung abgebrochen hatte. Die Interviewpersonen traten zwischen 2015 und 2018 in die Förderung ein. Bei der Auswahl der Teilnehmenden wurde auf eine möglichst große Ausgeglichenheit hinsichtlich der weiteren Indikatoren, die in der entsprechenden Datenbank vorlagen, geachtet. Dabei handelte es sich um Geschlecht, Gründungsstandort und Branche. Nur sechs weitere Personen konnten aufgrund von Verweigerungen oder terminlichen Schwierigkeiten nicht erreicht werden, sodass insgesamt eine hohe Kooperationsbereitschaft bestand. Eine große Vielfalt von Interviewpersonen konnte hinsichtlich Gründungszeitpunkten und Branchen erreicht werden. Die geringe Anzahl von vier weiblichen Interviewpersonen ist auf die insgesamt relativ niedrige Anzahl von Stipendiatinnen zurückzuführen. Es konnten keine Interviewpersonen erreicht werden, deren Unternehmen nach Abschluss des Stipendiums nicht mehr bestand. Dies deckt sich mit der Einschätzung übergeordneter Akteur/innen, dass relativ wenige Gründer/innen die Förderung abbrechen oder das Unternehmen nicht zumindest mittelfristig weiterführen.

3. Interventionslogik des spezifischen Ziels A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship

Im Folgenden wird die Interventionslogik für das spezifische Ziel A.1.1 der Prioritätsachse A dargestellt. Zum einen gibt die Interventionslogik in Abbildung 3.1 die Wirkungszusammenhänge und Ergebnisse auf Ebene des spezifischen Ziels wieder, zum anderen sind in Abbildung 3.2 die Wirkungszusammenhänge und Ergebnisse innovativer Gründungen dargestellt. Letzteres stellt den Schwerpunkt der Bewertungsstudie im spezifischen Ziel A.1.1 dar.

Die Gründungsförderung ist in den Kontext des übergeordneten Ziels des ESF, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit im Land zu verbessern sowie attraktive und werthaltige Arbeitsplätze[8] zu erhalten und auszubauen, eingebunden (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 23f). Grund hierfür ist die in Mecklenburg-Vorpommern im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Gründungsintensität sowie der geringere Investitionsgrad der erfolgten Gründungen (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 19 und S. 41). Weiterer Handlungsbedarf wurde aufgrund zahlreicher in den kommenden Jahren anstehender Unternehmensnachfolgen identifiziert, von deren Gelingen der Erhalt der jeweiligen Unternehmen und Arbeitsplätze abhängen (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 41 f.).

Insbesondere von innovativen, technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen werden Beiträge zu den Zielen Wachstum und Beschäftigungsaufbau erwartet. Deshalb legt die Förderung im spezifischen Ziel A.1.1 einen Schwerpunkt auf Aktivitäten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, von denen ein erhöhter Anteil innovativer Gründungen und regionalwirtschaftliche Effekte erwartet werden (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 24 und 42 ff., Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus 2015b). Als Schlüsselzielgruppen wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und Absolvent/innen an Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen bzw. Technologiezentren sowie qualifizierte Beschäftigte mit Berufserfahrung identifiziert (Fokusgruppe, 2018).

Ein Förderansatz besteht darin, die Entwicklung des unternehmerischen Denkens bei den genannten Schlüsselzielgruppen zu fördern, ihre Gründungsmotivation zu erhöhen und sie entsprechend zu qualifizieren. Umgesetzt werden bspw. Projekte zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Studierenden für Gründungen und Ideenwettbewerbe.

[8] „Werthaltige Arbeitsplätze“ sind nach dem Verständnis der Landesregierung „auf Dauer angelegte Arbeitsplätze zu fairen Arbeitsbedingungen“ (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S.23).

Öffentlichkeitsarbeit zur Verankerung von Selbstständigkeit und frühzeitige Bildung zu ökonomischen Themen ergänzen die Förderaktivitäten, die sich auf Hochschulen fokussieren, mit einem breiteren Ansatz der Gründungsförderung (Förderinstrument „Förderung von Entrepreneurship“). Ein weiterer Förderansatz besteht darin, Gründerinnen und Gründer innovativer Unternehmen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren mit Zuschüssen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der Nachgründungsphase zu unterstützen (Förderung von „Gründungsstipendien“).

Vor dem Hintergrund der drohenden Abwanderung von Hochqualifizierten soll die Förderung im Umfeld der Wissenschaft und Forschung auch dazu beitragen, dass Fachkräfte im Land gehalten werden, einerseits durch attraktive Rahmenbedingungen für eine Gründung aus der Wissenschaft heraus und andererseits durch attraktive Arbeitsplätze, die insbesondere in den neuen technologieorientierten Unternehmen entstehen (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 25 und S. 42 ff., Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus 2010, Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus 2014a).

Neben der Förderung, die auf innovative Gründungen zielt, werden auch Gründungswillige, die nicht den wissenschaftsnahen Zielgruppen angehören, unterstützt. Dies erfolgt im Wesentlichen durch qualifizierende Maßnahmen und den Einsatz von Bildungsschecks. Traditionell wurden mit diesen Bildungsschecks überwiegend Personen in Arbeitslosigkeit angesprochen. Bildungsschecks wurden dabei in der Regel für Personen eingesetzt, welche die finanzielle Gründungsförderung der Bundesagentur für Arbeit erhielten. Aktuell konzentriert sich die Förderung mittels Bildungsschecks allerdings nicht mehr auf die Gruppe der Arbeitslosen (Fokusgruppe, 2018). Die Förderung soll die angehenden Gründerinnen und Gründer durch die Vermittlung entsprechender betriebswirtschaftlicher Grundkompetenzen und am konkreten Bedarf ausgerichteten Beratungsleistungen dazu befähigen, dass sie erfolgreich gründen und dass ihre Unternehmen langfristig Bestand haben (Förderinstrument „Förderung von Qualifizierungen für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen durch Bildungsschecks“).

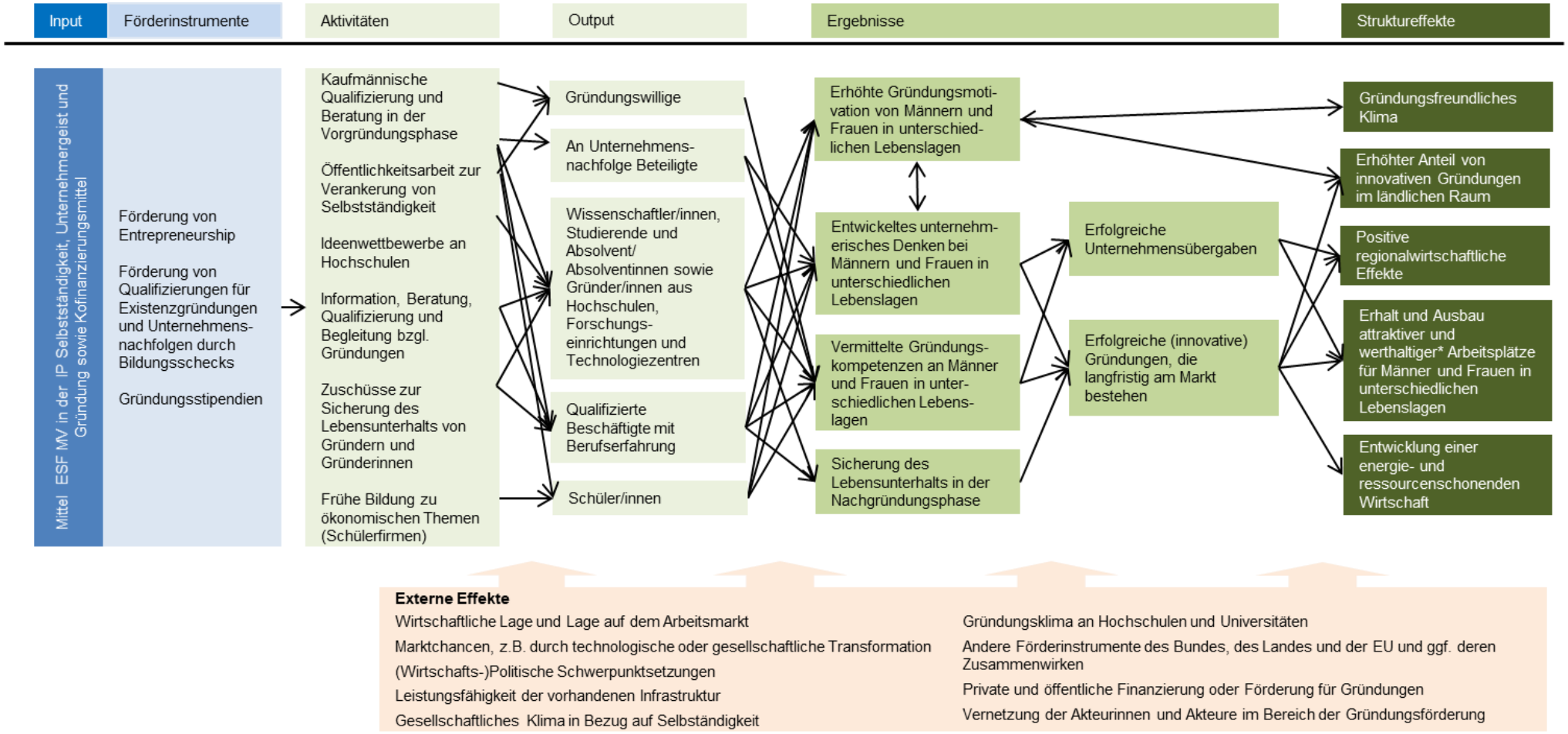
Beiträge zum Querschnittsziel Gleichstellung sollen im Rahmen der Gründungsförderaktivitäten dadurch geleistet werden, dass genderbezogene Aspekte bei Sensibilisierungsmaßnahmen und Beratungen sowie in der Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt werden (Fokusgruppe, 2018). So soll zu einer höheren Beteiligung von Frauen im Gründungsgeschehen beigetragen werden. Das Querschnittsziel Nachhaltige Entwicklung soll verfolgt werden, indem unternehmerische Herausforderungen des Transformationsprozesses hin zu einer energie- und ressourcenschonenderen Wirtschaftsweise in die Maßnahmen einbezogen werden (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 45). Bezüglich konkreter Beiträge zum Nichtdiskriminierungsziel, die über das Ziel der formellen

Gleichbehandlung (Zugang für alle Menschen, vgl. ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 27 und S. 148) hinausgehen, finden sich in den analysierten Dokumenten keine Hinweise. Das Operationelle Programm weist im Rahmen der Festlegung der bereichsübergreifenden Grundsätze keine konkreten Beiträge der Prioritätsachse A zu den Zielen der Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung aus. In der Fokusgruppe wurde hingegen angemerkt, man strebe an, das Nicht-Diskriminierungsziel als einen mit dem Gleichstellungsziel einhergehenden Aspekt zu verfolgen (Fokusgruppe, 2018).

Bei der Beurteilung der Programmwirkungen ist auch zu beachten, dass die ESF-Gründungsförderung nicht im „luftleeren Raum“ erfolgt, sondern externe Bedingungen die Wirkungen beeinflussen. Folgende externe Faktoren können sich auf die Zielerreichung – positiv oder negativ – auswirken:

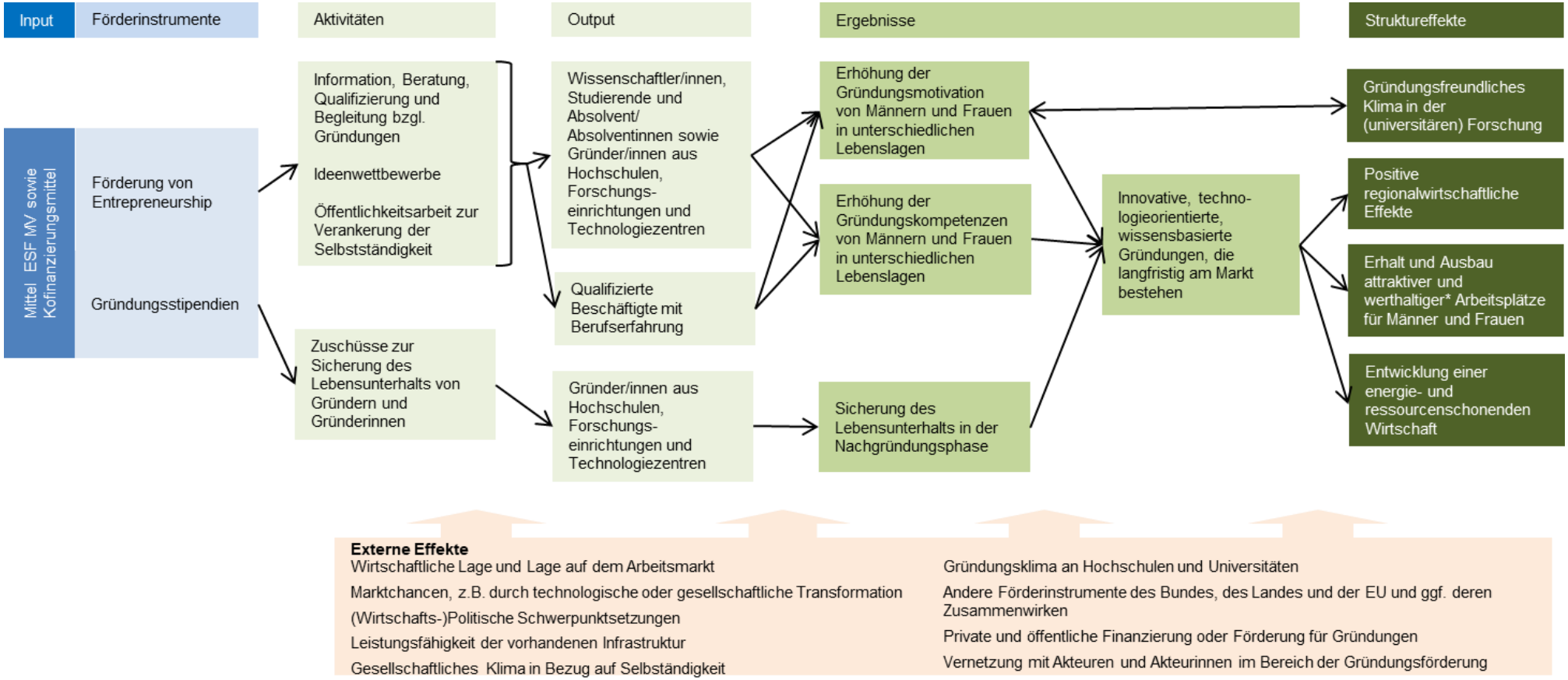
- Wirtschaftliche Lage und Lage auf dem Arbeitsmarkt,
- Marktchancen, z.B. durch technologischen und gesellschaftlichen Wandel,
- vorhandene Infrastruktur, z.B. digitale Infrastruktur oder öffentlicher Nahverkehr,
- (Wirtschafts-)politische Schwerpunktsetzungen,
- weitere Förderinstrumente des Bundes, des Landes und der EU,
- Gründungsklima an Hochschulen, Universitäten und Forschungszentren,
- verfügbare Quellen öffentlicher oder privater Förderung und Finanzierung für neue Unternehmen,
- Vernetzung der Akteur/innen im Bereich der Gründungsförderung,
- gesellschaftliches Klima in Bezug auf Selbstständigkeit.

Abbildung 3.1 Wirkungsmodell im Spezifischen Ziel A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse, Experten- und Expertinneninterviews und der Fokusgruppe.

Abbildung 3.2 Wirkungsmodell zur Förderung innovativer Gründungen



**"Werthaltige Arbeitsplätze" sind nach dem Verständnis der Landesregierung, „auf Dauer angelegte Arbeitsplätz zu fairen Arbeitsbedingungen" (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014; S.23)*

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse, Experten- und Expertinneninterviews und der Fokusgruppe.

4. Kontext der Förderung

2017 schnitten ostdeutsche Bundesländer im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern bei der Gründungstätigkeit schlechter ab. Am gründungsstärksten sind die Stadtstaaten Hamburg und Berlin (2015-2017). Dort profitieren die Gründer/innen im Dienstleistungs- und Handelssektor von der Verdichtung ansässiger Unternehmen und den damit einhergehenden kurzen Wegen. Mecklenburg-Vorpommern rangiert bundesweit hingegen auf Platz 13, schlechter schneiden im Vergleich dazu das Saarland, Thüringen und Sachsen-Anhalt ab. Gründe für das überwiegend schlechtere Abschneiden ostdeutscher Bundesländer stellen neben der gegebenen Wirtschaftsstruktur die im Schnitt ältere Bevölkerung und die geringere Kaufkraft dieser Länder dar (KfW-Gründungsmonitor 2018, S.5).

Bei Hightech-Gründungen, die über ihren hohen Grad an Innovationen die Marktdynamik, die Wettbewerbsfähigkeit und den gesamtwirtschaftlichen Nutzen erhöhen sollen, zeigt sich ein rückläufiger Trend.[9] 2016 lag der Anteil an Hightech-Gründungen in Deutschland bei 7,1 %, wies allerdings regional erhebliche Unterschiede auf. So lässt sich sowohl ein Ost-West- als auch ein Nord-Süd-Gefälle beobachten. Im Osten Deutschlands fiel der Anteil an Hightech-Gründungen von 2001 bis 2010 durchweg niedriger aus, während er von 2011 bis 2016 über dem westdeutschen Anteil lag oder diesem entsprach. Bundesländer im Süden wiesen 2016 mit einem ein Prozentpunkt höheren Anteil eine höhere Hightech-Gründungsneigung auf[10]. Berlin als Stadtstaat führte in den Jahren 2012 bis 2016 das Ranking unter den Bundesländern mit einem Anteil von 9,4 % an allen Gründungen an, das Flächenland Mecklenburg-Vorpommern landete mit einem Anteil von 5,2 % hingegen auf dem letzten Platz (Creditreform 2017, S. 6f., 10).

Regionale Betrachtung der Gründungstätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern lässt sich ein klarer Zusammenhang zwischen sozio-demographischen Bedingungen bzw. den Siedlungsstrukturen und der Gründungstätigkeit beobachten. Mit einem Durchschnittalter von 46,7 Jahren sind die in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Personen 2,6 Jahre älter als der bundesweite Schnitt (Statistisches

---

[9] Bei der von Creditreform durchgeführten Analyse des Gründungsgeschehens in Deutschland werden im Gegensatz zur amtlichen Gewerbeanzeigenstatistik nur originäre Neugründungen von Unternehmen betrachtet. Darunter ist die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit zu verstehen, die zuvor nicht ausgeübt wurde (erstmalige Errichtung eines Unternehmens) und die in einem „hinreichenden Maße“ als wirtschaftlich aktiv gilt. Ausgeschlossen sind Umgründungen, Beteiligungsgründungen, Neueinrichtungen von Gewerbebetrieben aufgrund eines Umzuges oder im Nebenerwerb.

[10] Bundesländer im Süden: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Thüringen. Bundesländer im Norden: Berlin, Brandenburg, Hansestadt Hamburg, Hansestadt Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Bundesamt 2018). Junge Menschen unter 30 Jahren siedeln sich in Mecklenburg-Vorpommern vor allem in städtischen Regionen an.

Betrachtet man die Gewerbeanzeigenstatistik, die die Aufnahme jeder selbstständigen Gewerbetätigkeit registriert, sind es Rostock, Schwerin und die Landkreise Rostock und Vorpommern-Rügen, die eine höhere Anzahl an Gewerbeanmeldungen je Einwohner im Alter von 18-65 Jahren verzeichnen. Der Landkreis Mecklenburgische Seenplatte weist dagegen einen deutlich niedrigeren Wert auf (siehe Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1. Gewerbeanmeldung nach Kreisen

Kreis	Gewerbeanmeldungen 2017	Einwohner im Alter von 18 bis 65 Jahren	Gewerbeanmeldungen je 1.000 Einwohner im Alter von 18 bis unter 65 Jahren
Rostock	1.534	130.192	11,8
Schwerin	570	56.811	10,0
Mecklenburgische Seenplatte	1.166	156.310	7,5
Landkreis Rostock	1.531	130.202	11,8
Vorpommern-Rügen	1.508	135.041	11,2
Nordwestmecklenburg	909	96.289	9,4
Vorpommern-Greifswald	1.348	144.223	9,3
Ludwigslust-Parchim	1.134	130.750	8,7

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen, Daten: Statistisches Jahrbuch M-V 2018, S. 334.

Insbesondere durch technologische Innovationen erhofft sich Mecklenburg-Vorpommern die Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Technologie- und wissensintensive Unternehmen mit innovativen Produkten, Verfahren und Dienstleistungen sollen über die Erschließung neuer Märkte zukunftsorientierte und werthaltige Arbeitsplätze schaffen und eine Stütze der Wirtschaft darstellen (Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus 2014). Mecklenburg-Vorpommern kommt hier zwar im europäischen Vergleich die Rolle des regional starken Innovators zu (Platz 101 von 216 Regionen im Regional Innovation Scoreboard im Jahr 2017, Europäische Kommission 2017, S. 23). Innerhalb Deutschlands schneidet Mecklenburg-Vorpommern hingegen eher schlecht ab. Schwächen, die die Gründungstätigkeit hemmen, sind der niedrige Anteil an Personen im Alter zwischen 30-34 Jahren, die eine Hochschulbildung abgeschlossen haben, gemessen am Bruttoinlandsprodukt niedrige Ausgaben für Forschung und Entwicklung im Businesssektor und eine geringe Anzahl an Patentmarken oder Designeranmeldungen (Europäische Kommission 2017a).

Mit der Regionalen Investitionsstrategie 2020 verfolgt Mecklenburg-Vorpommern erstmals ein strategisches Gesamtkonzept, welches über die Herausarbeitung von Alleinstellungsmerkmalen den Akteursgruppen vor Ort die Möglichkeit geben soll, intelligent, nachhaltig

und integrativ zu wachsen. Über die Profilierung von Forschungs- und Technologiestandorten in Mecklenburg-Vorpommern und das Fördern von Schwerpunkten bis 2020 soll vor allem ein innovatives Wachstum gefördert werden. Wettbewerbsfähige Produkte sollen die Wettbewerbsfähigkeit im Land stärken und zukunftsorientierte und attraktive Arbeitsplätze schaffen. Der fehlende Zugang zu Wagniskapital stellt Mecklenburg-Vorpommern vor eine große Herausforderung. So wird im Bundesland Risikokapital vermehrt durch die öffentliche Hand zur Verfügung gestellt. Zeitgleich stehen im Vergleich zu den anderen Bundesländern wenig Angebote von Venture Capital zur Verfügung. Gründe liegen in der Entfernung zu Wagniskapitalzentren und Agglomerationsräumen und anderen regionalen Besonderheiten. So gibt es nur wenige Business Angels und große Technologieunternehmen, die Beteiligungskapital zur Verfügung stellen und somit innovative Gründungen erschweren (Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus 2014).

Die Nähe zu wirtschaftsnahen Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Hochschulen ist ein entscheidender Faktor für innovative Gründungen. Rostock, Greifswald, Wismar, Stralsund und Schwerin weisen im Vergleich zu den ländlichen Regionen eine Vielzahl an Möglichkeiten für Gründungsaktivitäten auf. Technologiezentren bieten hier geeignete Räumlichkeiten und enge Kontakte zu anderen Technologiefirmen und sorgen so für ein innovatives Klima (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2018a). Deutlich wird dies in der Gewerbeanmeldestatistik. In Rostock, Schwerin und im Landkreis Rostock werden vergleichsweise häufig Gewerbe im Bereich der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen angemeldet und damit auch häufiger innovative Gewerbe. Gewerbeanmeldungen im Gastgewerbe fallen hingegen in diesen Regionen vergleichsweise gering aus (Statistisches Jahrbuch M-V 2018, S.334).

5. Ergebnisse bestehender Berichte/Studien im Bereich Gründungen und Entrepreneurship

Bereits in der Förderperiode 2007 bis 2013 förderte Mecklenburg-Vorpommern das Gründungsgeschehen vor Ort. Gefördert wurden Maßnahmen in den spezifischen Zielen A.2 „Verstärkung des Unternehmergeists“ und C.1 „Arbeitslosen Frauen und Männern den Zugang zu Erwerbstätigkeit erleichtern“ mit dem Bestreben, den Unternehmensgeist zu steigern und die Qualität von Existenzgründungen zu erhöhen. Die Förderung im spezifischen Ziel A.2 sah einen breiten Maßnahmenmix vor, darunter die Förderung von Schülerfirmen, die Implementierung der Gründungslehre an Hochschulen, Öffentlichkeitsarbeit, die Förderung von konkreten Gründungsvorhaben, auch im Bereich der technologieorientierten Gründungen von Hochschulabsolvierenden und Gründungsstipendien sowie die Meisterprämie. Im spezifischen Ziel C.1 zielte die Förderung insbesondere darauf ab, Personen

mit einem Gründungsvorhaben den Weg aus der Arbeitslosigkeit in eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu ermöglichen (IfS 2013).

Die im Jahr 2013 abgeschlossene Evaluation (IfS 2013) kam zu folgenden Erkenntnissen:

1. Die Förderung über Bildungsschecks richtete sich primär an Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, mit dem Ziel, über die Vermittlung von Gründungskompetenzen Gründerinnen und Gründer dazu zu befähigen, sich eine nachhaltige selbstständige Erwerbsexistenz aufzubauen. Angeboten wurden hierfür Grundkurse, Spezialkurse und die Beratung und Begleitung durch Unternehmensberater/innen.

   Dabei ist es Mecklenburg-Vorpommern gelungen, von 2008 bis 2012 insgesamt 4.895 Personen über die Einlösung von 10.712 Bildungsschecks zu qualifizieren und ein Instrument zur Förderung von Gründerinnen und Gründern auf Individualebene erfolgreich zu integrieren. Insgesamt waren 74,6 % der geförderten Personen zuvor arbeitslos. Somit wurde das Ziel, Gründungen aus der Arbeitslosigkeit schwerpunktmäßig zu fördern, erreicht. Zudem ließen Befragungsergebnisse der geförderten Personen die Schlussfolgerung zu, dass 75 % bis 80 % der Unternehmen auch drei Jahre nach der Gründung noch bestehen und somit bestandsfähige Gründungen entstanden. Weitere Beschäftigungseffekte der Gründungen, die über die Gründungspersonen hinausgehen, konnten hingegen nur in geringem Maße festgestellt werden. Hierbei ist die Fokussierung der Förderung auf zuvor arbeitslose Personen zu berücksichtigen.

   Umsetzungsprobleme zeigten sich zum einen bei der hohen Verfallsquote an Spezialkursen, zum anderen bei der Beratung und Begleitung. Bildungsschecks im Rahmen von Beratung und Begleitung gewannen dabei unerwarteterweise an Bedeutung, waren aber im Vergleich zu den anderen Bildungsschecks teuer. Befürchtet wurde hier eine Überbeanspruchung dieser Bildungsschecks von Gründerinnen und Gründern, die Basisqualifikationen benötigten, aber direkt Beratung und Begleitung erhielten. Ein Gegensteuern gelang hierbei über die Förderung vorhandener kaufmännischer Grundqualifikationen oder eine Pflichtteilnahme an Grundkursen vor der Herausgabe von Bildungsschecks für die Beratung und Begleitung.

   Die Evaluationsergebnisse legten nahe, dass sowohl Bildungsschecks für die Begleitung und Beratung von Gründer/innen als auch die Bildungsschecks für Grundkurse in der nächsten Förderperiode weiterhin gefördert werden sollten.

2. Mit der Förderung von **Schüler/innenfirmen** zielte Mecklenburg-Vorpommern darauf ab, Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig mit der Selbstständigkeit vertraut

zu machen. So sollten über Schüler/innenfirmen die Motivation zur Gründung gesteigert und gleichzeitig Gründungskompetenzen vermittelt werden. Im Jahr 2011 konnten 142 aktive Schüler/innenfirmen und 1.123 Schülerinnen und Schüler erreicht werden. Zwar erzielte die Förderung von Schüler/innenfirmen positive Ergebnisse, von einer direkten Wirkung auf die Gründungsaktivitäten dieser Schüler/innen konnte, trotz hohen Förderaufwands, hingegen nicht ausgegangen werden. Aufgrund des hohen Förderaufwands schlussfolgerte das Evaluationsteam in diesem Zusammenhang eine Begrenzung der ESF-Mittel im Bereich der Förderung von Schüler/innenfirmen.

3. Einen weiteren Förderaspekt stellte die **Implementierung der Gründungslehre** an fünf Hochschulen dar; diese zielte auf die systematische Einführung von Gründungskompetenzen in den Curricula der Hochschulen ab. Insgesamt stufte das Evaluationsteam die Förderung als sehr positiv ein. So konnte an allen Hochschulen, wenn auch in unterschiedlicher Umsetzungsform, die Gründungslehre in das Lehrangebot aufgenommen werden. Etablieren konnte sich die G**r**ündungslehre, die als reguläres Angebot ohne Unterstützung von ESF-Mitteln fortgesetzt werden konnte. Entwicklungsbedarf wurde beim Angebot und der Ausdehnung der Gründungslehre auf andere Studiengänge gesehen sowie bei der Anerkennung von erbrachten Leistungen für die akademischen Abschlüsse.

4. Die größte Schwäche Mecklenburg-Vorpommerns sah das Evaluationsteam bei innovativen Gründungen mit Wachstums- und Beschäftigungsgründungen. Mecklenburg-Vorpommern sollte demnach konkrete Gründungsabsichten von Studierenden und Hochschulangehörigen in innovativen und wachstumsorientieren Bereichen fördern.

Der überarbeitete Demografiebericht Mecklenburg-Vorpommerns gab 2014 angepasste Handlungsleitlinien heraus. Bezogen auf das Gründungsgeschehen leitete die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (2014) hierbei Folgendes ab:

1. Oberstes Ziel ist der Anstoß der Gründungsdynamik über die Steigerung der Attraktivität der Selbstständigkeit in Mecklenburg-Vorpommern. Mecklenburg-Vorpommern möchte dabei vor allem die Qualität von Gründungen verbessern und die Übernahme von bereits bestehenden Unternehmen fördern. Eine Qualitätssteigerung der Gründungen und die Steigerung nachhaltiger Gründungen soll über einen Maßnahmenmix an Förderungen erzielt werden und beinhaltet Stipendien, Darlehen, Information, Beratung sowie die Qualifizierung und das Coaching von potenziellen Existenzgründerinnen und Existenzgründern.

2. Da vor allem von innovativen Gründungen Wachstums- und Beschäftigungsimpulse ausgehen, sollen auch nach Ansicht Mecklenburg-Vorpommerns Ausgründungen aus den Hochschulen hochwertige Arbeitsplätze schaffen und so die Wettbewerbsfähigkeit des Bundeslands stärken.

3. Zudem soll der Anteil der Frauen an den Selbstständigen in Mecklenburg-Vorpommern gesteigert werden. Mit gezielten Maßnahmen sollen Frauen motiviert werden, Gründungen vorzunehmen und Führungspositionen zu übernehmen. Dabei soll auch das Thema Unternehmensnachfolge unter Frauen mehr in Betracht gezogen werden.

In Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer sowie den Handwerkskammern und anderen Netzwerkpartner/innen befragte die Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2016 Unternehmen zum Thema Unternehmensnachfolge und kam zu den folgenden Ergebnissen:

1. Den befragten Unternehmen ist die Wichtigkeit des Themas Unternehmensnachfolge bekannt. Allerdings zeigen sich insbesondere bei Kleinstunternehmen und kleineren Unternehmen Probleme, einen erfolgreichen Übergabeprozess zu gestalten. Das größte Problem stellt nach Ansicht der Befragten die Suche nach einer/einem geeigneten Nachfolger/in dar, aber auch der bürokratische Aufwand bezogen auf rechtliche und steuerrechtliche Aspekte beim Übergabeprozess.

2. Insgesamt zeigte sich, dass großer Bedarf an Beratung und konkreter Hilfestellung vorhanden ist. Die Etablierung einer Koordinationsstelle „Unternehmensnachfolge in Mecklenburg-Vorpommern“ wird folglich für richtig und notwendig erachtet. Neben Koordinierungs-/Unterstützungsarbeiten soll sie dem Thema Unternehmensnachfolge mehr Aufmerksamkeit in Mecklenburg-Vorpommern verschaffen.

6. Aktueller Umsetzungsstand der ESF-Gründungsförderung

Um den Beitrag der Förderung im Bereich Gründungen in seiner Gesamtheit bewerten zu können, wird in diesem Kapitel zunächst über den aktuellen Umsetzungsstand inklusive Outputindikatoren berichtet.

Bis Ende 2018 wurden für die ESF-Gründungsförderung in der Investitionspriorität 8iii förderfähige Gesamtkosten von insgesamt 10,69 Mio. Euro bewilligt. Dies entspricht 55,6 % der für die gesamte Förderperiode vorgesehenen Mittel von 19,24 Mio. Euro. Innerhalb der Gründungsförderung hat die Förderung von Entrepreneurship das mit Abstand größte finanzielle Gewicht. Auf sie entfallen mehr als drei Viertel der in der Investitionspriorität 8iii bewilligten förderfähigen Gesamtkosten (siehe Tabelle 6.1).

Tabelle 6.1 Umsetzungsstand ESF-Gründungsförderung Ende 2018

Förderinstrumente	Anzahl der bewilligten Projekte	Bewilligte förderfähige Gesamtkosten in Mio. €
Qualifizierung und Beratung Gründer/innen - Bildungsschecks (A.3.1/A.3.4)	1.719	1,33
Förderung von Entrepreneurship (A.3.2)	26	8,33
Gründungsstipendium (A.3.3)	47	1,03
Gesamt	**1.792**	**10,69**

Datenquelle: Projektzahlen ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019, Gesamtkosten ESF-Fondsverwaltung.

Insgesamt traten bis Ende 2018 2.880 Teilnehmende in die ESF-Gründungsförderung ein. Im Durchschnitt nahmen mit einem Anteil von 57,2 % mehr Männer an Projekten der Gründungsförderung teil. Zudem lässt sich über die Jahre hinweg ein Rückgang des Anteils an geförderten Teilnehmerinnen beobachten. Erklären lässt sich der Rückgang der Frauenanteile überwiegend durch das Förderinstrument A.3.2. Damit wurden 2015 noch viele Teilnehmende aus Projekten zur Unterstützung von Schüler/innenfirmen gefördert. Bei diesen Projekten stellten Schüler/innen gut die Hälfte der Eintritte (siehe Tabelle 6.2).

Bei der Bildungsscheckförderung gehen nur die Teilnehmenden in die unten dargestellten Zahlen ein, für die bis zum Auswertungsstichtag Bildungsschecks abgerechnet waren. Nicht bei allen Teilnehmenden mit Eintritt bis Ende 2018 erfolgte die Abrechnung der Schecks bis Anfang April 2019, dem Stichtag für die Erstellung der Auswertungen für den jährlichen Durchführungsbericht 2018. Die Zahlen unterschätzen damit die tatsächlichen Eintrittszahlen in gewissem Maße.

Tabelle 6.2 Teilnehmende an der ESF-Gründungsförderung 2015 bis 2018 nach Geschlecht

Eintrittsjahr	Teilnehmende (Eintritte)				
	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Gründungsförderung insgesamt					
2015	352	49,2 %	364	50,8 %	716
2016	284	41,3 %	403	58,7 %	687
2017	338	39,9 %	509	60,1 %	847
2018	258	41,0 %	372	59,0 %	630
Gesamt	**1.232**	**42,8 %**	**1.648**	**57,2 %**	**2.880**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

In den Monitoringdaten lassen sich zudem Förderketten identifizieren. So nimmt eine Reihe von Teilnehmenden an mehr als einem Projekt teil. Viele der Stipendiaten und Stipendiatinnen aus A.3.3 waren zuvor in einem, zwei oder mehreren A.3.2-Projekten. Weitere A.3.2-Teilnehmende haben auch an einem zweiten oder dritten A.3.2-Projekt teilgenommen.

Outputindikator

Ende 2018 lag der Istwert für den Outputindikator bei 2.515 Eintritten. Damit waren 56,6 % des Zielwerts für die gesamte Förderperiode (4.440) erreicht. Geht man von einem weiteren Förderverlauf wie in den letzten beiden Jahren aus, so dürfte der Zielwert bis zum Ende der Förderperiode erreicht werden.[11]

Tabelle 6.3 Entwicklung der Istwerte des Outputindikators „qualifizierte oder beratene Gründungsinteressierte“

Instrument	Teilnehmende (Eintritte)				
	2015	2016	2017	2018	Gesamt
Qualifizierung und Beratung Gründer/innen - Schecks (A.3.1/A.3.4)	314	473	353	332	1.472
Förderung von Entrepreneurship (A.3.2) – ohne Projekte zur Unterstützung von Schülerfirmen	120	164	476	283	1.043
Gesamt	434	637	829	615	2.515

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

[11] In den Outputindikator A1O1 gehen diejenigen Teilnehmenden nicht ein, die im Rahmen der Förderung von Entrepreneurship mit Projekten zur Unterstützung von Schüler/innenfirmen erreicht wurden. Die entsprechende Förderung betraf nur die Jahre 2015 und (in geringem Maße) 2016.

7. Umsetzung der Förderung - Erkenntnisse aus den qualitativen Erhebungen und dem Monitoring

Unterstützt durch Ergebnisse aus dem Monitoring werden im folgenden Teil die relevanten Erkenntnisse zu den empirischen Erhebungen aus den zwei qualitativen Fallstudien zum Förderinstrument A.3.2 „Förderung von Entrepreneurship“ und den 20 Telefoninterviews zum Förderinstrument A.3.3 „Gründungsstipendien“ analysiert. Untersuchte Projekte im Rahmen der Fallstudien zur Förderung von Entrepreneurship sind „Inspired. Der Ideenwettbewerb. In MV“, „SpinOff Academics“, „TechnoStartUp MV 2020“ und das Gründerportal www.gruender-mv.de. Die Förderung durch Bildungsschecks wird mithilfe der Monitoringdaten berücksichtigt.

7.1 Förderaktivitäten

A.3.1/A.3.4 Bildungsschecks

Die Förderaktivitäten im Rahmen der Bildungsschecks zielen entsprechend der Richtlinie auf die Qualifizierung und Beratung von Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen ab. Grundkurse visieren dabei die Vermittlung betriebswirtschaftlicher Qualifikationen an; Aktivitäten im Bereich Begleitung und Beratung sind dagegen konkret am Bedarf ausgerichtete Beratungsleistungen mit dem Ziel, Gründungswillige darin zu unterstützen, dass Gründungsvorhaben vorzubereiten und umzusetzen.

Bis Juli 2019 wurden von den Trägern insgesamt 1.772 Bildungsschecks für Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen abgerechnet, die bis Ende 2018 begonnen hatten. 56,4 % der Schecks entfielen auf die Qualifizierung, 44,6 % auf die Beratung. 364 der abgerechneten Schecks wurden auf Basis der 2018 neu gefassten Förderrichtlinie ausgereicht (A.3.4). Hiervon entfielen 67,9 % auf Qualifizierung und 32,1 % auf Beratung (26,1 % auf Beratung für Neugründung, 6,0 % auf Beratung für Unternehmensnachfolge). Die Förderung der Beratung hat also am aktuellen Rand an Bedeutung verloren. Die abgerechneten Schecks betrafen 1.525 geförderte Personen. Hiervon entfallen 1.173 auf die Förderung nach der ursprünglichen, zu Beginn der Förderperiode geltenden Richtlinie und 352 auf die seit 2018 geltende neue Förderrichtlinie (siehe Tabelle 7.1).

Tabelle 7.1 Kennzahlen zur Förderung der Qualifizierung und der Beratung durch Bildungsschecks – Auswertung der abgerechneten Bildungsschecks mit Beginn der Qualifizierung/Beratung bis zum 31.12.2018

	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl der Personen mit abgerechneten Bildungsschecks	681	842	1.523
Anzahl der abgerechneten Schecks	780	990	1.770
abgerechnete Schecks pro Person	1,15	1,18	1,16
Art der abgerechneten Bildungsschecks/Maßnahmen (Anteil)			
nur Grundkurse	56,2 %	51,8 %	53,8 %
nur Beratung	31,4 %	37,1 %	34,5 %
Grundkurs und Beratung	12,3 %	11,2 %	11,7 %
Förderbetrag pro Person	**553 €**	**623 €**	**591 €**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Juli 2019.

Gut die Hälfte der geförderten Personen hat ausschließlich an einer Qualifizierung (Grundkurs) teilgenommen, ein gutes Drittel ausschließlich an einer Beratung. Ein gutes Zehntel hat sowohl von Qualifizierung als auch von Beratung profitiert.

A.3.2 Entrepreneurship

Die Förderaktivitäten im Rahmen von Entrepreneurship zielen entsprechend der Richtlinie vor allem darauf ab, dem Thema Selbstständigkeit in Mecklenburg-Vorpommern mehr Bedeutung und Akzeptanz zu verleihen. Im Fokus stehen hierbei insbesondere Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren, Maßnahmen, die das Thema Unternehmensnachfolge bewerben, Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen und die Unterstützung von Schüler/innenfirmen.

Im Rahmen der Förderung von Entrepreneurship wurden bis Ende 2018 26 Projekte gefördert (siehe Tabelle 7.2), in welche bislang 1.361 Teilnehmende eintraten.

Tabelle 7.2 Übersicht über die Förderung von Entrepreneurship (A.3.2)

Projektarten	Anzahl Projekte	Bewilligte förderfähige Gesamtkosten in Mio. €
Unterstützung von Schüler/innenfirmen	6	0,37
TechnoStartup MV 2020 und SPINOFF - academics	3	2,30
Ideenwettbewerbe an Hochschulen	6	2,12
Unternehmensnachfolge	2	1,03
Portal Gruender-MV.de	2	1,09
sonstige Projekte	7	1,43
Gesamt	**26**	**8,34**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Eine große Bedeutung kommt hierbei den Projekten TechnoStartup MV 2020 und SPIN-OFF-academics sowie den Ideenwettbewerben an Hochschulen zu. Diese machen gemeinsam die Mehrheit der bewilligten Fördersummen im Instrument A.3.2 aus.

Anteilig wurden mehr Männer über das Förderinstrument A.3.2 gefördert. Ein stetiger Rückgang geförderter Frauen lässt sich beobachten. Wie bereits erwähnt, liegt dies vor allem an der Förderung von Schüler/innenfirmen, die mit dem Jahr 2016 ausgelaufen ist. Schülerinnen machten hier gut die Hälfte der Eintritte aus. Betrachtet man alle Entrepreneurship-Projekte, so liegt der Frauenanteil bei 41,4 %. Lässt man die Projekte zur Unterstützung von Schüler/innenfirmen unberücksichtigt, so ergibt sich ein Frauenanteil von 36,1 % (siehe Tabelle 7.3).

Tabelle 7.3 Teilnehmende an der Förderung von Entrepreneurship (A.3.2)

Eintrittsjahr	Teilnehmende (Eintritte)				
	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
2015	202	50,5 %	198	49,5 %	400
2016	91	45,0 %	111	55,0 %	202
2017	177	37,2 %	299	62,8 %	476
2018	93	32,9 %	190	67,1 %	283
Gesamt	**563**	**41,4 %**	**798**	**58,6 %**	**1.361**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Projekte der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. www.gruender-mv.de) und die Hochschulwettbewerbe (z.B. Inspired. Der Ideenwettbewerb. In MV) zielen vorrangig auf die Sensibilisierung zum Thema Gründung ab. Dabei haben die Hochschulwettbewerbe die Zielsetzung, über die Ideenwettbewerbe innovative Gründungsideen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern zu identifizieren und potenzielle Gründer/innen zur Gründung zu motivieren und bei der Umsetzung der Gründungsidee bzw. der Forschungsergebnisse zu begleiten. Die Förderung sieht dabei nicht nur eine finanzielle Unterstützung vor, sondern auch die Vermittlung von Kontakten und ein Intensivcoaching, welches bei der Weiterentwicklung der Idee und bei der Aufstellung eines Geschäftsmodells helfen soll. Unterschiede zeigen sich hier bei der Zielgruppe. Die Projekte der Öffentlichkeitsarbeit richten sich dabei in der Mehrheit an potenzielle Gründer/innen im Allgemeinen. Die Hochschulwettbewerbe haben hingegen einen klaren Bezug zu Studium und Forschung und richten sich gezielt an Wissenschaftler/innen, Studierende und Absolvent/innen sowie Gründer/innen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren.

Die Projektträger der zwei Fallstudien sehen es als ihr Ziel, dass Menschen beim Nachdenken über Karriereoptionen auch die Selbstständigkeit und die vielfältigen Optionen einbeziehen, die eine Gründung mit sich bringt. Insbesondere der Hochschulwettbewerb mache

es sich zur Aufgabe, durch geringe Einstiegshürden erste Ängste zu nehmen, z.B. indem das Bewerbungsverfahren möglichst zugänglich und einfach gestaltet werde. Gleichzeitig sollen im Rahmen dieser Projekte grundlegende Kompetenzen und Einstiegswissen zum Thema Gründung vermittelt werden. Insgesamt zielen sie also auf die Vorgründungs- und frühe Gründungsphase.

Projekte zur Information, Qualifizierung und Beratung (z.B. SpinOff Academics und Techno StartUp 2020) unterstützen noch stärker konkrete Gründungsprojekte mit individuell ausgewähltem Fachwissen, Seminaren, der Vermittlung von Kontakten oder der Bewerbung auf finanzielle Unterstützung. Vielmehr geht es darum, ein je nach Gründungsvorhaben bedarfsgerechtes Angebot zu schaffen und den Gründerinnen und Gründern bei den ersten Schritten nach der Unternehmensgründung begleitend zur Seite zu stehen. Somit sind die Projekte zur Information, Qualifizierung und Beratung im Vergleich zu den Ideenwettbewerben stärker in der frühen und späteren Gründungsphase aktiv (siehe Tabelle 7.4).

Tabelle 7.4 Förderaktivitäten und Zielgruppen in den untersuchten Projekten je Fallstudie

Untersuchung	Förderaktivität laut Interventionslogik	Zielgruppen laut Interventionslogik	Untersuchtes Projekt
Fallstudie Rostock	Ideenwettbewerbe an Hochschulen	Wissenschaftler/innen, Studierende und Absolvent/innen sowie Gründer/innen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren	Inspired
	Information, Qualifizierung und Beratung	Wissenschaftler/innen, Studierende und Absolvent/innen sowie Gründer/innen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren, Qualifizierte Beschäftigte mit Berufserfahrung	SpinOff Academics Techno Start-Up
Fallstudie Neubrandenburg	Ideenwettbewerbe an Hochschulen	Wissenschaftler/innen, Studierende und Absolvent/innen sowie Gründer/innen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren	Inspired
	Öffentlichkeitsarbeit	Alle Zielgruppen	gruender-mv
Telefoninterviews	Zuschüsse zur Sicherung des Lebensunterhalts von Gründe/innen	Wissenschaftler/innen, Studierende und Absolvent/innen sowie Gründer/innen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren, Qualifizierte Beschäftigte mit Berufserfahrung	Gründungsstipendium MV

Quelle: Fallstudieninterviews zur Förderung von Entrepreneurship.

A.3.3. Gründungsstipendium

Das Gründungsstipendium stellt entsprechend der Richtlinie eine Beihilfe zum Lebensunterhalt für Existenzgründer/innen im Bereich innovativer, technologieorientierter und wissensbasierter Gründungen für einen Zeitraum von 18 Monaten dar.

Das Gründungsstipendium nahmen bis Ende 2018 47 Personen in Anspruch. Mit fast 90 % nutzten es vor allem Männer (siehe Tabelle 7.5). Die niedrige Beteiligung von Frauen an der Förderung durch Gründungsstipendien hängt hierbei vor allem mit den vergleichsweise niedrigen Anteilen an Frauen in technologieorientierten Studiengängen[12] und Berufen sowie den noch niedrigeren Anteilen der Frauen an Gründungen in den entsprechenden Sektoren zusammen. Somit schafft es das Gründungsstipendium zwar, Frauen und Männer entsprechend ihrer Verteilung in diesem Teil des Gründungsgeschehens zu fördern. Eine stärkere Beteiligung von Frauen an der Förderung, um Frauen häufiger zur Gründung von technologie- bzw. wissensorientierten Unternehmen zu motivieren, ist nicht gelungen.

Tabelle 7.5 Teilnehmende an der Förderung durch Gründungsstipendien 2015 bis 2018

Eintrittsjahr	Teilnehmende (Eintritte)				
	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
2015	0	0,0 %	2	100,0 %	2
2016	2	16,7 %	10	83,3 %	12
2017	1	5,6 %	17	94,4 %	18
2018	2	13,3 %	13	86,7 %	15
Gesamt	**5**	**10,6 %**	**42**	**89,4 %**	**47**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

7.2 Zielgruppenerreichung

A.3.1/A.3.4 Bildungsschecks

Frauen werden im Rahmen der Bildungsschecks weniger häufig gefördert (45,1 %). Zudem ist die Mehrheit der Teilnehmenden zwischen 25 und 44 Jahre alt (72,1 %) und besitzt entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung, ist Meister/in bzw. Techniker/in oder verfügt über einen Hochschulabschluss (90,9 %). Personen mit Migrationshintergrund werden dagegen seltener über Bildungsschecks gefördert, gemessen am Anteil an Nicht-Deutschen an der Gesamtbevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern nimmt diese Personengruppe

[12] Im Wintersemester lag der Anteil der Frauen an den Studierenden bei den Ingenieurswissenschaften bei 16 % und in der Informatik bei 15 % (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020).

allerdings überdurchschnittlich häufig Bildungsschecks in Anspruch (4,8 % im Jahr 2018). Die größte Gruppe der geförderten Personen stellen Arbeitslose dar. Insgesamt waren 55,5 % der Teilnehmenden vor Eintritt arbeitslos gemeldet, 36,8 % dagegen als Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Studierende nahmen Bildungsschecks nur in seltenen Fällen in Anspruch (2,7 %) (siehe hierzu auch Tabelle 7.6).

Tabelle 7.6 Teilnehmende an der Förderung von Qualifizierung und Beratung von Gründer/innen (A.3.1/A.3.4) 2015 bis 2018 nach Sozialmerkmalen

Merkmale	Teilnehmende (Eintritte)	
	Anzahl	Anteil
Geschlecht		
Frauen	664	45,1 %
Männer	808	54,9 %
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	116	7,9 %
Ohne Migrationshintergrund	1.307	88,8 %
Keine Angabe	49	3,3 %
Alter bei Eintritt		
unter 25 Jahre	80	5,4 %
25 bis 34 Jahre	596	40,5 %
35 bis 44 Jahre	465	31,6 %
45 bis 54 Jahre	269	18,3 %
ab 54 Jahren	62	4,2 %
Berufsabschluss		
kein Abschluss, nur einjährige Ausbildung	134	9,1 %
abgeschlossene Berufsausbildung, Meister/in, Techniker/in	973	66,1 %
Hochschulabschluss	365	24,8 %
Erwerbsstatus bei Eintritt		
als Arbeitnehmer/in beschäftigt	541	36,8 %
arbeitslos gemeldet	810	55,0 %
Student/in	40	2,7 %
Sonstiges	81	5,5 %
Gesamt	**1.472**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Zwar bilden Arbeitslose traditionell weiterhin die größte Teilnehmendengruppe. Im Vergleich zur Förderperiode 2007 bis 2013 verliert diese Personengruppe aber an Bedeutung. So waren in der vorherigen Förderperiode noch 74,6 % der über Bildungsschecks geförderten Teilnehmenden bei Eintritt arbeitslos. Grund hierfür ist die verbesserte Arbeitsmarktlage und die damit einhergehenden Möglichkeiten der Beschäftigung.

Die geförderten Gründungswilligen beabsichtigen vor allem im Bereich der Erbringung sonstiger überwiegend persönlicher Dienstleistungen (17,3 %), der Gastronomie und Beherbergung (13,2 %), dem Handel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) (11,8 %) oder im Bereich weiterer Dienstleistungen (14,1 %) zu gründen.

Tabelle 7.7 Wirtschaftszweige, in denen die mit Bildungsschecks (A.3.1/A.3.4) geförderten Personen eine Gründung beabsichtigten – nur Personen mit eingelösten Bildungsschecks für bis 31.12.2018 begonnene Maßnahmen

Wirtschaftszweig (Zweisteller WZ 2008, teilweise zusammengefasst)	Frauen	Männer	Gesamt
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	26,9 %	9,6 %	17,3 %
Gastronomie und Beherbergung	14,4 %	12,4 %	13,2 %
Handel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	14,0 %	10,1 %	11,8 %
Gesundheitswesen, Sozialwesen, Erziehung	13,7 %	3,3 %	8,1 %
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen	5,7 %	8,1 %	7,0 %
sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und wirtschaftliche Tätigkeiten	7,2 %	3,4 %	5,1 %
Gebäudereinigung, Garten und Landschaftsbau	2,6 %	5,9 %	4,5 %
Handel mit Kraftfahrzeugen, Reparatur	0,3 %	4,6 %	2,7 %
weitere Dienstleistungen	10,4 %	17,1 %	14,1 %
Bauwirtschaft	0,4 %	15,4 %	8,7 %
Verarbeitendes Gewerbe	3,4 %	8,3 %	6,1 %
sonstige Wirtschaftszweige	1,0 %	1,7 %	1,4 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Anzahl	**681**	**842**	**1.523**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Juli 2019.

Dabei lassen sich stereotype Muster beim Gründungsverhalten erkennen. So wollen mehr Frauen im Bereich Gesundheitswesen, Sozialwesen und Erziehung sowie im Bereich Erbringung sonstiger überwiegend persönlicher Dienstleistungen gründen, Männer dagegen im Bereich Bauwirtschaft und bei weiteren Dienstleistungen[13] (siehe hierzu auch Tabelle 7.7).

A.3.2 Entrepreneurship

Die wichtigste Gruppe, die mit der Entrepreneurship-Förderung erreicht wird, sind Studierende (43,0 % der Eintritte), wobei die Bedeutung dieser Gruppe im Verlauf der Förderperiode deutlich gestiegen ist (Anteil an Eintritten: 55,3 % im Jahr 2017 und 68,2 % im Jahr 2018). Hier kommt zum Ausdruck, dass in den letzten Jahren verstärkt Projekte bewilligt wurden, die an den Hochschulen ansetzen und sich vor allem an Studierende richten. Die mit der Förderung erreichten Schüler/innen (22,2 % der Eintritte) gehen auf Projekte zur Unterstützung von Schüler/innenfirmen zurück, die in den Jahren 2015 und 2016 unterstützt wurden. 17,2 % der in die Entrepreneurship-Projekte eintretenden Personen waren bei Eintritt als Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Der Anteil dieser Gruppe blieb über die Jahre recht

[13] Unter weitere Dienstleistungen fallen u.a. Werbung und Marktforschung, Rundfunkveranstalter, Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung, Informationsdienstleistungen, Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung, Telekommunikation, Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung, sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten.

stabil. Dies stimmt zudem mit den Aussagen aus den Interviews überein, denen zufolge Studierende und Wissenschaftler/innen primäre Zielgruppe seien.

Tabelle 7.8 ist zu entnehmen, dass anteilsmäßig häufiger Männer als Frauen gefördert werden. Zudem sind die Teilnehmenden aufgrund der anvisierten Zielgruppe im Schnitt jünger als die über Bildungsschecks Geförderten. 90,1 % der Teilnehmenden sind 34 Jahre alt und jünger. Was die berufliche Qualifikation anbelangt, stellen Personen mit Hochschulabschluss und Personen ohne Berufsabschluss die größten Teilnehmendengruppen. Der große Anteil an Teilnehmenden ohne Abschluss lässt sich durch die hohe Anzahl an Studierenden und Schüler/innen (Schüler/innenfirmen zu Beginn der Förderperiode) erklären. Personen mit Migrationshintergrund machen im Rahmen von Entrepreneurship einen Anteil von 8,2 % aus.

Tabelle 7.8 Teilnehmende an der Förderung von Entrepreneurship (A.3.2) 2015 bis 2018 nach Sozialmerkmalen

Merkmale	Teilnehmende (Eintritte)	
	Anzahl	Anteil
Geschlecht		
Frauen	563	41,4 %
Männer	798	58,6 %
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	112	8,2 %
Ohne Migrationshintergrund	1.094	80,4 %
Keine Angabe	155	11,4 %
Alter bei Eintritt		
unter 25 Jahre	684	50,3 %
25 bis 34 Jahre	542	39,8 %
35 bis 44 Jahre	68	5,0 %
45 bis 54 Jahre	48	3,5 %
ab 54 Jahren	19	1,4 %
Berufsabschluss		
kein Abschluss, nur einjährige Ausbildung	570	41,9 %
abgeschlossene Berufsausbildung, Meister/in, Techniker/in	182	13,4 %
Hochschulabschluss	609	44,7 %
Erwerbsstatus bei Eintritt		
als Arbeitnehmer/in beschäftigt	234	17,2 %
selbstständig	87	6,4 %
arbeitslos gemeldet	72	5,3 %
Schüler/in	302	22,2 %
Studierende	585	43,0 %
sonstiges	81	6,0 %
Gesamt	**1.361**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

In den Interviews wird deutlich, dass die Ansprache der Zielgruppen auf unterschiedliche Weise gelingt. Demnach erfolge bei Studierenden eine eher breite Ansprache durch

Werbung oder Informationsstände an den Hochschulen sowie durch soziale Medien. Insbesondere bei studentischen Gründungen wird die Relevanz der Interdisziplinarität der Teams von den Interviewpersonen der Fallstudien betont. Durch die Gründungslehre an der Universität Rostock gelinge es beispielsweise gut, Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen anzusprechen.

Bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen wird vor allem die persönliche Ansprache für notwendig erachtet. Je nach Projekt ließ sich dies unterschiedlich gut durchsetzen. Zeitressourcen für die direkte Ansprache fehlten bei Mitarbeitenden des Ideenwettbewerbs an beiden Standorten und erschwerten hier laut der Interviewpersonen den Zulauf von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen trotz des Wunsches nach mehr Teilnehmenden. Bei dem Projekt SpinOff Academics gelang hingegen (Bereich Information, Qualifizierung und Beratung) laut der Interviewpersonen eine systematische und gezielte Ansprache von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, indem Projektverantwortliche gut mit Professorinnen und Professoren vernetzt seien und man Ressourcen dafür investiere, sich einen Überblick über auslaufende Drittmittelprojekte zu verschaffen. Dabei ziele das Projekt ausschließlich auf Wissenschaftler/innen an der Universität Rostock ab und sei stark auf die frühe Ausgründungsphase fokussiert. Nach einer erfolgten Gründung werden die Unternehmer/innen laut Interviewpersonen meist an weitere Projekte, wie Techno StartUp oder das Gründungsstipendium verwiesen.

Eine aktive Rekrutierungsbemühung von Gründerinnen und Gründern außerhalb der Hochschule werde von den Projektträgern nicht verfolgt, aber auch nicht ausgeschlossen. Über die Steigerung ihrer Bekanntheit und Vernetzung habe es bei einigen Projekten an beiden Standorten aber bereits Anfragen von Gründungswilligen oder Gründern und Gründerinnen gegeben.

A.3.3 Gründungsstipendium

Die Mehrheit der Gründungsstipendiatinnen und Gründungsstipendiaten ist männlich (89,4 %) und 34 Jahre alt oder jünger (83,0 %). Die erreichte Zielgruppe des Gründungsstipendiums kann mehrheitlich dem wissenschaftlichen Kontext zugeordnet werden. So besitzen 78,7 % der Stipendiaten und Stipendiatinnen einen Hochschulabschluss. Die Stipendiaten und Stipendiatinnen verteilen sich den Interviews zufolge auf Personen im Studium, Promovierende oder auf Personen aus Forschungsprojekten (siehe Tabelle 7.9).

Tabelle 7.9 Teilnehmende an der Förderung durch Gründungsstipendien 2015 bis 2018 nach Sozialmerkmalen

Merkmale	Teilnehmende (Eintritte)	
	Anzahl	Anteil
Geschlecht		
Frauen	5	10,6 %
Männer	42	89,4 %
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	3	6,4 %
Ohne Migrationshintergrund	43	91,5 %
Keine Angabe	1	2,1 %
Alter bei Eintritt		
unter 25 Jahre	8	17,0 %
25 bis 34 Jahre	31	66,0 %
35 bis 44 Jahre	5	10,6 %
45 bis 54 Jahre	3	6,4 %
ab 54 Jahren	0	100,0 %
Berufsabschluss		
kein Abschluss, nur einjährige Ausbildung	1	2,1 %
abgeschlossene Berufsausbildung, Meister/in, Techniker/in	9	19,1 %
Hochschulabschluss	37	78,7 %
Erwerbsstatus bei Eintritt		
als Arbeitnehmer/in beschäftigt	6	12,8 %
selbstständig	31	66,0 %
Studierende	7	14,9 %
sonstiges	3	6,4 %
Gesamt	**47**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Dem Monitoring zufolge gründeten die Stipendiaten und Stipendiatinnen in der Mehrheit aus einer bestehenden Erwerbstätigkeit (Beschäftigung oder Selbstständigkeit) heraus. Die Motivation zur Selbstständigkeit hatte - den Interviews zufolge - unterschiedliche Gründe, zumeist resultierte sie jedoch aus der beruflichen Erfahrung oder aus Forschungsergebnissen. In einigen Fällen nutzten die Stipendiaten und Stipendiatinnen auch die Möglichkeit eines Berufswechsels bzw. die Möglichkeit, einen unliebsamen Beruf zu verlassen. Gründungen aus der Arbeitslosigkeit bzw. aufgrund einer erfolglosen Jobsuche spielten keine Rolle. Gründungen aus dem Studium waren den Interviews zufolge nicht in jedem Fall mit dem Studienfach verbunden, in wenigen Fällen entstanden die Geschäftsideen durch ein Hobby oder aufgrund von Impulsen aus dem Alltagsgeschehen.

Die Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen ordneten sich in den Telefoninterviews am häufigsten den Bereichen Gesundheit und Medizin, der Technologie und IT sowie der Softwareentwicklung zu. Dies deckt sich mit Auswertungsergebnissen der Monitoringdaten. Demnach sollen die Gründungen bei 46,8 % der Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen im Wirtschaftszweig Erbringung von Dienstleistungen der

Informationstechnologie erfolgen, bei 10,6 % im Bereich Forschung und Entwicklung (siehe Tabelle 7.10).

Tabelle 7.10 Wirtschaftszweige, in denen die die mit dem Gründungsstipendium geförderten Gründungen erfolgen sollen – bis Ende 2018 bewilligte Förderfälle

Wirtschafszweige (WZ 2008)	Anzahl	Anteil
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	2	4,3 %
Fischerei und Aquakultur	3	6,4 %
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	1	2,1 %
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	3	6,4 %
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	2	4,3 %
Maschinenbau	3	6,4 %
Herstellung von sonstigen Waren	3	6,4 %
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1	2,1 %
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	22	46,8 %
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	1	2,1 %
Forschung und Entwicklung	5	10,6 %
Vermietung von beweglichen Sachen	1	2,1 %
Gesamt	**47**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang Juli 2019.

Viele der Befragten nutzten das Stipendium vor allem als Anschlussfinanzierung zum EXIST-Stipendium des ESF-Bundesprogramms. Hinweise zum Gründungsstipendium des Landes Mecklenburg-Vorpommern erhielten sie entweder direkt im Rahmen des EXIST-Stipendiums, über den Forschungsverbund MV oder über das Zentrum für Entrepreneurship.

7.3 Vernetzung der Akteure und Akteurinnen und Entstehung von Förderketten

Die Vernetzung gründungsrelevanter Akteure und Akteurinnen oder von Gründern und Gründerinnen selbst wird von einigen Projekten als zusätzliche Aufgabe gesehen. Neben dem Aufbau eines Unternehmensnetzwerks gebe es von Gründern und Gründerinnen selbst die Versuche, mithilfe des Bundesverbands Deutscher Start-Ups e.V. einen Gründungsverband für Mecklenburg-Vorpommern auf die Beine zu stellen. Die breite Streuung von Gründern und Gründerinnen im Bundesland und die fehlende Übersicht über Start-Ups haben eine Realisierung dessen bislang allerdings verhindert.

Den Interviews zufolge hängen eine vorhandene Vernetzungsstruktur in den Regionen und Gründungsaktivitäten stark voneinander ab. Anlaufstellen und Austauschmöglichkeiten für Gründer/innen auf der einen und unterstützende oder finanzierende Einrichtungen auf der

anderen Seite wurden von allen befragten Akteuren und Akteurinnen (Fallstudien und Telefoninterviews) als wichtig empfunden. In Rostock treffe sich bereits regelmäßig ein Initiativkreis Gründung am Zentrum für Entrepreneurship, um Aktivitäten miteinander abzustimmen, Zuständigkeiten zu definieren und gemeinsame Ziele voranzutreiben. Hierdurch scheinen sich Förderketten zwischen den Projekten etabliert zu haben, z.B. durch die Weiterleitung von Teilnehmenden von Spin-Off Academics an das Technologiezentrum Warnemünde bzw. das Projekt TechnoStartUp. Dies deckt sich mit den Daten des Monitorings. Hier lassen sich, wie bereits erwähnt, Teilnehmende in unterschiedlichen Projekten identifizieren. In Rostock zeige sich laut Interviewpersonen eine insgesamt relativ aktive Gründungslandschaft mit vielen Projekten innerhalb und außerhalb der ESF-Förderung, wobei sich die Aktivitäten relativ gleichmäßig auf die Phasen von der Sensibilisierung bis hin zu den ersten Schritten im gegründeten Unternehmen verteilen (Ideenentwicklung, Risikominimierung, Festigung, Nachhaltigkeit).

Eine Begleitung von jungen Gründern und Gründerinnen ist im Rahmen der ESF-Förderung in Neubrandenburg über das Projekt TechnoStartUp 2020 (von Greifswald aus) implementiert. Durch eine geringe Projektdichte und die relativ spezialisierten Aktivitäten von Akteuren und Akteurinnen außerhalb der ESF-Förderung scheint eine strukturierte Zusammenarbeit von Akteuren und Akteurinnen in Neubrandenburg nicht stattzufinden. Demnach werde in Neubrandenburg zwar anlassbezogen zusammengearbeitet, jedoch führen Interviewpersonen aus den Fallstudien vereinzelt an, dass man bei der Ausweitung der eigenen Aktivität oder dem Anstoßen von übergeordneten Projekten in Sorge über Konflikte bzgl. überlappender Zuständigkeiten mit anderen Akteuren und Akteurinnen sei und daher weniger gut vorankomme. Ziel der Projekte sei dort eher die allgemeine Sensibilisierung und die Beratung bei der Entwicklung einer ersten Gründungsidee. Umso wichtiger sei es laut Interviewpersonen, die Gründungsinteressierten an weitere Kontakte oder Mentoren und Mentorinnen zu vermitteln, in der Hoffnung, dass die Gründung und Festigung des Unternehmens außerhalb der Förderung erfolgen. Fehlende Kommunikationsstrukturen zwischen den Akteuren und Akteurinnen vor Ort scheinen hier allerdings eine lückenlose Begleitung von Gründern und Gründerinnen über den gesamten Gründungsverlauf hinweg zu erschweren.

Auch für die Gründungsstipendiatinnen und -stipendiaten haben vorhandene Netzwerke und Strukturen den entscheidenden Anstoß für eine Gründung gegeben. Dabei werden die Vernetzung von Gründerinnen und Gründern untereinander und die Vernetzung mit externen Akteuren und Akteurinnen von den Gründungsstipendiatinnen und -stipendiaten positiv bewertet. So finde man in Mecklenburg-Vorpommern immer eine relevante Ansprechperson oder werde an eine solche weitergeleitet. Die Ansprechpersonen seien sehr engagiert und hilfsbereit, sodass die Gründerszene als gut vernetzt bewertet wird. Zudem wird das

Schaffen von Gründungsräumen als Möglichkeit gesehen, klare Strukturen und Ansprechpersonen zum Thema Gründung herzustellen. Mit Gründungsräumen ist hier z.B. der in Rostock an das Zentrum für Entrepreneurship (ZfE) angegliederte Frühphaseninkubator gemeint, der Gründer/innen in der Anfangsphase unterstützt. Dazu gehört neben der Begleitung des Gründungsprojektes auch ein Coaching, Mentoring und die Beratung sowie die Bereitstellung von Räumlichkeiten und einer (digitalen) Infrastruktur (Internet, Telefon, Computer usw.). Auch bei den Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen wird auf Rostock und Warnemünde sowie das dort ansässige ZfE bzw. das Technologiezentrum Warnemünde verwiesen. Dahingegen wird das Fehlen eines Gründungsraums in Neubrandenburg aktuell noch beklagt, aber auch hier bestehe der Versuch, unter Beteiligung einiger Akteure und Akteurinnen ein Gründungszentrum zu etablieren.

7.4 Ergebnisse der Gründungsförderung

7.4.1 Unmittelbare Ergebnisse

Tabelle 7.11 ist zu entnehmen, dass 40,1 % der Teilnehmenden, die an der Förderung aus den Instrumenten A.3.1/A.3.4 und A.3.2 (ohne Schüler/innenfirmen) partizipierten, unmittelbar nach Austritt aus der Förderung als Selbstständige im eigenen Unternehmen tätig waren. Der Zielwert für den entsprechenden Ergebnisindikator (79 %) wird damit deutlich unterschritten. Die Unterschreitung geht sowohl auf die Bildungsscheckförderung als auch auf die Förderung von Entrepreneurship zurück. Auf die Gründe für die Unterschreitung wird weiter unten eingegangen.

Im Istwert des Ergebnisindikators bestehen zwischen den Geschlechtern große Unterschiede. Während 45,2 % der Männer unmittelbar nach Austritt aus der ESF-Förderung im eigenen Unternehmen selbstständig erwerbstätig sind, sind es nur 33,3 % der Frauen. Die Unterschiede fallen bei der Förderung von Entrepreneurship besonders deutlich aus, hier liegt die Gründungsquote der Männer direkt nach Austritt 24 Prozentpunkte über jener der Frauen. Bei der Bildungsscheckförderung fällt der Unterschied der Gründungsquoten der Geschlechter mit ca. sieben Prozentpunkten merklich niedriger aus. Der große Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Entrepreneurship-Förderung erklärt sich vor allem auch durch einen statistischen Struktureffekt: Frauen stellten nur einen kleinen Anteil an den Projekten, die unmittelbar auf eine Existenzgründung vorbereiteten (TechnoStartup MV und SPINOFF – academics mit einem Frauenanteil von lediglich 13,8 %) und daher beim Ergebnisindikator sehr niedrige Istwerte aufwiesen. Deutlich stärker vertreten waren die Frauen an dem Teil der A.3.2-Projekte, die sich vor allem an Studierende richten, überwiegend erst mittelfristig Ergebnisse in Form tatsächlicher Gründungen erwarten lassen und daher hohe Istwerte beim Ergebnisindikator verzeichneten (41,8 % Frauenanteil).

Tabelle 7.11 Ergebnisindikator für die Gründungsförderung – qualifizierte und beratene Gründungsinteressierte, die unmittelbar nach der Förderung ein Unternehmen gegründet haben

	Austrittsjahr				
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**Gesamt**
Qualifizierung und Beratung Gründer/innen - Bildungsschecks (A.3.1/A.3.4)					
Frauen	50,0 %	46,6 %	39,8 %	31,2 %	41,5 %
Männer	57,7 %	52,1 %	52,7 %	32,4 %	48,9 %
Gesamt	**54,0 %**	**49,9 %**	**46,7 %**	**31,8 %**	**45,5 %**
Förderung von Entrepreneurship (A.3.2) – ohne Projekte zur Unterstützung von Schüler/innenfirmen					
Frauen	19,0 %	9,1 %	18,0 %	11,6 %	14,7 %
Männer	21,4 %	46,7 %	31,6 %	44,5 %	38,7 %
Gesamt	**20,0 %**	**32,8 %**	**26,0 %**	**32,8 %**	**29,3 %**
Förderung insgesamt					
Frauen	45,6 %	39,6 %	30,4 %	24,2 %	33,3 %
Männer	54,3 %	51,0 %	42,5 %	38,4 %	45,2 %
Gesamt	**50,0 %**	**46,5 %**	**37,2 %**	**32,2 %**	**40,1 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

7.4.1.1 Bildungsschecks (A.3.1/ A.3.4)

Gründungstätigkeiten

Knapp die Hälfte (45,5 %) der mit Bildungsschecks (A.3.1/A.3.4) geförderten Personen ist laut Monitoring unmittelbar (4 Wochen) nach Ende der Qualifizierung oder Beratung selbstständig tätig. 22,2 % sind als Arbeitnehmer/innen beschäftigt, 25,4 % sind zu diesem Zeitpunkt arbeitslos.

Dass der Anteil der geförderten Personen, die unmittelbar nach Gründung selbstständig erwerbstätig sind, relativ niedrig ist, dürfte auch auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Umfeld der Förderung zurückzuführen sein. Die Arbeitsmarktlage hat sich seit der Erarbeitung des Operationellen Programms noch einmal deutlich verbessert. In vielen Berufen ist ein Fachkräftemangel zu verzeichnen. Für die geförderten Gründungsinteressierten konkurriert die Gründung des eigenen Unternehmens damit stärker mit attraktiven Möglichkeiten einer abhängigen Beschäftigung als in der Vergangenheit. Dies dürfte dazu geführt haben, dass weniger Gründungsinteressierte unmittelbar nach Austritt ein Unternehmen gegründet haben, als es in der alten Förderperiode der Fall war, aus der auch der Zielwert für den Ergebnisindikator abgeleitet wurde.

Dass der Anteil der mit Bildungsschecks geförderten Personen, die tatsächlich ein Unternehmen gründen, im weiterem Zeitverlauf zunimmt, zeigen die Ergebnisse der vom IfS im Frühjahr 2019 durchgeführten Verbleibsbefragung (siehe Tabelle 7.12).

Tabelle 7.12 Ergebnisse der Verbleibsbefragung zur Bildungsscheckförderung (A.3.1/A.3.4) - Erwerbsstatus der Befragten, die die Qualifizierung bzw. Beratung mehr als zwölf Monate vor dem Befragungszeitpunkt beendet hatten

	Frauen	Männer	Gesamt
Im eigenen Unternehmen selbstständig	66,9 %	74,0 %	70,6 %
Als Arbeitnehmerin beschäftigt	20,6 %	16,8 %	18,6 %
Arbeitslos gemeldet	2,9 %	3,6 %	3,2 %
Sonstiges	9,7 %	5,6 %	7,5 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Anzahl Befragte	**175**	**196**	**371**

Datenquelle: Verbleibsbefragung IfS für Durchführungsbericht 2018 (Stand: April 2019).

Von den befragten ehemaligen Teilnehmenden, die die Maßnahme mehr als zwölf Monate vor der Befragung beendet hatten, waren zum Befragungszeitpunkt 70,6 % im eigenen Unternehmen als Selbstständige tätig. Dies ist ein merklich höherer Anteil als direkt nach Ende der Maßnahme. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen auch zu diesem Zeitpunkt fort. Bei den Männern liegt der Anteil der Selbstständigen sieben Prozentpunkte höher als bei den Frauen.

Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei den Verbleibsbefragungen um Stichprobenerhebungen handelt (erreichte Rücklaufquote: 33 %). An Befragungen von Gründern und Gründerinnen und Gründungsinteressierten beteiligen sich Personen, die tatsächlich selbstständig sind, zu höheren Anteilen als Personen, die nicht gegründet oder ihre Selbstständigkeit wieder aufgegeben haben. Die oben ausgewiesenen 70,6 % der mit Bildungsschecks geförderten Personen, die zum Befragungszeitpunkt selbstständig waren, könnten daher die tatsächliche Gründungsquote überzeichnen. Selbst wenn man einen entsprechenden Effekt in Rechnung stellt, wird deutlich, dass ein erheblicher Teil der mit den Bildungsschecks geförderten Personen zum einen nicht direkt nach der Maßnahme, sondern erst mit einem gewissen Abstand gründet. Zum anderen lässt sich auf eine gewisse Nachhaltigkeit der Gründung schließen.

Aus der vom IfS im Frühjahr 2019 zur Ermittlung der Werte für die längerfristigen Ergebnisindikatoren durchgeführte Verbleibsbefragung liegen auch Daten dazu vor, ob es sich bei dem Unternehmen, in dem die selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, um ein neu gegründetes Unternehmen oder um eine Übernahme handelt (das ESF-Monitoring triff hierzu keine Aussage). Danach sind vier von fünf der Selbstständigen in einem neu

gegründeten Unternehmen und das verbleibende Fünftel (19 %) in einem übernommenen Unternehmen tätig.

Vermittlung von Kompetenzen

Basierend auf den Ergebnissen der Evaluation der Bildungsschecks in der alten Förderperiode, kann auch in dieser Förderperiode davon ausgegangen werden, dass die vermittelten Kompetenzen im Rahmen der Grundkurse sowie der Begleitung und Beratung das unternehmerische Denken fördern.

7.4.1.2 Entrepreneurship (A.3.2)

Gründungstätigkeiten

Für die Förderung von Entrepreneurship (A.3.2) wurde bei der Zielquantifizierung für das OP davon ausgegangen, dass im Wesentlichen Projekte unterstützt werden, die unmittelbar auf eine Gründung vorbereiten. Im Verlauf der Förderperiode erfolgte aber eine Anpassung des inhaltlichen Spektrums der Förderung. Es wurden zunehmend Projekte an Hochschulen gefördert, für die Studierende die zentrale Zielgruppe darstellen. Hierzu gehören die Projekte der Ideenwettbewerbe „Inspired“ sowie die Projekte „Studentische Forschungs- und Entwicklungsteams“ und „Ideen für Unternehmen“. Diese Projekte zielen nicht kurzfristig, sondern mittel- und langfristig auf eine Gründung ab. Die Teilnehmenden sind nach Ende des Projektes häufig noch Studierende. Hieraus erklärt sich, dass der Anteil derjenigen Personen, die unmittelbar nach Austritt aus einem A.3.2-Projekt selbstständig tätig waren, mit 29,3 % relativ niedrig ausfiel. Betrachtet man nur die Projekte, die unmittelbar auf eine Gründung vorbereiten sollen und die bei der Quantifizierung für das OP zugrunde gelegt wurden (TechnoStartup MV und SPINOFF – academics), so liegt der Istwert für den Indikator bei 74,2 %.

Projektumsetzung und -inhalte

Neben dem konkreten Ziel der Gründungstätigkeit sieht die Mehrheit der befragten Interviewpersonen gerade im Bereich Entrepreneurship die Steigerung der Gründungsmotivation als vorgelagertes Ziel ihrer Arbeit. Ihre Aufgabe sehen die Projektträger dann als erfüllt an, wenn die Zielgruppe über eine Selbstständigkeit nachgedacht und diese unter Abwägung aller Vor- und Nachteile in Erwägung gezogen hat. Somit verstehen alle Interviewpersonen der Förderung von Entrepreneurship die Steigerung der Gründungszahlen als sekundäres Ziel und streben zunächst die Sensibilisierung für das Thema Selbstständigkeit durch das Aufzeigen von Optionen, die Aktivierung und die qualitativ hochwertige Beratung

an. Eine Verantwortung der Projekte werde darin gesehen, bei risikoreichen Entscheidungen wie der Selbstständigkeit wohlüberlegte Empfehlungen auszusprechen und aktiv auf Mängel wie die Reife der Idee, das Timing der Gründung und die Persönlichkeitsentwicklung der Gründenden hinzuweisen. Besonders wichtig scheint dies beim Ideenwettbewerb zu sein, den die Interviewpersonen häufig als vorgelagerte Sensibilisierung statt als zwingende Hinführung zu einer Gründung auffassen. Häufig komme eine Gründung für Teilnehmende erst nach anderen Erfahrungen infrage, sodass man die Ergebnisse der Aktivitäten entsprechend schwer abschätzen könne. So nutze man die Projekte im Bereich Entrepreneurship eher als Möglichkeit, langfristige Strukturen aufzubauen, um Vorbilder hervorzubringen, Erfahrungswerte zu schaffen und das Wissen bei der Zielgruppe über vorhandene Angebote und Wege zur Gründung zu erhöhen, um so die Gründungsmotivation in Mecklenburg-Vorpommern im akademischen Bereich zu steigern. Als besonders nutzbringend für den Projekterfolg stellt sich die Vernetzung von Projektverantwortlichen mit ehemaligen Gründerinnen und Gründern heraus, wenn Letztere nach der Gründung häufig als Ratgeber/innen oder Redner/innen in die Projekte eingebunden werden. Dadurch entstehen gemäß den Aussagen der Interviewpersonen erste Ansätze der Vernetzung von Gründern und Gründerinnen untereinander und gegenseitige Unterstützungsstrukturen der Unternehmer/innen, die die Zugänglichkeit zum Thema Gründung steigern können. Dies lässt sich vor allem in Rostock beobachten, in Neubrandenburg gestaltet sich der Kontakt mit Ehemaligen schwieriger. Die Projekte scheinen zu weit weg von einer konkreten Gründungsbegleitung, um sich dazu zu eignen, vernetzende Strukturen aufzubauen.

Die Projekte zur Förderung von Entrepreneurship zielen zudem auf die Weitergabe oder Vermittlung von Wissen für Gründer/innen, die Steigerung des unternehmerischen Denkens sowie die Unterstützung bei der Suche nach einer Startfinanzierung ab. So vermitteln die Projekte laut der interviewten Personen sowohl unternehmensbezogene Materie als auch Inhalte zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung und unterscheiden sich thematisch zwischen den Gründungsphasen (siehe Tabelle 7.13).

Tabelle 7.13 Vermittelte Inhalte im Rahmen der Projekte zur Förderung von Entrepreneurship

	Vorgründungsphase, frühe Gründungsphase	**Späte Gründungsphase, Gründungsbegleitung**
Unternehmensbezogene Inhalte	Entwicklung eines Geschäftsmodells Unternehmerische Strategie Definition von Absatzmärkten Finanzplanung Business-Plan Erstellung Finanzierung und Antragsstellung für Förderungen	Unternehmensanmeldung Steuer-, Marken- und Patentrecht Marketing und Design Kundenverhandlungen Personalakquise und Rekrutierung
Inhalte zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung	Vermittlung von Mentor/innen Teamzusammenstellung Persönlichkeitsentwicklung Präsentation und Rhetorik	Zusammenführung interdisziplinärer Teams Netzwerkarbeit Teambuilding, Teamarbeit und Führung Betriebsatmosphäre Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte

Quelle: Fallstudieninterviews zur Förderung von Entrepreneurship.

7.4.1.3 Gründungsstipendium (A.3.3)

Gründungstätigkeiten

Die Gründungstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen hätten den Interviews zufolge in der Mehrheit auch ohne das Gründungsstipendium gegründet. Da für das Gründungsstipendium bereits eine fortgeschrittene Phase der Gründung erreicht sein muss, erfolgt eine Bewerbung in den meisten Fällen erst nach der Gründungsentscheidung. Einige der Stipendiatinnen und Stipendiaten gaben zudem an, zuvor bereits durch ein EXIST-Stipendium gefördert worden zu sein. Somit kommen die Gründungstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen in der Regel über zwei unterschiedliche Ansätze zu ihrer Gründung: Entweder war die Selbstständigkeit eigentlich kein Ziel und hat sich aus der guten Idee ergeben oder man konnte sich ein Angestelltenverhältnis nicht mehr vorstellen und verfolgte die Selbstständigkeit in irgendeiner Form auch ohne diese spezifische Idee.

Die interviewten Gründungstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen bewerten den Beitrag des Stipendiums unterschiedlich. Für neun Gründungstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen war der Empfang des Stipendiums für den langfristigen Fortbestand der Gründung essenziell, zehn Stipendiaten und Stipendiatinnen sahen dagegen den Beitrag als nicht entscheidend an. Zudem kam es bei elf Stipendiaten und Stipendiatinnen mit abgeschlossenem Stipendium nach dessen Ablauf zunächst zu Finanzierungsengpässen, bevor man eine weitere finanzielle Beteiligung, eine Förderung oder ein ausreichendes Kundengeschäft einwerben konnte. Bei acht der Gründer/innen mit abgeschlossenem Stipendium

erfolgte eine Finanzierung aus den Unternehmensumsätzen der eigenen wirtschaftlichen Tätigkeit.

Die Gründungstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen führten - ihren Aussagen zufolge - neue oder neuartige Produkte ein und schätzen somit ihre Produkte als innovativ ein. Dabei seien neuartige Produkte entweder mit vorhandenen Prozessen verknüpft oder bestehende Produkte stetig weiterentwickelt und verbessert worden. Bei der Weiterentwicklung vorhandener Produkte oder Dienstleistungen habe dabei nur in wenigen Fällen eine Verbesserung mit ähnlichem Format im Vordergrund gestanden, häufig sei den Interviews zufolge eine digitale oder eine nachhaltige Komponente eingeführt worden.

7.4.2 Strukturell erzielte Ergebnisse

Aus den Bewertungsstudien zur Gründungsförderung der vergangenen Förderperiode wurde deutlich, dass mit der Implementierung der Gründungslehre an fünf Hochschulen bereits damals Gründungskompetenzen vermittelt, Studierende für die Selbstständigkeit sensibilisiert wurden und somit zu einem **gründungsfreundlichen Klima** beigetragen werden konnte. Dabei tragen in der aktuellen Förderperiode insbesondere die Projekte der Öffentlichkeitsarbeit und die Ideenwettbewerbe mit der Zielsetzung, potenzielle Gründer/innen für das Thema Gründungen zu sensibilisieren und die Motivation zur Gründung zu steigern, zu einem gründungsfreundlichen Klima bei. Dies nehmen die Interviewpersonen der Fallstudien ebenso wahr. Demnach habe sich der ESF bereits bei vergangenen Projekten als geeignetes Mittel für eine Anstoßfinanzierung im Bereich Entrepreneurship herausgestellt, um künftig selbsttragende Strukturen aufzubauen. Damit dies noch besser gelingt, wünschen sich viele Interviewpersonen eine vermehrte Investition in Personal und Strukturen, welche die Projekte langfristig auch ohne den ESF tragen können. Dies würde auch eine aktivere Rekrutierung von Gründungswilligen aus dem wissenschaftlichen Bereich ermöglichen, die sich künftig wiederum in solche Strukturen einbringen könnten.

Die ESF-Förderung wird von den Interviewpersonen als essenzieller **Antrieb für die Steigerung langfristiger, innovativer und wissensbasierter Gründungen und für den Aufbau einer Gründungskultur in Mecklenburg-Vorpommern** beschrieben. Besonders wichtig sei die Förderung auch deswegen, weil Finanzierung und Absicherung bei diesen Gründungen besonders relevant seien und die Unternehmensstrukturen vor Ort dies noch zu wenig leisten könnten. Die unabhängige Beratung und die Verfügbarkeit von freiem Kapital werden als Investition in die Stärkung der Gesamtwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern gesehen. Nach aktuellen Gesichtspunkten sei hingegen aufgrund der noch nicht ausgereiften Strukturen eine weitere Förderung zur Etablierung einer starken Gründungslandschaft essenziell. Wichtig sei innerhalb dieser Strukturen die Vernetzung zuständiger

Akteurinnen und Akteure. Dies ermögliche auch die Schaffung eines Angebots, welches noch passgenauer auf Zielgruppen, Gründungsphasen oder regionale Bedingungen zugeschnitten sei. Zudem könne das Thema Gründung durch eine stärkere überregionale Vernetzung an zusätzlicher Relevanz gewinnen, indem durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit oder durch über das Bundesland hinausgehende Veranstaltungen die Rolle Mecklenburg-Vorpommerns als Gründungsstandort bundesweit bekannt gemacht werde. **Die Steigerung eines unternehmensfreundlichen Klimas wird daher weiterhin als langfristiges Unterfangen** gesehen, welches durch Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit vorangetrieben wird.

Probleme bereiten auch künftig die geringen Angebote an Venture Capital. So wird in Mecklenburg-Vorpommern Risikokapital vermehrt durch die öffentliche Hand zur Verfügung gestellt. Gerade deswegen wird die Verstetigung einiger Projekte als schwierig eingestuft. Möglichkeiten sehen die Interviewpersonen durch den stärkeren Einbezug von Unternehmen als Sponsoren oder durch ehrenamtliches Engagement.

Unter Berücksichtigung der Monitoringauswertungen ist davon auszugehen, dass auf kurze Sicht vor allem die Gründungstätigkeiten im Rahmen der Bildungsschecks, der Gründungsstipendien und im Kontext von Entrepreneurship die Projekte zur Unterstützung konkreter Gründungsvorhaben **zu positiven realwirtschaftlichen Effekten** beitragen. Die durch die Ideenwettbewerbe und die Projekte der Öffentlichkeitsarbeit erzielten regionalwirtschaftlichen Effekte sind aufgrund ihrer mittel- bis langfristigen Ausrichtung erst in Zukunft messbar. Unter den Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen ist das Stipendium bzw. die Gründung vor Ort zudem entscheidend für einen Verbleib in Mecklenburg-Vorpommern. Viele sehen ihre beruflichen Alternativen anderswo. So seien die Möglichkeiten in diesem Bundesland sowohl in Bezug auf eine Arbeit in Unternehmen als auch hinsichtlich Forschung begrenzt (vor allem aufgrund der sechsjährigen Vertragsbegrenzung und der Notwendigkeit, die eigene Stelle über das Einwerben von Projekten zu sichern). Zu beachten ist allerdings, dass das Gründungsstipendium mit seiner geringen Anzahl an Stipendiat/innen nicht maßgeblich am **Erhalt und Ausbau von (werthaltigen) Arbeitsplätzen** in Mecklenburg-Vorpommern beiträgt. Mehr Potenzial bieten hier die Gründungen im Rahmen der Bildungsschecks und im Kontext der Förderung von Entrepreneurship. Der Rückgang der Gründungen aus Arbeitslosigkeit im Rahmen der Bildungsscheckförderung ist positiv zu bewerten und lässt auf mehr Chancengründungen mit einer höheren Überlebenswahrscheinlichkeit schließen. Darüber hinaus ist auch bei Chancengründungen mit höheren Beschäftigungseffekten zu rechnen.

Ein **erhöhter Anteil von Gründungen im ländlichen Raum wird durch die Förderung nicht erzielt**, liegt aber aufgrund der Ausrichtung auf die Förderung innovativer und wissensbasierter Gründungen und der damit einhergehenden Anbindung an Hochschulen und

Technologiezentren nicht im Fokus der Förderung. Der Fokus auf innovative und wissensbasierte Gründungen wird unter den interviewten Personen dabei kontrovers diskutiert. Einige Interviewpersonen sehen darin die automatische Benachteiligung bestimmter Zielgruppen, darunter Frauen und Gründungswillige im ländlichen Raum. Insbesondere an der Universität Rostock oder von übergeordneten Akteurinnen und Akteuren in Neubrandenburg wird das Thema Entrepreneurship breiter angesetzt, zum Beispiel durch den Einbezug von Themen wie Intrapreneurship. Besonders für den weiteren Aufbau von Gründungen im ländlichen Raum werde es als wichtig gesehen, ungewöhnlichere Branchen als geeignete Bereiche für innovative Gründungen einzubeziehen, z.B. durch Aktivitäten im Bereich Social Entrepreneurship. In Neubrandenburg gebe es laut Interviewpersonen hierfür bereits einen studentischen Verein an der Fachhochschule. Die meisten Interviewpersonen sehen darin das künftige Potenzial der Gründungsförderung, sich auf die spezifischen, zu den jeweiligen Regionen passenden Vorteile zu fokussieren, statt sich z.B. zu stark an den bereits vorhandenen Strukturen in Rostock zu orientieren. Effektiv könne eine Gründungsförderung sein, welche die Vorteile der jeweiligen ländlichen Regionen sowie bereits bestehende Netzwerke erkennt und - gegebenenfalls mit einem integrativen Ansatz - weiter fördert.

Ein **energie-/ressourcenschonendes Wirtschaften** lässt sich eher marginal beobachten. Die Interviewpersonen zur Förderung von Entrepreneurship setzen sich vor allem im Rahmen der Beratungsgespräche für eine energie- und ressourcenschonende Wirtschaft ein, indem man auf die hohe Marktnachfrage nach nachhaltigen Produkten bzw. Produktionsprozessen sowie auf vorhandene Förderangebote in diesem Bereich verweise. Somit scheint es für gereifte umweltschonende Ideen Unterstützungsstrukturen zu geben, eine energie- und ressourcenschonende Wirtschaft scheint aber zum aktuellen Zeitpunkt nicht im Fokus zu stehen. So berichten die Interviewpersonen in der Mehrheit, dass es grundsätzlich darum gehe, Personen überhaupt zur Gründung zu motivieren.

7.5 Förderung der Querschnittsziele

Gleichstellung/Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Über die Förderinstrumente hinweg lässt sich feststellen, dass Frauen weniger häufig von der Gründungsförderung erreicht werden. Besonders deutlich wird dies beim Gründungsstipendium. Hier nehmen mit einem Anteil von fast 90 % überwiegend Männer das Stipendium in Anspruch. Besser gelingt die Ansprache von Frauen dagegen im Rahmen der Förderung von Entrepreneurship und im Rahmen der Bildungsschecks, aber auch hier werden in der Mehrheit Männer von der Förderung angesprochen. Bei der Förderung von Entrepreneurship ist auffällig, dass in den Projekten, die konkret auf eine Gründung vorbereiten

sollen, die Frauenanteile weitaus niedriger ausfallen (SPiNOFF academics, TechoStartUp MV) als bei den Projekten, die sich weiter im Vorfeld einer konkreten Gründung bewegen, also den Projekten an Hochschulen bzw. an Studierenden.

Zu erklären ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Förderung vor allem mit dem geringen Frauenanteil an Gründungen in technologie- und wissensorientierten Sektoren, aber auch durch eine fehlende Strategie zur zielgerechten Ansprache von Frauen in der Wissenschaft. So scheint es weder auf Planungsebene noch auf Umsetzungsebene gelungen zu sein, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Frauen überproportional zu ihrer Beteiligung in technologieorientierten Studiengängen und Berufen vom Förderangebot erreicht und verstärkt zur Gründung motiviert werden.

Zwar ist man sich auf Projektträgerebene einig, dass der Anteil an Gründerinnen zu gering ist. Eine systematische Herangehensweise zur besseren Einbindung von Frauen in der Förderung besteht allerdings noch nicht oder ist oftmals als zukünftiges Ziel der Projektträger definiert. Primäres Ziel ist vielmehr, unabhängig von der Personengruppe überhaupt zur Gründung zu motivieren. Ein/e überregionale/r Akteur/in schildert in diesem Zusammenhang, dass es generell schwierig sei, Personen zur Gründung zu bewegen, man konzentriere sich auf das Kerngeschäft Unterstützung potenzieller Gründer/innen und Vermittlung von Wissen und Kontakten, sodass die Querschnittsziele eher nachrangig betrachtet werden, ohne dass diese ganz aus den Augen geraten. Ähnliches wird auch von Projektträgern berichtet.

Die Maßnahmen der Projektträger sind in den meisten Fällen recht kleinteilig. Beispielsweise versuche man, Veranstaltungen so zu betiteln, dass beide Geschlechter sich angesprochen fühlten. Auch wird von mehreren Maßnahmen berichtet, die deutlich signalisieren sollten, dass die Unternehmensgründung auch ein Thema für Frauen ist. Ebenfalls versuche man, die Vorstellung von Gründungsprogrammen im Rahmen universitärer Veranstaltungen durch Frauen durchführen zu lassen oder die Jury des Hochschulwettbewerbs „Inspired“ mindestens mit einer, idealerweise mit zwei Frauen zu besetzen. Ebenfalls wird in Rostock von einer intensiveren Betreuung von Frauen berichtet, um Gründungsabbrüche zu verhindern.

Der noch fehlende Ansatz zum systematischen Einbezug von Frauen in der Gründungsförderung erklärt sich auch mit den unterschiedlichen Ansichten zur möglichen Ansprache von Frauen. So ist man sich unsicher, ob ein zielgruppenspezifischer Ansatz gewählt werden solle, um den Anteil von Gründerinnen zu erhöhen oder ob man bspw. das Potenzial von Gründerinnen durch die spezielle Ausrichtung der Programme mehr betonen solle. Eine grundsätzlich zielgruppenspezifische Ansprache führe demnach auch dazu, dass sich die Teilnahmen durch Frauen zu stark in einzelnen Förderprogrammen konzentrierten, anstatt

in allen Förderangeboten stärker präsent zu sein. Eine Möglichkeit der besseren Einbindung von Frauen wird über weiche Faktoren gesehen, z.B. Angebote der Kinderbetreuung bei einer Teilnahme, um Frauen zur Gründung zu motivieren. Ebenfalls wird teilweise statt einer geschlechtsspezifischen Zielgruppenorientierung die Fokussierung auf Lebenslagen als sinnvoller erachtet.

Trotz der Ansicht, dass man auf Umsetzungsebene eher damit beschäftigt ist, potenzielle Gründer/innen überhaupt zur Gründung zu motivieren, gelingt die Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise gut. In Relation zum Anteil der in MV lebenden Ausländer/innen und dem Anteil ausländischer Gründer/innen in High-Tech-Branchen in Deutschland sind Menschen mit Migrationshintergrund sowohl bei der Förderung von Entrepreneurship als auch bei den Bildungsschecks überproportional stark eingebunden.

Grundsätzlich unterstützt die Mehrheit der Interviewpersonen die Ausrichtung auf innovative und wissensbasierte Gründungen. Allerdings wünschen sich einige Interviewpersonen für die Zukunft eine Stärkung dieses Profils, z.B. durch die vermehrte Investition in digitale Unternehmen und in Zukunftsbranchen wie Medizin, Umwelt oder Biotechnologie. An anderer Stelle wird betont, die Festlegung z.B. auf den Mittelstand oder auf wissensbasierte Gründungen mache es von Natur aus schwieriger für Gründungen in der Fläche oder für Frauen, von den Programmen zu profitieren. Auch für diese müsse man Unterstützung anbieten.

Nachhaltigkeit

Im Bereich des Querschnittsziels Nachhaltigkeit sehen sich die Interviewpersonen aus den Fallstudien als grundsätzlich gut aufgestellt. Dies kann auch daran liegen, dass die Interviewpersonen ohnehin den Eindruck haben, dass es relativ viele Gründungsideen gebe, die auf natürliche Lösungen oder die Einsparung von Energie abzielten. Durch die Relevanz von Natur, Tourismus und Agrarwirtschaft gebe es eine aktive Szene, relativ gute Fördermöglichkeiten sowie eine hohe Nachfrage nach innovativen Ideen mit nachhaltigem Zweck. Zwar raten die Interviewpersonen an den beiden Standorten zu nachhaltigen Gründungen, eine gezielte Vermittlung von Kompetenzen zu Themen der Nachhaltigkeit lässt sich bei den Projektträgern allerdings nicht beobachten. Lediglich ein Träger verweist auf vorhandene Kompetenzen im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens. In diesem Kontext ging der Träger auch auf den Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften an der Hochschule Neubrandenburg und auf die guten Forschungsbedingungen, aus denen wissenschaftliche Ausgründungen entstehen, ein.

Somit scheint es grundsätzlich noch viel Potenzial bei der Förderung von Nachhaltigkeit zu geben, beklagt werden hierbei aber fehlende personelle Ressourcen, um sich auf diese strategischen Ziele konzentrieren zu können.

7.6 Rahmenbedingungen

Die Aussagen zu den Rahmenbedingungen basieren hauptsächlich auf den Erkenntnissen aus den Fallstudien und Telefoninterviews. Im folgenden Abschnitt werden diese kurz wiedergegeben.

7.6.1 Hemmende Faktoren

Gerade im Bereich von innovativen, technologischen und wissensbasierten Gründungen wirkt sich eine schlechte Infrastruktur im Bereich der digitalen Anbindung hemmend auf den Erfolg von Gründungen aus. Zum Nachteil wird dies vor allem, wenn Gründer/innen zunächst selbst in die digitale Infrastruktur investieren müssen, um arbeiten zu können oder auf Geschäftsreisen in Mecklenburg-Vorpommern, aufgrund einer schlechten Netzabdeckung, gar nicht erreichbar sind und somit die Mobilität erheblich eingeschränkt ist.

Als Herausforderung wird in diesem Kontext auch die **Gründungskultur** in Mecklenburg-Vorpommern gesehen. Diese wird über die Fallstudien hinweg als schwierig beschrieben. Es gebe eine traditionell eher negative Wahrnehmung von Unternehmertum in Ostdeutschland. Daher müsse man viel daran arbeiten, die soziale, gesellschaftliche, ökologische oder nachhaltige Verantwortung von Unternehmer/innen und wie sie diese wahrnehmen, in die Öffentlichkeit zu tragen. Nicht nur innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns, sondern auch über dessen Grenzen hinweg müsse die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden. Hinzukomme, dass es noch immer zu wenige wahrnehmbare Vorbilder für Gründer/innen im Bundesland gebe.

Negativ auf das Gründungsgeschehen wirkt sich die positive wirtschaftliche Lage aus, da Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen relativ schnell eine attraktive Beschäftigung in der freien Wirtschaft finden. Ebenfalls zeigt sich bei den Interviewpersonen die Vorstellung, dass eine Gründung und die damit verbundene Kundensuche und Vernetzung in umliegenden Großstädten einfacher ist. Die räumliche Nähe zu Berlin oder Hamburg bewerten die Interviewpersonen in diesem Zuge sowohl bezogen auf die Gründungsneigung in Mecklenburg-Vorpommern als auch hinsichtlich des vorhandenen Arbeitsplatzangebots in Berlin und Hamburg eher als negativ, weil so eine Hin- und Herreise aus privaten Gründen gut möglich sei. Prinzipiell werden Rostock und Neubrandenburg allerdings

gleichzeitig auch als wirtschaftsstark gesehen und bieten demzufolge neben einer relativen Breite von Unternehmen auch eine gute Lebensqualität als Standortvorteil.

Bemängelt wird von den Interviewpersonen der Fallstudien und den Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen die **relativ geringe Verfügbarkeit von Kapital**, insbesondere von Risikokapital (wobei einige dies als deutschlandweites Problem sehen). Dies wird zum Teil auf die im deutschlandweiten Vergleich geringe Dichte kapitalstarker Unternehmen und auf den zu geringen Reifegrad für eigene Investitionen zurückgeführt. Somit erhöht sich auch die Relevanz anderweitiger Fördermöglichkeiten mit entsprechend längerer Förderdauer. Das Potenzial für die Akquise von privaten Förderungen, z.B. in Form von Investoren oder Business Angels scheint es nur bedingt zu geben. So fehlt in Mecklenburg-Vorpommern die Nähe zu Wagniskapitalzentren. Förderangebote und staatliche Unterstützungsmöglichkeiten für Gründer/innen scheinen deshalb in Mecklenburg-Vorpommern am häufigsten genutzt zu werden, auch da sie als risikoarm gelten und die zum Teil noch sehr jungen Gründer/innen nicht durch Schulden belasten. Einige Akteursgruppen, insbesondere in Rostock, wollen sich künftig für den Aufbau von Unternehmensnetzwerken einsetzen. Aktuell werden Unternehmenskontakte in Neubrandenburg und Rostock eher anlassbezogen aktiviert.

Mecklenburg-Vorpommern als dünn besiedeltes Flächenland wird von den Interviewpersonen häufig als (infra)strukturelle Herausforderung gesehen. Insbesondere erschwere diese Tatsache die Vernetzung mit Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen oder Förderern, alleine wegen der langen zurückzulegenden Strecken. Die Vor-Ort-Akquise von Kundinnen und Kunden wird von fünf Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen als besondere Herausforderung gesehen, welche dazu führe, dass man Kundinnen und Kunden eher „weiter weg“ finde. Sowohl Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen als auch Akteure und Akteurinnen aus den Fallstudieninterviews bemängeln die lange Anreise mit dem öffentlichen Nahverkehr. Vereinzelt wird darauf verwiesen, dass die Anbindung nach Hamburg oder Berlin mit dem Auto recht gut sei. Vor allem die Gründer/innen selbst bemängeln aber, dass sie auf diesen Reisen häufig weder Telefonnetz noch Internetzugang haben, um die Reise für die Arbeit zu nutzen. Unter Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen im digitalen Bereich wurde in vereinzelten Fällen selbst in eine aufgestockte Internetleitung investiert, um das Unternehmen funktionsfähig zu machen.

Die Unternehmensnachfolge wird in Mecklenburg-Vorpommern von allen Interviewpersonen im Rahmen der Fallstudien als drängendes Problem angesehen. Verbunden wird damit vor allem in Neubrandenburg die Sorge, dass Unternehmen ohne einen angemessenen Nachfolgeprozess langfristig aufgegeben werden müssen und dies die wirtschaftliche Struktur des Bundeslandes insgesamt schwächen könnte. Als schwierig stellt sich hier nach

Ansicht der Interviewpersonen jedoch die Herstellung von Unterstützungsnetzwerken für die Unternehmensnachfolge heraus. **Eine Unternehmensübergabe werde laut Interviewpersonen als Wettbewerbsnachteil gewertet**, die Übergabe sei für die Besitzer/innen emotional und außerdem würden potenzielle Nachfolger/innen durch vorhandene Angebote nur wenig effektiv erreicht (z.B. im Katalog der IHK, der nur Mitgliedern zugänglich ist). Durch die notwendige Ablösesumme gebe es zudem auch Schwierigkeiten bei der Finanzierung einer Unternehmensnachfolge.

Die Höhe des Stipendiums kann als vergleichsweise niedrig eingestuft werden und wird gerade deshalb von Personen mit Familie oder mit einem zuvor vergleichsweise hohen vollwertigen Einkommen als kritisch betrachtet. Zu beachten sind hier auch anfallende Investitionskosten zu Beginn der Gründung, die die Höhe des Stipendiums noch einmal relativieren. Grundbedingung für den Erhalt des Stipendiums ist allerdings die bereits erfolgte bzw. kurz nach Bewilligung erfolgte Gründung. Somit ist das Stipendium als Zuschuss zu bereits generierten Umsätzen zu verstehen und erklärt die im Vergleich zu anderen Bundesländern niedrigere Höhe.

7.6.2 Fördernde Faktoren

Bei den Gründungen im Rahmen der Bildungsschecks zeigt sich seit einigen Jahren eine Verlagerung von Notgründungen aus der Arbeitslosigkeit hin zur Chancengründung. Auch die Gründungen im Rahmen des Entrepreneurship und des Gründungsstipendiums lassen sich den Chancengründungen zuordnen. Hier wirken sich die **wirtschaftliche Lage und die Lage am Arbeitsmarkt positiv auf die Förderung** aus.

Die Langfristigkeit der Gründungen begründen die Interviewpersonen auch mit den **veränderten politischen Rahmenbedingungen**, die nun eher **Wert auf die Qualität statt auf die Quantität der Unternehmensgründungen** legen. Dadurch kämen mehr finanzielle Ressourcen, politische Aufmerksamkeit und grundsätzliche Öffentlichkeitsarbeit den qualitativ hochwertigen, innovativen Gründungen zu.

Positiv können die **geringe Konkurrenz der Gründerinnen und Gründer untereinander**, die **günstigen Personal- und Sachkosten** sowie die **große politische oder mediale Aufmerksamkeit außergewöhnlicher Ideen im Bundesland** bewertet werden. So werden die geringe Konkurrenz am Markt um finanzielle Mittel, Beratungsleistungen und Personal in Mecklenburg-Vorpommern als Vorteil wahrgenommen. Auch seitens der Projekte in Rostock und Neubrandenburg wird es als positiv bewertet, dass man durch die Überschaubarkeit der Aktivitäten im Bundesland einen guten Überblick darüber gewinnen könne, wo sich qualifizierte Fachkräfte rekrutieren lassen. Darüber hinaus bestehe nach der

Einstellung aufgrund der geringen Anzahl an Wettbewerbern eine relativ hohe Bindung von Mitarbeitenden. Gemäß den Aussagen einiger Interviewpersonen werde dieser Effekt außerdem durch die hohe Lebensqualität und Ausgeglichenheit in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu vielen deutschen Großstädten positiv beeinflusst. Des Weiteren seien Personal- und Mietkosten laut Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen sehr wettbewerbsfähig. Die geringe Konkurrenz mache sich bei den Gründungsstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen auch dadurch bemerkbar, dass man als innovatives Unternehmen relativ schnell Bekanntheit im Land erlangen könne und dadurch wiederum viel politische Unterstützung erhalte. Positiv wirkt sich hier auch die Digitalstrategie des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung aus. So verleihe Letztere, nach Ansicht der Interviewpersonen aus den Fallstudien, dem Thema Entrepreneurship zusätzliche Relevanz.

Als positiv hat sich die **Vernetzung der Gründer/innen untereinander, aber auch die Vernetzung von Gründer/innen mit Projektverantwortlichen** erwiesen. Insbesondere in Rostock profitieren die Gründer/innen von einer sehr aktiven und vernetzten Gründungsszene. Die Interviewpersonen berichten dabei von einer Vielfalt an Anlaufstellen für unterschiedliche Phasen der Gründung in Rostock, wobei die meisten auch eine Zentralität aller Projekte durch das ZfE sehen. Um diese Rolle einzunehmen, sei die Umwandlung des ZfE von einer Verwaltungsstruktur in die Angliederung an einen wissenschaftlichen Lehrstuhl relevant gewesen. So habe man besser auf Augenhöhe mit dem wissenschaftlichen Personal Werbung für das Thema Gründung und die Möglichkeiten der Zusammenarbeit machen können. In Neubrandenburg merken die Interviewpersonen an, dass eine zentrale Struktur oder Vernetzung der Akteurinnen und Akteure fehle. An der Hochschule habe das Thema Gründung eine relativ geringe Relevanz, und durch die Ansiedlung in der Verwaltung sei die aktive Kontaktaufnahme zu Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen oder die Einbindung der Verantwortlichen in den Lehrbetrieb schwierig. Positiv wirkt sich die Vernetzung auch auf Förderketten aus. So finden sich die qualifizierten und beratenen Gründungswilligen mehrfach im Monitoring, zudem berichten insbesondere die Gründungstipendiaten und Gründungsstipendiatinnen, das EXIST Gründerstipendium zuvor in Anspruch genommen zu haben.

8. Zusammenfassung und Bewertung des Wirkungsmodells

Auf Grundlage der Ergebnisse aus den empirischen Erhebungen und den Auswertungen der Monitoringdaten nimmt dieses Kapitel einen Abgleich des Wirkungsmodells mit den aus den Erhebungen herausgearbeiteten Erkenntnissen vor und bewertet den geleisteten Beitrag der Gründungsförderung zum spezifischen Ziel A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship.

Führt man die Ergebnisse der qualitativen Interviews, des Monitorings und die Ergebnisse der alten Förderperiode zusammen, lassen sich mit Blick auf das Wirkungsmodell die abgebildeten Wirkungszusammenhänge und Ergebnisse in vielen Teilen bestätigen, wobei sich die einzelnen Dimensionen in ihrer Relevanz unterscheiden und weitere Mechanismen ergänzt werden konnten.

In der folgenden Tabelle 8.1 wird der Versuch einer zusammenfassenden tabellarischen Darstellung unternommen, welche die Dimensionen des Wirkungsmodells aufgreift und diese um weitere Dimensionen (Wirkungsmechanismen und Ergebnisse) und Erläuterungen ergänzt. In der Tabelle sind die Ergänzungen zum Wirkungsmodell kursiv dargestellt, zu in Klammern dargestellten Ergebnissen liegen keine Informationen vor. Fett markiert sind die mittelbaren Ergebnisse als Wirkungsbereiche, in denen die Förderung besonders große Beiträge leistet. In den anderen abgebildeten Wirkungsbereichen konnten mit Hilfe der empirischen Erhebungen ebenfalls Beiträge nachgewiesen werden, die aber vom Ausmaß her etwas geringer ausfallen.

Tabelle 8.1. Spezifisches Ziel A.1.1 Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship

Aktivitäten	**Output**	**Mechanismen der Gründungsförderung**	**Ergebnisse**	**Struktureffekte**
Kaufmännische Qualifizierung und Beratung in der Vorgründungsphase Öffentlichkeitsarbeit zur Verankerung von Selbstständigkeit Ideenwettbewerbe an Hochschulen Information, Beratung, Qualifizierung und Begleitung bzgl. Gründungen Zuschüsse zur Sicherung des Lebensunterhalts von Gründern und Gründerinnen	Gründungswillige An Unternehmensnachfolge Beteiligte Wissenschaftler/innen, Studierende und Absolventen/Absolventinnen sowie Gründer/innen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Technologiezentren Qualifizierte Beschäftigte mit Berufserfahrung Schüler/innen	*Vermittlung von Kontakten* *Unterstützung beim Netzwerkaufbau* *Sensibilisierung zum Thema Selbstständigkeit* *Vermittlung von unternehmensbezogenen Inhalten* und *Inhalten zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung* *Herstellung von Förderketten*	**Erhöhte Gründungsmotivation von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen** **Entwickeltes unternehmerisches Denken bei Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen** **Vermittelte Gründungskompetenzen an Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen** Sicherung des Lebensunterhalts in der Nachgründungsphase (Erfolgreiche Unternehmensübergaben) **Erfolgreiche**	**Gründungsfreundliches Klima** Erhöhter Anteil von innovativen Gründungen im ländlichen Raum **Positive regionalwirtschaftliche Effekte** **Erhalt und Ausbau attraktiver und werthaltiger Arbeitsplätze für Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen** Entwicklung einer energie- und ressourcenschonenden Wirtschaft

Aktivitäten	Output	Mechanismen der Gründungsförderung	Ergebnisse	Struktureffekte
Frühe Bildung zu ökonomischen Themen (Schüler/innenfirmen)			**(innovative) Gründungen, die langfristig am Markt bestehen** *Netzwerkaufbau unter Gründer/innen*	
Externe Faktoren, die die Umsetzung der Förderung beeinflussen: Wirtschaftliche Lage und Lage auf dem Arbeitsmarkt (+), (Marktchancen, z.B. durch technologische oder gesellschaftliche Transformation), (Wirtschafts-)Politische Schwerpunktsetzungen (+), fehlende Infrastruktur (-), gesellschaftliches Klima in Bezug auf Selbstständigkeit (-), Gründungsklima an Hochschulen und Universitäten(+), Andere Förderinstrumente des Bundes, des Landes und der EU und ggf. deren Zusammenwirken (+), Private und öffentliche Finanzierung oder Förderung für Gründungen (+), Vernetzung der Akteursgruppen im Bereich der Gründungsförderung (+)				

Übergreifend über die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere folgende Ergebnisse der Förderung zu nennen:

Erhöhte Gründungsmotivation von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen: Hier leisten vor allem die Projekte im Rahmen der Förderung von Entrepreneurship einen großen Beitrag. Im Speziellen die Projekte der Öffentlichkeitsarbeit, die über die Ansprache von Studierenden und Wissenschaftler/innen für das Thema Selbstständigkeit sensibilisieren und potenzielle Gründer/innen von morgen zur Selbstständigkeit motivieren. Dies gilt auch für die Ideenwettbewerbe an Hochschulen, bei denen Studierende, aber auch Wissenschaftler/innen zur Gründung motiviert werden. Über die Ideenwettbewerbe an Hochschulen gelingt es dabei, innovative Forschungsideen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern zu identifizieren und mit Unterstützungsleistungen wie der Vermittlung von Kontakten, Coachingangeboten und finanziellen Leistungen potenzielle Gründer/innen zur Gründung zu motivieren und zu begleiten.

Vermittelte Gründungskompetenzen an Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen: Zur Vermittlung von Gründungskompetenzen leisten vor allem die Förderung über Bildungsschecks und die Projekte zur Information, Qualifizierung und Beratung (TechnoStartup MV und SPINOFF – academics) einen großen Beitrag. Berichtet wird hier bei den Projekten zur Information, Qualifizierung und Beratung in den Fallstudien von der Vermittlung von unternehmensbezogenen Inhalten (z.B. unternehmerische Strategien, Business-Plan Erstellung, Finanzplanung) und Inhalten zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung (z.B. Netzwerkarbeit, Kundenverhandlungen, Steuer-, Marken-, und Patentrechte).

Die Förderung von Bildungsschecks zielt hingegen auf die Qualifizierung und Beratung von Existenzgründungen in einem eher wissenschaftsfernen Umfeld ab und damit auf alle Gründungswilligen. Die Grundkurse zielen auf die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Qualifikationen. Aktivitäten im Bereich Begleitung und Beratung sind dagegen konkret am Bedarf ausgerichtete Beratungsleistungen. Bereits in der vergangen Förderperiode konnte die Vermittlung von Gründungskompetenzen an Gründungswillige bestätigt werden. Somit ist auch in dieser Förderperiode von einem Beitrag auszugehen.

Entwickeltes unternehmerisches Denken bei Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen: Zur Steigerung des unternehmerischen Denkens tragen ebenfalls die im Rahmen der Bildungsschecks vermittelten betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und die Projekte der Information, Qualifizierung und Beratung (TechnoStartup MV und SPINOFF – academics) bei.

Erfolgreiche (innovative) Gründungen, die langfristig am Markt bestehen: Im Rahmen der Bildungsschecks lässt sich festhalten, dass es ähnlich wie in der alten Förderperiode gelungen ist, Personen den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu ermöglichen. Somit kann von einem positiven, aber vergleichsweise niedrigeren Beitrag zum Beschäftigungsziel ausgegangen werden. Für die geförderten Gründungsinteressierten konkurriert die Gründung des eigenen Unternehmens in dieser Förderperiode allerdings stärker mit attraktiven Möglichkeiten einer abhängigen Beschäftigung als in der Vergangenheit. Dies dürfte dazu geführt haben, dass weniger Gründungsinteressierte unmittelbar nach Austritt ein Unternehmen gegründet haben, als es in der alten Förderperiode der Fall war.

Erwerbstätige spielen bei der Förderung über Bildungsschecks in der aktuellen Förderperiode eine größere Rolle. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten, weil somit die Wahrscheinlichkeit von Notgründungen und weniger bestandsfähigen Gründungen reduziert wird.

Im Rahmen von Entrepreneurship sind es vor allem die Projekte zur Information, Qualifizierung und Beratung (z.B. SpinOff-academics und Techno Start-Up in Rostock), die bei konkreten Gründungsprojekten mit individuell ausgewähltem Fachwissen, Seminaren, der Vermittlung von Kontakten oder der Bewerbung auf finanzielle Unterstützung einen Beitrag zu erfolgreichen Gründungen leisten. Die Projekte zur Information, Qualifizierung und Beratung sind im Vergleich zu den Ideenwettbewerben stärker in der frühen und späteren Gründungsphase aktiv. Mit einem Anteil von 74,2 % gründet hier die Mehrheit der Qualifizierten und Beratenen.

Der Beitrag zur Förderung innovativer Gründungen muss differenziert betrachtet werden. So zielen die Maßnahmen der Förderung von Entrepreneurship in großem Maße auf

Studierende ab und dienen dem Ziel der Vermittlung von Kompetenzen. Außerdem sollen sie eine höhere Akzeptanz der Selbstständigkeit fördern. Infolgedessen sind Gründungen hier, wenn überhaupt, erst in Zukunft zu beobachten. Maßnahmen im Rahmen der Förderung von Entrepreneurship, die bei einer konkreten Gründungsidee unterstützen, förderten durch ihre Anbindung an Hochschulen, Technologiezentren und Forschungseinrichtungen unmittelbar innovative Gründungen. Gründungsstipendien wiederum förderten stärker das nachhaltige Bestehen innovativer Gründungen, da das Stipendium nach der tatsächlichen Gründung in Anspruch genommen, teilweise auch als Anschlussfinanzierung zum Bundesprogramm EXIST-Gründerstipendium genutzt wurde.

Sicherung des Lebensunterhalts in der Nachgründungsphase: Hierzu trägt das Gründungsstipendium in geringem Umfang bei. So ist die Höhe des Stipendiums gerade für Personen mit Familie oder im Vergleich zu einem zuvor vollwertigen Einkommen eher als gering einzustufen. Da für den Erhalt des Stipendiums bereits gegründet sein muss, ist in diesem Zusammenhang allerdings zu berücksichtigen, dass das Stipendium als Zuschuss zu bereits generierten Umsätzen zu verstehen ist und erklärt die im Vergleich zu Stipendien anderer Bundesländer geringere Höhe des Stipendiums.

Netzwerkaufbau: Einen entscheidenden Beitrag leistet die Förderung von Entrepreneurship beim Aufbau von Netzwerken zwischen Gründungswilligen und ehemaligen Gründerinnen und Gründern. So nutzt man die Chance, langfristige Strukturen aufzubauen, um Vorbilder hervorzubringen und Erfahrungswerte und Informationen zur Gründung auszutauschen. Vor allem in Rostock zeigt sich hier ein breites Unterstützungsnetzwerk für Gründer/innen, welches auch von der Mehrheit der Interviewpersonen der Fallstudien und Telefoninterviews positiv bewertet wird. Als hilfreich zeigt sich für die Projektarbeit in diesem Zusammenhang auch die Vernetzung von Projektverantwortlichen mit ehemaligen Gründerinnen und Gründern, wobei Letztere als Ratgeber/innen und Redner/innen eingebunden werden. Ein breites Angebot an Projekten im Bereich Sensibilisierung bis hin zur tatsächlichen Gründung und etablierte Förderketten scheinen somit Erfolgsfaktoren zu sein. Die Erhebungen lassen die Schlussfolgerung zu, dass im Bereich des Entrepreneurship und der Gründungsförderung zunehmend klare Anlaufstellen und effektive Förderketten für Interessenten und Interessentinnen entstehen. Allerdings bestehen erhebliche regionale Unterschiede. Während sich in Rostock Vernetzungsstrukturen (weiter-)entwickelt haben und Förderketten begünstigen, sieht es in Neubrandenburg und in ländlichen Regionen anders aus. So scheinen hier fehlende Kommunikationsstrukturen zwischen den Akteurinnen und Akteuren und eine nichtausreichende Öffentlichkeitsarbeit zu bestehenden Förderangeboten, eine Begleitung von Gründungswilligen oder Gründerinnen und Gründern über alle Phasen der Gründung zu erschweren.

Identifizierte Mechanismen der Förderung sind:

- Vermittlung von Kontakten
- Unterstützung beim Netzwerkaufbau
- Sensibilisierung zum Thema Selbstständigkeit
- Vermittlung von unternehmensbezogenen Inhalten und Inhalten zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung
- Herstellung von Förderketten

Bei den Struktureffekten in Tabelle 8.1 sind die Bereiche fett markiert, in denen auf Grundlage der empirischen Ergebnisse und den herangezogenen Ergebnissen aus der vergangenen Förderperiode die stärksten Beiträge der Förderung im Zusammenspiel mit weiteren Fördermaßnahmen zu erwarten sind. Allerdings ist zu beachten, dass die Struktureffekte noch durch eine Reihe an weiteren externen Einflussfaktoren beeinflusst werden und die Förderung hier nur einen begrenzten Einfluss haben kann.

Auf Grundlage der Ergebnisse sind die größten Beiträge der Förderung bei der Steigerung eines **gründungsfreundlichen Klimas, bei positiv regionalwirtschaftlichen Effekten** und dem **Erhalt und Ausbau attraktiver werthaltiger Arbeitsplätze für Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen** zu erwarten.

Externe Faktoren, die die Umsetzung der Gründungsförderung beeinflussen können, sind die folgenden:

- Wirtschaftliche Lage und Lage auf dem Arbeitsmarkt (+, -),
- (Wirtschafts-)Politische Schwerpunktsetzungen (+),
- fehlende Infrastruktur (-),
- gesellschaftliches Klima in Bezug auf Selbstständigkeit (-),
- Gründungsklima an Hochschulen und Universitäten (+),
- andere Förderinstrumente des Bundes, des Landes und der EU und ggf. deren Zusammenwirken (+),
- private und öffentliche Finanzierung oder Förderung für Gründungen (+),
- Vernetzung der Akteursgruppen im Bereich der Gründungsförderung (+).

9. Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen im Bereich der Gründungsförderung

Grundsätzlich haben sich die Maßnahmen der Gründungsförderung bewährt und leisten einen Beitrag zum spezifischen Ziel A.1.1, die Gründungsvoraussetzungen in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern und Entrepreneurship zu stärken. Zum einen sensibilisieren und motivieren die Maßnahmen für das Thema Selbstständigkeit, und zum anderen werden Gründungen unterstützt, langfristig am Markt zu bestehen. Allerdings existiert auch in Zukunft noch erheblicher Bedarf, den Wirtschaftsstandort Mecklenburg-Vorpommern über innovative Gründungen zu stärken und wettbewerbsfähiger zu machen. Da gerade innovative, technologie- und wissensorientierte Gründungen zum Erhalt und Ausbau attraktiver und werthaltiger Arbeitsplätze beitragen und somit auch zur Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommerns einen Beitrag leisten, sollte in Zukunft verstärkt in die Förderung innovativer, technologie- und wissensbasierter Gründungen investiert werden.

Der größte Handlungsbedarf zeigt sich aktuell bei der Vernetzung der Gründer/innen untereinander, aber auch bei der besseren Verknüpfung der Förderangebote zur Etablierung von Förderketten. Funktionierende Vernetzungsstrukturen in den Regionen zwischen den Gründern und Gründerinnen untereinander, aber auch mit unterstützenden Akteuren und Akteurinnen tragen entscheidend zur Gründungstätigkeit und zum Gründungserfolg bei. Allerdings bestehen in Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf vorhandene Vernetzungsstrukturen erhebliche regionale Unterschiede. Während sich in Rostock Vernetzungsstrukturen (weiter-)entwickelt haben und Förderketten begünstigen, sieht es in Neubrandenburg und in ländlicheren Regionen anders aus. Fehlende Kommunikationsstrukturen, aber auch eine nicht ausreichende Öffentlichkeitsarbeit zu bestehenden Förderangeboten erschweren in einigen Regionen die Begleitung von Gründungswilligen oder Gründern und Gründerinnen über alle Phasen der Gründung hinweg.

Handlungsempfehlung 1

Ein größerer Fokus sollte auf der (Weiter-)Entwicklung von Vernetzungsstrukturen und der Etablierung von Förderketten liegen. In den Regionen sollten Projektangebote so ausgestaltet sein, dass Gründer/innen über den gesamten Prozess der Gründung begleitet werden können. Die Förderung von Gründungsräumen, um klare Strukturen und Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen in den jeweiligen Regionen zum Thema Gründungen zu etablieren und um Gründer/innen untereinander zu vernetzten, scheint in diesem Zusammenhang ebenfalls sinnvoll.

Die Zahl der **langfristigen und innovativen, technologischen und wissensbasierten** Gründungen scheint durch die **Förderung prinzipiell gesteigert worden zu sein**, allerdings nicht im erhofften Ausmaß.

Handlungsempfehlung 2

Eine noch gezieltere Ansprache von potenziellen Gründerinnen und Gründern könnte vor allem durch eine geschärfte Zielgruppendefinition und eine zielgruppenspezifischere Öffentlichkeitsarbeit möglich sein. Rekrutierungsstrategien fehlen aktuell insbesondere hinsichtlich der Zielgruppe von Absolventinnen und Absolventen, die nicht mehr im Umfeld von Universitäten oder Forschungseinrichtungen angesiedelt sind. Ebenfalls gelingt die Ansprache von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nur bedingt. Mehr Zeitkontingente für die Projektmitarbeitende, um Wissenschaftler/innen gezielt ansprechen zu können, können zu besseren Einbindungsquoten dieser Zielgruppen führen.

Mit dem Fokus auf innovative, technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen geht die Anbindung an Hochschulen, Technologiezentren und Forschungsinstituten einher und somit auch eine starke Konzentration auf Städte. Die von einigen Interviewpersonen gewünschte Ausweitung auf Durchführungsorte jenseits der großen Städte und Hochschulstandorte wird vom Evaluationsteam eher abgelehnt. Ein stärkerer Ausbau der Förderung an wissenschaftsnahen Institutionen ist gerade bezogen auf das Ziel des Erhalts und des Ausbaus attraktiver und werthaltiger Arbeitsplätze erfolgsversprechender.

Probleme bestehen vor allem beim vorhandenen Risikokapital in Mecklenburg-Vorpommern. So wird Wagniskapital oft durch die öffentliche Hand zur Verfügung gestellt. Eine Verstetigung von einigen Projekten ohne ESF-Förderung ist somit eher nicht gegeben.

Handlungsempfehlung 3

Eine zielgerichtete Vernetzung von Unternehmen mit Gründern und Gründerinnen oder Projekten im Rahmen eines Unternehmensnetzwerkes, um potenzielle Investoren und Investorinnen in die Gründungslandschaft einzubinden, könnte zum einen das Einwerben von finanziellen Mitteln für zukünftige Gründer/innen erleichtern und zum anderen die Verstetigung von geförderten Projekten ermöglichen.

Bei der Förderung der Querschnittsziele besteht weiterhin Handlungsbedarf. Mit den Gründungstipendien sowie mit denjenigen Entrepreneurship-Projekten, die konkret auf eine innovative bzw. wissensbasierte Gründung vorbereiten, gelingt es nicht, Frauen stärker zu

wissens- und technologieorientierten Gründungen zu motivieren, um so dem verhältnismäßig geringen Anteil von Frauen bei Gründungen in technologie- und wissensorientierten Sektoren (in Mecklenburg-Vorpommern wie in Deutschland insgesamt) entgegenzusteuern und die Potenziale hochqualifizierter Frauen nutzbar zu machen.

Handlungsempfehlung 4

Zwar sind die Handlungsmöglichkeiten aufgrund des vorherrschenden stereotypischen Berufs- und Studienwahlverhaltens eingeschränkt, dennoch sollte die ESF-Förderung stärker als bislang genutzt werden, um mehr Frauen bei einer innovativen Gründung zu unterstützen. Hierfür bieten sich vor allem die Maßnahmen an, die an Hochschulen ansetzen und sich vor allem an Studierende richten. Ansätze zur besseren Ansprache und Unterstützung von Frauen könnten Projektträger z. B. in Zusammenarbeit mit dem Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit Mecklenburg-Vorpommern entwickeln und implementieren. Zur Nutzung bestehender und zukünftiger Potentiale sollten Frauen gezielt in MINT-Bereichen gesucht und zur Gründung motiviert werden. Das Fördern von Frauen mit bereits bestehenden Gründungsinteressen in anderen Sektoren sollte allerdings nicht vernachlässigt werden.

Handlungsbedarf identifiziert das Evaluationsteam im Bereich des Querschnittsziels ökologische Nachhaltigkeit. Dieses Querschnittsziel spielt in der aktuellen Gründungsförderung weiterhin eine untergeordnete Rolle. So könnten gerade Innovationen zum Schutz der Umwelt, die dazu beitragen, dass Ressourcen sparsam und effizient eingesetzt werden, einen entscheidenden Beitrag zur Förderung des Querschnittsziels ökologische Nachhaltigkeit leisten.

Handlungsempfehlung 5

Eine stärkere Fokussierung auf das Thema ökologische Nachhaltigkeit erscheint hier sinnvoll. Da das Thema auch in der Öffentlichkeit und bei immer jüngeren Generationen an Bedeutung gewonnen hat und gewinnen wird, bieten sich die im Rahmen des Entrepreneurships bereits durchgeführten Maßnahmen an Hochschulen an. Das Thema Umwelt im Zusammenhang mit Gründungen sollte hier in den Informationsveranstaltungen stärker integriert werden. Ebenso wäre es möglich, das Thema ökologische Nachhaltigkeit bei den Ideenwettbewerben an den Hochschulen stärker zu platzieren.

Teil B: Bewertung des spezifischen Ziels A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Die Bewertung der Gleichstellungsförderung fokussiert auf das Instrument *A.4.1 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter*.[14] Aufschluss über die Umsetzungspraxis und Ergebnisse geben die Auswertung der ESF-Monitoringdaten zum Ergebnisindikator sowie eine vertiefende Fallstudie. Aufgrund der großen inhaltlichen Breite der Förderung konnte nicht die gesamte Förderung in die thematische Bewertung über die Auswertung der Monitoringdaten hinaus einbezogen werden. Ausgewählt wurde für die Fallstudie der zentrale Bereich der Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen über Mentoring-Projekte und hier speziell das Wirtschaftsmentoring. Die Cross-Mentoring-Projekte im Rahmen des Programms „Zukunft durch Aufstieg" bzw. „Aufstieg in Unternehmen" sind ein relativ neues Instrument, das erst gegen Ende der letzten Förderperiode entwickelt wurde. Daher wurde in einer auf das Cross-Mentoring (Mentoring Wirtschaft) konzentrierten Evaluation das größte Potential für neue, gewinnbringende Erkenntnisse gesehen. Zudem bauen die hier gewonnen Erkenntnisse auf den zwei in der vergangenen Förderperiode durchgeführten Studien zur Bewertung der spezifischen Gleichstellungsförderung auf.

10. Methodisches Vorgehen

Auch dieser Teil der Bewertungsstudie ist als theoriebasierte Wirkungsanalyse angelegt. Entsprechend der Theory of Change (Theorie der Veränderungen) wurden zunächst theoriegestützt die mit den Förderinstrumenten intendierten Wirkungszusammenhänge herausgearbeitet und anschließend mit Hilfe von Auswertungen und bereits vorliegenden (Monitoring-)Daten empirisch überprüft.

1. Zunächst wurden auf Basis einer umfassenden **Dokumentenanalyse** die Wirkungszusammenhänge auf Ebene des spezifischen Ziels herausgearbeitet. Die Auswertungsergebnisse wurden in kompakter Form beschrieben und in Ursache-Wirkungs-Diagrammen („Wirkungsketten") graphisch dargestellt. Grundlagen der Dokumentenanalysen sind alle relevanten Dokumente zur strategischen Ausrichtung, Planung, Steuerung und Umsetzung der Förderung im spezifischen Ziel A.2.1, also beispielsweise das ESF-OP, Ausführungen zur Programmstruktur und Programmbeschreibungen, Förderrichtlinien, Merkblätter, vorliegende Studien aus der Förderperiode 2007 bis 2013 und weitere relevante Informationen. Gleichzeitig wurden auch

[14] Das Instrument A.4.2 befindet sich derzeit noch im Planungsstadium, weswegen keine Bewertungsarbeiten möglich sind.

Dokumente zu analogen Programmen aus anderen Bundesländern hinzugezogen, die ähnliche Zielstellungen verfolgen.

2. Zur Absicherung des theoriegestützten Wirkungsmodells wurde es den fachlich relevanten Akteuren und Akteurinnen im Rahmen einer **Fokusgruppe** am 04. Mai 2018 präsentiert und mit ihnen diskutiert. Das theoriegestützte entwickelte Ursache-Wirkungs-Modell wurde auf Basis der Fokusgruppendiskussionen angepasst und präzisiert. Die wichtigsten durch die Fokusgruppe vorgenommen Änderungen werden im Rahmen der Darstellung von Methodik und Auswertung dieses Berichts eingebracht. Die finale Darstellung der Wirkungsmodelle findet sich in Kapitel 11 dieses Berichts. Diese Wirkungsmodelle wurden im Anschluss empirisch überprüft. Hierzu wurden sowohl qualitative als auch quantitative Erhebungsmethoden angewandt, um der Heterogenität des spezifischen Ziels gerecht zu werden.

3. Zunächst wurden die zur Verfügung stehenden **Monitoringdaten** sowie die erhobenen längerfristigen Ergebnisindikatoren zielgerichtet aufbereitet und ausgewertet. Die Daten des Monitoringsystems sind v. a. zur Analyse der finanziellen und materiellen Umsetzung, der Erreichung der Zielgruppen, der unmittelbaren Ergebnisse sowie ausgewählter Charakteristika auf Projektebene relevant. Darüber hinaus werden die Informationen zu den längerfristigen Ergebnisindikatoren ausgewertet.

4. **Qualitative Fallstudie:** Zur Analyse der konkreten Umsetzungsstrukturen der Förderung wurde eine qualitative Fallstudie durchgeführt. Dabei wurde darauf Wert gelegt, den Ablauf und Mehrwert des Cross-Mentoring aus der Perspektive unterschiedlicher Akteursgruppen abzubilden, die Wirkung vergangener Anpassungen auszuwerten und künftige Potentiale des Programms zu finden.

   Hierzu wurden zunächst die Projektunterlagen von „Zukunft durch Aufstieg“ sowie Unterlagen und Bewertungsberichte zu Cross-Mentoring-Programmen in anderen Bundesländern ausgewertet. Darauf basierend wurden auf die jeweiligen Akteursgruppen zugeschnittene Leitfäden entwickelt. Qualitative Interviews fanden auf den Ebenen des zuständigen Fachreferats, der Servicestelle, welche die Projektleitungen koordiniert und betreut, sowie mit drei der sechs regionalen Projektleitungen statt. Dabei wurden vier Interviews geführt, wobei zwei Personen sowohl Servicestelle als auch Projektleitung abbildeten. Die Interviews fanden zwischen dem 24.09.2018 – 18.10.2018 statt und dauerten durchschnittlich 50 Minuten.

   Zur Abbildung der Ziele, Erwartungen und Bewertungen der Mentees wurde eine Fokusgruppe im Rahmen eines durch das Cross-Mentoring angebotenen Seminars durchgeführt. Zehn Mentees nahmen an der einstündigen Diskussion teil. Dabei

teilten die Mentees mit, wie sie zum Programm kamen und welche Position sie in ihrem Unternehmen innehaben. Anschließend wurde in zwei Teilen über die unternommenen Schritte in der Tandem-Beziehung, die Erwartungen und antizipierten Ergebnisse durch die Programmteilnahme und das Optimierungspotential des Cross-Mentoring strukturiert diskutiert. Um zusätzlich die Perspektive der Mentees im weiteren Projektverlauf abzubilden, wurde ein Hintergrundgespräch mit einer ehemaligen Mentee geführt.

Darüber hinaus wurden zwei Interviews geführt, welche die Perspektive der Mentoren und Mentorinnen sowie der teilnehmenden Unternehmen abbilden sollten. Dabei wurden Personen einbezogen, die sowohl als Mentor/in als auch als Führungskraft in einem Unternehmen, welches Mentees entsendet, tätig sind. Im November 2018 wurden insgesamt zwei Interviews mit einer durchschnittlichen Länge von 29 Minuten geführt.

11. Interventionslogik des spezifischen Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Im Zuge der Doppelstrategie, die für die ESF-Programme vorgesehen ist, um Beiträge zur Gleichstellung von Männern und Frauen zu leisten, sieht das Land Mecklenburg-Vorpommern im ESF neben der bereichsübergreifenden Integration des Ziels Maßnahmen vor, die im spezifischen Ziel A.2.1 gebündelt sind (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 27).

Die Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben soll individuelle Lebensperspektiven von Männern und Frauen erweitern und zur eigenständigen Existenzsicherung insbesondere von Frauen beitragen. Gleichzeitig wird die Förderung in den Kontext der Fachkräftesicherung eingeordnet, da bisher nicht genutzte Potenziale (insbesondere bei gut ausgebildeten Frauen) erschlossen werden sollen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen wird dabei entsprechend auch als „Wirtschafts- und Standortfaktor“ verstanden (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 19, S. 25 und S. 149).

Handlungsbedarf wird im OP insbesondere angesichts des Befundes identifiziert, dass Frauen zwar die Mehrheit der Beschäftigten stellen, allerdings häufiger in Teilzeit sowie in personenintensiven Dienstleistungen mit eher geringen Einkommen und wenigen Aufstiegschancen arbeiten (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 11 und S. 31). Um mehr Gleichstellung zu erreichen, werden mit der Förderung laut Darstellung im

OP zwei Herausforderungen aufgegriffen: Zum einen der „Abbau von Geschlechterstereotypen und Geschlechtergrenzen im Erwerbsleben“ und zum anderen „die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S.19). Hierbei bedingen sich aus Sicht des Evaluationsteams allerdings die beiden im OP formulierten Ziele auch gegenseitig, denn die Förderung der Vereinbarkeit stellt eine wichtige Voraussetzung für eine vom Geschlecht unabhängige erfolgreiche Teilhabe am Erwerbsleben dar. Dementsprechend fassen wir den Abbau geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt als Ergebnisdimension aller Förderansätze des ESF-OP (vgl. Abbildung 11.1 und Abbildung 11.2 auf S. 68) auf.

Der Abbau von Geschlechtergrenzen im Erwerbsleben wird insbesondere über die Förderung von Karrierechancen für Frauen verfolgt, welche auch im Rahmen der Fokusgruppe als wichtigstes Ziel der Förderrichtlinie betrachtet wurde (Fokusgruppe, 2018). Im Fokus steht dabei die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft über Mentoring-Programme. Das Cross-Mentoring-Programm zur Förderung von Frauen in der Wirtschaft wird im Rahmen der Bewertungsarbeiten vertiefend betrachtet.[15] Kern des Programms stellen Treffen zwischen einer erfahrenen weiblichen oder männlichen Führungskraft (Mentor/in) und einer weiblichen Nachwuchsführungskraft (Mentee) über den Zeitraum von etwa einem Jahr dar. Mentor/in und Mentee kommen dabei aus unterschiedlichen Unternehmen bzw. Institutionen mit wirtschaftsnahen Strukturen, sodass beide Seiten von den Erfahrungen und der Unternehmenskultur des Partners bzw. der Partnerin profitieren können. Der Ansatz des Cross-Mentorings begünstigt zudem den Aufbau von Vertrauensverhältnissen, da die Beteiligten nicht durch unternehmensinterne Hierarchien verbunden sind. Auch können KMU mit kleiner Belegschaft teilnehmen, die ansonsten keine ausreichend große Auswahl für passende Mentoring-Tandems hätten (Koordinierungsstelle im Programm "Zukunft durch Aufstieg" o.J.). Ergänzend finden Weiterbildungen in Form von Seminaren oder Workshops sowie Netzwerkveranstaltungen statt. Das Mentoring und die Rahmenaktivitäten sollen die Nachwuchskräfte beim Aufstieg in Führungspositionen bzw. bei der Festigung ihrer (Führungs-)Position unterstützen.

Geschlechterstereotypen und Geschlechtergrenzen sollen ferner über Aktivitäten abgebaut werden, die darauf abzielen, traditionelles Berufswahlverhalten bei jungen Menschen aufzubrechen (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 50; Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2016). Auch Projekte, mit denen die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen erkannt und angegangen wird, sollen hierzu beitragen (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2016, S. 855). Darüber hinaus werden die

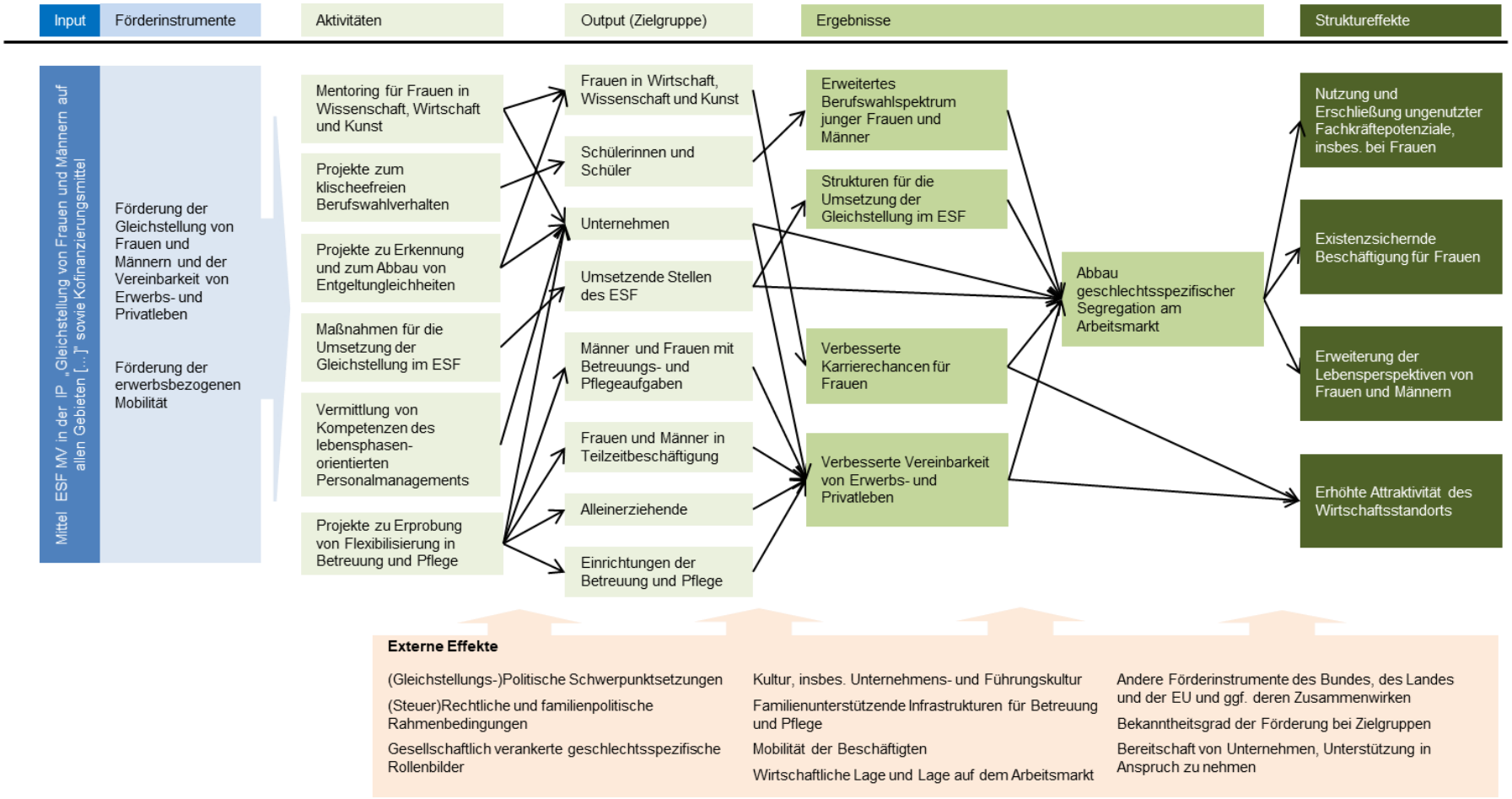
[15] Vgl. Kapitel 11; entsprechend findet sich in Abbildung 11.2 ein Wirkungsmodell speziell für das Cross-Mentoring, während Abbildung 11.1 das Wirkmodell auf Ebene des spezifischen Ziels darstellt.

Mittel genutzt, um über die Etablierung des Landeszentrums für Gleichstellung und Vereinbarkeit Maßnahmen für die Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung im ESF weiterzuentwickeln, die auch über den ESF, z.B. in Form von Strukturen für die Umsetzung von Gleichstellung, hinauswirken sollen (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 51; Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2016; Fokusgruppe, 2018).

Die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zielt darauf ab, dass die Vereinbarkeit für Frauen und Männer mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben erleichtert wird und dass sich mehr erwerbstätige Männer an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben in ihrer Familie beteiligen können (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 47 f.). Dazu wird zum einen auf die Unternehmensseite fokussiert, vor allem in Form des lebensphasenorientierten Personalmanagements; zum anderen werden auf überbetrieblicher Ebene Ansätze zur Flexibilisierung von Betreuungsangeboten erprobt (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 19 und S. 47; Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung (2018)).

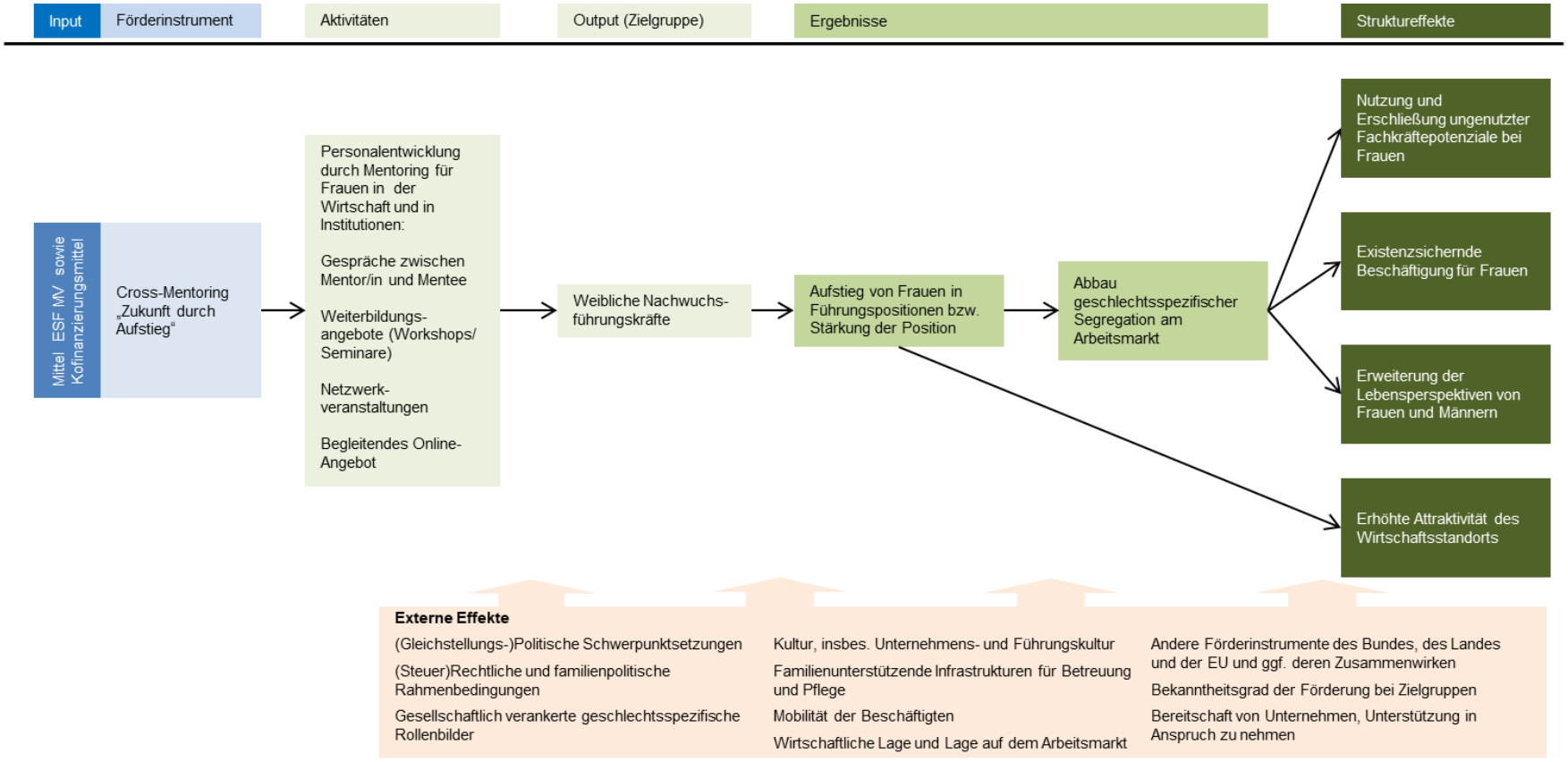
Inwiefern konkrete Beiträge zum Nichtdiskriminierungsziel erwartet werden, die über eine formelle Gleichbehandlung (Zugang für alle Menschen, vgl. ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 27 und S. 148) hinausgehen, geht aus den analysierten Dokumenten nicht hervor. Konkrete Beiträge zum Ziel Nachhaltige Entwicklung durch die Gleichstellungsfördermaßnahmen werden in den bislang analysierten Dokumenten nicht beschrieben, und die Umweltverbände bestätigten im Rahmen der Fokusgruppe, das Nachhaltigkeitsziel im Rahmen dieser Förderrichtlinie nicht als sinnvoll zu befinden (Fokusgruppe 2018).

Abbildung 11.1 Wirkungsmodell im Spezifischen Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse und Fokusgruppe.

Abbildung 11.2 Wirkungsmodell zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen über Cross-Mentoring



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse und Fokusgruppe.

Bei der Gleichstellungsförderung ist zu beachten, dass die Umsetzung des ESF-Programms nicht im „luftleeren Raum“ erfolgt, sondern dass externe Bedingungen die Wirkungen beeinflussen. Folgende externe Faktoren können sich auf die Zielerreichung – positiv oder negativ – auswirken:

- (Gleichstellungs-)Politische Schwerpunktsetzungen;
- (Steuer)Rechtliche und familienpolitische Rahmenbedingungen;
- Familienunterstützende Infrastrukturen für Betreuung und Pflege;
- Mobilität der Beschäftigten;
- Gesellschaftlich verankerte geschlechtsspezifische Rollenbilder;
- Vorherrschende Kultur, insbesondere die Unternehmens- und Führungskultur;
- Wirtschaftliche Lage und Lage auf dem Arbeitsmarkt;
- Andere Förderinstrumente des Bundes, des Landes und der EU und ggf. deren Zusammenwirken;
- Bekanntheitsgrad der Förderung bei den Zielgruppen;
- Bereitschaft von Unternehmen, Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

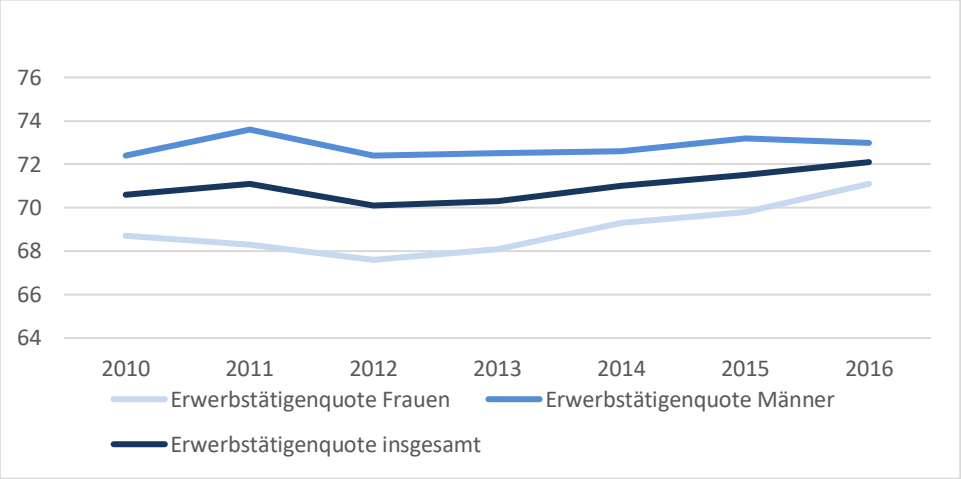
12. Kontext der Förderung

12.1 Weibliche Beschäftigungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern

Trotz der kontinuierlichen Anpassung der Frauenerwerbstätigenquote an die der Männer (siehe Abbildung 12.1), zeigen sich in Mecklenburg-Vorpommern vor allem deutliche Unterschiede im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit und Teilzeitbeschäftigung. In Mecklenburg-Vorpommern arbeitete 2017 ca. jede dritte beschäftigte Person in Teilzeit. Frauen in Teilzeit machten hierbei 46 % an allen beschäftigten Frauen aus, während der männliche Anteil an Teilzeitbeschäftigten an allen männlichen Beschäftigten lediglich 14 % betrug (IAB-Betriebspanel 2017).

Frauen arbeiteten 2017 laut IAB-Betriebspanel zudem überwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen und in Dienstleistungsberufen. Männer waren in der Mehrheit im Verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe und in Berufen des Verkehrs, der Information und Kommunikation vertreten. Eine ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen lässt sich dagegen in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Handel und Reparatur beobachten.

Abbildung 12.1. Zeitreihe der Erwerbstätigenquoten 15 bis 65-Jähriger in Mecklenburg-Vorpommern nach Geschlecht und insgesamt



Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistische Jahrbücher Mecklenburg-Vorpommern 2014, 2015, 2017 und 2018.

Insbesondere in den Branchen Handel und Reparatur (53 %), Unternehmensnahe Dienstleistungen (54 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (55 %) arbeiten Frauen überwiegend in Teilzeit. Der höchste Anteil an Männern in Teilzeit an allen Beschäftigten lässt sich mit 34 % im Gesundheits- und Sozialwesen finden und liegt damit deutlich unter dem Anteil der Frauen.

Weibliche Führungskräfte in Mecklenburg-Vorpommern

Im Vergleich zu anderen Bundesländern steht Mecklenburg-Vorpommern bezogen auf den Anteil an weiblichen Führungskräften in der Privatwirtschaft relativ gut da. Laut IAB Betriebspanel (2014) bzw. dem Atlas der Gleichstellung von Frauen und Männern (2014) sind 32 % der Stellen in der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt (deutschlandweit: 25 %) und 51 % Stellen in der zweiten Führungsebene (deutschlandweit: 39 %).

Verdienststruktur in Mecklenburg-Vorpommern

Die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in Mecklenburg-Vorpommern vergleichsweise gering. Allerdings lässt sich das zu einem großen Teil auch mit der Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns erklären (wenig Industrie, aber große Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens). Im Jahr 2014 lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der weiblichen Beschäftigten bei 2.555 Euro, bei Männern bei 2.668 Euro. Den höchsten Durchschnittsverdienst unter den vollzeitbeschäftigten Frauen erzielten Frauen in der Branche öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, der Branche Erziehung und Unterricht und in der Branche Energieversorgung. Männer

verdienten in der Branche Energieversorgung, der Branche Information und Kommunikation, der Branche Erziehung und Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich gut. Niedrige Verdienste verzeichneten Männer im Gastgewerbe, Handel und bei Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Die größten Differenzen bei den Bruttomonatsverdiensten lagen laut Verdienststrukturerhebung 2014 im Gesundheits- und Sozialwesen. Zudem ließen sich in der Branche der Information und Kommunikation und im Wirtschaftszweig Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen relativ große Lohngefälle beobachten. Dagegen waren in der Branche der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede festzustellen (Statistisches Amt M-V 2018, Verdienststrukturerhebung 2014).

Stereotypes Berufswahlverhalten

Weiterhin lässt sich auch in Mecklenburg-Vorpommern eine stereotypische Berufswahl beobachten. Laut BIBB (2017) zählten bei den Frauen vor allem Ausbildungsberufe der Verwaltung und der Dienstleistung zu den beliebtesten Berufen, Männer wählten vor allem Berufe im handwerklichen und technischen Bereich. Eine geschlechterspezifische Berufswahl lässt sich zudem bei der Studiengangauswahl beobachten (Wintersemester 2016/2017). Während Betriebswirtschaftslehre, Medizin, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsrecht oder Rechtswissenschaft sowohl unter Männern als auch unter Frauen gleichermaßen beliebt waren, wählten Männer oftmals einen Studiengang im Bereich Ingenieurswissenschaften. Bei Frauen hingegen erfreuten sich Geisteswissenschaften großer Beliebtheit (Statistisches Amt M-V 2017, Studienanfänger an Hochschulen in Mecklenburg- Vorpommern 2016).

13. Ergebnisse bestehender Berichte/Studien im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen

13.1 Allgemeine Studien zum Thema Gleichstellung von Männern und Frauen

Mit dem Ziel die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen und die Potenziale beider Geschlechter stärker für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Entwicklung des Landes zu nutzen, förderte das Land Mecklenburg-Vorpommern bereits zwischen 2007-2013 die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des ESF über zwei Richtlinien:

- A.3 Förderung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben,

- C.3 Förderung des Abbaus der geschlechterspezifischen horizontalen und vertikalen Teilung am Arbeitsmarkt.

Basierend auf einer Grund- und Folgestudie zur Bewertung der Förderung (vgl. IfS 2012a und IfS 2013b), kam das beauftragte Evaluationsteam zu einer größtenteils positiven Bewertung. Demnach wurden die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbessert und die Gleichstellung von Frauen und Männern über zahlreiche Prozesse und Veränderungen nachhaltig gefördert.

So entstanden durch die heterogenen Förderansätze im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP) neue Angebote im Bereich der Ferien-, Randzeit- und Notfallbetreuung in einzelnen Regionen, Angebote für KMU und deren Beschäftigte zur Nutzung von familienorientierten Dienstleistungen, Leitfäden für Unternehmen, Beschäftigte und regionale Akteursgruppen zur Entwicklung von VEP-Maßnahmen und auch eine bessere Vernetzung von Akteuren und Akteurinnen. Damit konnten die Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern im Betreuungsalter oder pflegebedürftigen Angehörigen verbessert und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen erhöht werden. Generell wurden darüber hinaus Unternehmen und andere Akteure und Akteurinnen für VEP-Maßnahmen sensibilisiert.

Im Bereich Abbau geschlechterspezifischer horizontaler und vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt konnte u.a. erreicht werden, dass neue Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen aus den Bereichen Personalentwicklung, Berufsorientierung und Regionalentwicklung zu Gleichstellungsthemen entstanden sind. Außerdem konnte die Verankerung von Gleichstellungsthemen in Projekten, Netzwerken oder bestehenden Beratungsangeboten verstärkt werden und neue Projekte oder Prozesse zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurden in den Regionen angestoßen. Des Weiteren entstanden neue Fortbildungsmodule für Lehrer/innen, Schulsozialarbeiter/innen und Projektmitarbeitende zur geschlechterreflektierenden Berufsorientierung oder neue Informations-, Beratungs- Qualifizierungs-, und Vernetzungsangebote für (hoch-) qualifizierte Frauen. Erzielt werden konnten damit beispielsweise eine erhöhte Sensibilität von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen aus den Bereichen Personalentwicklung, Berufsorientierung und Regionalentwicklung. Zudem konnten Unternehmen in Bezug auf Belange der Gleichstellung und verbesserte Rahmenbedingungen/Angebote für berufstätige Männer und Frauen in einzelnen Regionen oder Bereichen (u a. in Bezug auf Mobilität oder im ländlichen Raum) sensibilisiert werden. Ebenfalls konnten die Verankerung von Gleichstellungstellungsthemen, eine Erhöhung der Familienfreundlichkeit an den Hochschulen und neue Strategien zur Fachkräftesicherung durch gleichstellungsfördernde Aspekte gefördert werden.

Bewährt hat sich nach Ansicht des Evaluationsteams vor allem die Kombination verschiedener Förderarten, um sowohl die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt weiter zu verbessern.

Vom Evaluationsteam abgeleitete Handlungsempfehlungen sind eine stärkere Konzentration auf spezifische Themen, gerade im Zuge zurückgehender Mittel, und eine bessere Einbindung von kleinen und Mikrounternehmen in die Projekte. Zudem sollte die Zusammenarbeit mit Schlüsselakteuren aus einzelnen Handlungsfeldern und regionalen Akteuren beibehalten werden.

In einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten deutschlandweiten Studie hat das IW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) ein 3-Phasen-Modell demokratiefester Personalpolitik (vgl. IW 2014). Das Modell besteht aus drei Stufen. Stufe 1, komplementäre Personalpolitik, Stufe 2, bedarfsgerechte Personalpolitik und Stufe 3, lebensphasenorientierte Personalpolitik. Stufe 3 zielt dabei stark auf die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben ab und beinhaltet eine flexible Personalpolitik, die sich sowohl an die unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenssituationen der Beschäftigten anpassen soll, als auch auf veränderte Bedürfnisse reagieren kann und somit u.a. auf die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben abzielt. Empirisch untersucht wurde das entwickelte 3-Phasen-Modell mit der achten Welle des IW-Personalpanels aus dem Frühjahr 2013[16].

Zusammenfassend kommt das IW zur Einschätzung, dass Unternehmen mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik ein signifikant höheres Jahresergebnis erzielen und zudem öfter positive Ertragserwartungen haben, niedrigere Krankenstände aufweisen und auch innovativer agieren als andere Unternehmen. Somit können Unternehmen mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik auf Bedürfnisse und auf individuelle Lebensentwürfe mit passenden Angeboten reagieren und Beschäftigte in Zeiten des Fachkräftemangels zum einen gewinnen, und zudem auf lange Sicht an sich binden.

Nach einer Studie des Landeszentrums für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV (2015) gibt es eine Wechselwirkung zwischen der stereotypischen Berufswahl von Männern und Frauen und der horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, die sich gegenseitig verstärkt. Folge dieser Wechselwirkung sind ungleiche Gehälter zwischen Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit und eine hemmende Wirkung auf Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter. Die stereotypische Berufswahl geht einher

[16] Zufallsstichprobe von Unternehmen mit mindestens 5 Mitarbeiter/innen, geschichtet nach Mitarbeiter/innenzahl und Branche. Erhoben wird das Panel vom Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH (IW Consult) in Kooperation mit dem Zentrum für Evaluation und Methodenlehre der Universität Bonn. Die Stichprobe umfasste 2013 1.561 Unternehmen.

mit einem wirtschaftlichen Risiko. So müsse das stereotypische Berufswahlverhalten aufgebrochen werden, um demografische Auswirkungen in Mecklenburg-Vorpommern abzumildern. (Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV 2015, S. 4 f.) Aufbauend auf den Erkenntnissen werde zehn Handlungsempfehlungen für Mecklenburg-Vorpommern abgeleitet, mit deren Hilfe die horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt abgebaut, stereotypisches Berufswahlverhalten verhindert und die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden können (Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV 2015, S. 31-34): 1. Etablierung verbindlicher Qualitätsstandards für schuleigene Berufsorientierungskonzepte, 2. Auf- und Ausbau schulübergreifender lokaler Netzwerke zwischen Schulen, Unternehmen, anderen Arbeitgebenden und Wirtschaftsakteur/innen, 3. Sensibilisierung von Führungskräften für ihre Rolle in der Berufsorientierung, 4. Zielgruppengerechte Thematisierung der Berufsorientierung im Kontext der eigenen Lebensplanung, 5. Förderung der allgemeinen Kompetenz aller schulischen Lehrkräfte im Lernfeld Berufsorientierung, 6. Förderung der Genderkompetenz von (angehenden) schulischen Lehrkräften, 7. Sicherstellung der Genderkompetenz von außerschulischen Akteur/innen in der Berufsorientierung, 8. Entwicklung und Einsatz von gendergerechtem Lehrmaterial im Lernfeld Berufsorientierung, 9. Verstärkte Sensibilisierung der Eltern bzw. der Erziehungsberechtigten für ihre Rolle in der Berufsorientierung und 10. Erprobung neuer Inhalte und Methoden in der Berufsorientierung.

13.2 Spezifische Ergebnisse zum Thema Cross-Mentoring in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern

Cross-Mentoring hat in Deutschland laut einer Studie von Domsch, Ladwig und Weber (2017) in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Bundes- und europaweit wird über Vereine, Verbände und Netzwerke das Thema Mentoring vorangetrieben sowie Qualitätssicherung betrieben. Mit dem Bestreben, Frauen in Führungspositionen zu bekommen, wird Cross-Mentoring hierbei oftmals über Bundes- und Landesmittel finanziert (z.B. Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Thüringen) und hat somit auch politisch an Bedeutung gewonnen.

Chancen des Cross-Mentorings werden vor allem im nicht vorhandenen gemeinsamen Unternehmenskontext gesehen, der eine offene Gesprächskultur zwischen Mentee und Mentor/innen erlaubt, dem Mentee als auch dem/der Mentor/in einen Blick über das eigene Unternehmen hinaus ermöglicht, die Reflexion der eigenen Handlungsweise bei Mentees und Mentoren und Mentorinnen hervorruft, den Netzwerkaufbau zwischen Unternehmen und Kooperationspartnern fördert, zu einer Imagesteigerung der teilnehmenden Unternehmen führt und Topnachwuchskräfte hervorbringt.

Bereits in der Förderperiode 2007-2013 förderte Mecklenburg-Vorpommern über das Verbundprojekt *Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft und Wirtschaft M-V* Mentoringprogramme. So startete die Universität Greifswald 2011 ein Mentoring-Programm für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen als Modellprojekt, welches Postdoktorandinnen und Habilitandinnen dabei unterstützte, ihre Karrierechancen zu verwirklichen.

Den Bewertungsstudien des IfS in den Jahren 2012 und 2013 sah das Greifswalder Programm auf der einen Seite die Begleitung einer Mentee von zwei Mentoren und Mentorinnen (Interne ohne und Externe mit Fachbezug) vor. Auf der anderen Seite beinhaltete es zudem ein begleitendes Veranstaltungsprogramm mit Schulungs- und Beratungsangeboten zu den Themen Bewerbungstraining, Berufungen, Einwerbung von Drittmitteln, Verwertung von Ergebnissen, Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Wissenschaft etc. Die erste Phase startete 2011 mit 12 Mentees aus den Bereichen Geisteswissenschaften, Medizin, Naturwissenschaften, Rechts- und Staatswissenschaften. 2012 startete die zweite Förderphase, welche wiederum die Erprobung des in der Förderphase 1 konzipierten Mentoring-Modellprogramms darstellte.

Zentrale Ergebnisse des Mentoring-Programms für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen waren laut Evaluationsteam vor allem der bessere Zugang zu fachbezogenen und universitären Netzwerken und eine fachliche und strategische Unterstützung bei der Karriere- und Lebensplanung. Zudem stärkte es als Teil des Verbundprojekts *Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft und Wirtschaft M-V* die Gleichstellungsaktivitäten an der Hochschule (IfS 2012a, 2013b, S. 85 f.).

Aufbauend auf den Erfahrungen aus der Förderperiode 2007-2013 wurde ab 2013 als zentraler neuer Förderansatz im Rahmen von Mentoringprogrammen der Förderperiode 2014-2020 das Landesprogramm „Zukunft durch Aufstieg - Mentoring für weibliche Beschäftigte“ umgesetzt. Gefördert wurden nicht nur allein die Aufstiegschancen von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, sondern auch der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen oder Institutionen über sogenannte Cross-Mentoring Programme in der Wirtschaft. Das landesweite Cross Mentoring Programm startete 2013 landesweit unter dem Namen „Zukunft durch Aufstieg“.

Seit 2018 befindet sich das Programm im vierten Durchgang und wird unter dem neuen Namen „Aufstieg in Unternehmen - Mentoring für Frauen in der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern“ ESF-gefördert durchgeführt. Mit dem Ziel, weibliche Führungskräfte in Mecklenburg-Vorpommern in ihrer beruflichen als auch in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern, agieren dabei Mentees und Mentoren/Mentorinnen aus unterschiedlichen Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum als Tandem und tauschen Erfahrungen aus. Dabei sollen sowohl Mentees als auch Mentoren/Mentorinnen von der Tandembeziehung profitieren.

Mentees, aber auch Mentoren/Mentorinnen, sollen ihre Beratungs- und Führungskompetenzen weiterentwickeln, sich beruflich und persönlich reflektieren, Austauschmöglichkeiten nutzen und ihr Netzwerk ausbauen und neue Impulse und Sichtweisen gewinnen. Unternehmen sollen das Cross-Mentoring Programm als eine Chance der nachhaltigen Personalgewinnung verstehen und so auch einem Fach- und Führungskräftemangel vorbeugen. Zudem können sie durch den Austausch ihrer Mentees mit Mentoren/Mentorinnen aus anderen Unternehmen und Bereichen neue Impulse und Sichtweisen in die eigenen Unternehmensabläufe integrieren oder bestehende hinterfragen (*Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH Landeskoordinatorin 2019)*

14. Aktueller Umsetzungsstand der ESF – Gleichstellungsförderung von Männern und Frauen

Die Investitionspriorität 8iv wird über die spezifische Zielsetzung, die geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung von Erwerbs- und Privatleben mittels der Förderinstrumente A.4.1 und A.4.2 umgesetzt.

Bis Ende 2018 wurden aus dem Förderinstrument A.4.1 mit 35 Projekten förderfähige Gesamtkosten im Umfang von 10,85 Mio. Euro bewilligt (siehe Tabelle 14.1). Damit waren zu diesem Zeitpunkt bereits 78,4 % der Mittel gebunden, die für das Instrument A.4.1 für die gesamte Förderperiode eingeplant sind (13,84 Mio. Euro).

Tabelle 14.1 Übersicht über die Förderung von Gleichstellung und Vereinbarkeit (A.4.1)

Projektarten	Anzahl Projekte	Bewilligte förderfähige Gesamtkosten in Mio. €
Mentoring Wissenschaft und Wirtschaft	24	5,65
Davon:		
Mentoring Universitäten	4	2,06
Mentoring Hochschulen	6	1,38
Mentoring Unternehmen	14	2,21
Mentoring Kunst	2	0,57
Berufsorientierung	5	2,11
Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit	2	1,68
sonstige Projekte	2	0,84
Gesamt	**35**	**10,85**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Das Mentoring Wissenschaft und Wirtschaft bildet mit 24 Projekten und einer bewilligten Fördersumme von 5,65 Mio. Euro den Förderschwerpunkt des Förderinstruments A.4.1. Auf das Mentoring Kunst bzw. die Berufsorientierung fallen zwei bzw. fünf Projekte. Projekte

im Rahmen der Berufsorientierung bilden damit einen weiteren Schwerpunkt der Förderung. Darüber hinaus wurden in zwei Projekten Mittel für das LGV bewilligt, um über die Etablierung des Landeszentrums Maßnahmen für die Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung im ESF weiterzuentwickeln, die auch über den ESF, z.B. in Form von Strukturen für die Umsetzung von Gleichstellung, hinauswirken sollen. Hier fand in zwei Phasen der Förderung (2016-2017, 2018-2020) eine Zusammenarbeit mit Unternehmen der Dienstleistungsbranche und die Arbeit im Rahmen der Kommunikationsoffensive „Apropos Partnerschaft – Macht`s gemeinsam“ (seit 2018) statt.

Im zweiten Förderinstrument der gleichstellungsspezifischen Förderung in der Investitionspriorität 8iv, der Förderung der erwerbsbezogenen Mobilität (A.4.2), erfolgten bis Ende 2018 noch keine Bewilligungen. Allerdings wurden in den Regionalbeiräten zwei Projekte positiv votiert.

15. Ergebnisse aus den qualitativen Erhebungen und dem Monitoring (Schwerpunkt Mentoring Wirtschaft)

Im Folgenden werden die Ergebnisse und Wirkungen der Förderung zum spezifischen Ziel A.2.1 mit einem Fokus auf das Projekt „Aufstieg in Unternehmen“ anhand der Struktur der Interventionslogik dargelegt. Dazu werden empirische Erkenntnisse mit den entsprechenden Elementen in der Interventionslogik abgeglichen und Abweichungen erklärt. Erkenntnisse dazu stammen aus qualitativen Interviews mit der strategischen und operativen Ebene, mit Unternehmen und Mentoren/Mentorinnen sowie einer Fokusgruppe mit teilnehmenden Mentees. Aussagen zu den Wirkungszusammenhängen beziehen sich somit hauptsächlich auf die Wirkungszusammenhänge der abgeleiteten Interventionslogik zum Cross-Mentoring im Bereich Wirtschaft (siehe Abbildung 11.2). Zusätzlich werden Monitoringdaten zu den anderen Projekten im Förderinstrument A.4.1 ausgewertet.

15.1 Zielgruppen, Zielsetzung und Umsetzung

Zielsetzung

Das Cross-Mentoring zielt vorrangig auf die Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte in der Wirtschaft ab, indem Teilnehmerinnen in ihren Kompetenzen, in ihrer Persönlichkeit und in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden. Die teilnehmenden Mentees der Fokusgruppe erwarten hierbei primär den Zugewinn von Sicherheit, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit Mitarbeitenden und der Kommunikation mit Führungskräften. Seitens

der interviewten Unternehmensvertreter/innen wird in diesem Kontext die Stärkung der Führungskompetenz ihrer Beschäftigten als primäres Teilnahmeziel genannt.

Umsetzung

Zur Erreichung der gesteckten Ziele sieht das Projekt auf der einen Seite eine einjährige Begleitung der Teilnehmerinnen durch einen Mentor/eine Mentorin eines anderen Unternehmens vor. Hierdurch ergibt sich wiederum ein Austausch zwischen den Unternehmen, der laut den Programmverantwortlichen gegenseitige Lernprozesse anstoßen solle. Die externe Position des Mentors oder der Mentorin ermögliche einen neutralen Blick auf Konflikte und neue Ansätze zur Problemlösung. Die Auswahl von Mentorinnen und Mentoren orientiere sich laut Projektleitungen stark an den konkreten Wünschen der Mentees. Zudem prüfe man die Eignung zum Mentoring in einem persönlichen Gespräch. Durch die Projektleitungen erfolge nach dem Matching eine Einführung in das Projekt sowie eine Vorstellung zwischen Mentor/in und Mentee.

Rhythmus, Dauer und Ort der Mentoring-Treffen werden individuell durch die beiden Parteien bestimmt. Mentor/in und Mentee treffen eine gemeinsame Zielvereinbarung, in der sie Ziele der Tandem-Beziehung definieren und Grundlegendes zu den Treffen festlegen (siehe Tabelle 15.1). Unsicherheiten bestanden dabei laut Mentees vor allem zu Beginn der Tandembeziehung. So war einem Teil der Mentees zu Beginn unklar, wann und in welchen Situationen sie ihren Mentor oder ihre Mentorin kontaktieren können.

Tabelle 15.1 In der Fokusgruppe genannten Inhalte der Tandem-Treffen

Erwartungen und Ziele	Organisatorisches	Inhalte zum Beruf
Kennenlernen Mentor/in Mentee	Terminvereinbarungen	Kollegiale Beziehungen, Umgehen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten
Besprechen von Erwartungen	Gegenseitige Unternehmensbesichtigungen	Kommunikation
Besprechen von persönlichen und beruflichen Zielen	Darstellung des bisherigen Lebenslaufs und der aktuellen Position im Unternehmen	Personalgespräche
Konkretisierung der Ziele, Definition von Teilzielen	Feedback zu vergangenen Schritten	Ad hoc Beratung bei akuten Problemen

Quelle: Fokusgruppe mit Mentees.

Das Programm sieht neben der Begleitung durch einen Mentor oder eine Mentorin ein zweiteiliges Rahmenprogramm vor, welches regional strukturiert ist: Je nach Arbeitsort werden die Frauen in eine der sechs Regionalgruppen eingeteilt. Tabelle 15.2 stellt die regionalen Projekte in der Übersicht dar.

Tabelle 15.2 Standorte des Cross-Mentoring

Region	Regionalgruppe	Sitz der zuständigen Projektleitung
Mecklenburg-Vorpommern West	Stadt Schwerin und Region Nordwestmecklenburg	Schwerin
	Ludwigslust und Parchim	Ludwigslust
	Stadt und Landkreis Rostock	Rostock
Mecklenburg-Vorpommern Ost	Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern-Greifswald	Neubrandenburg
	Mecklenburgische Seenplatte	Neubrandenburg
	Vorpommern-Rügen und Vorpommern-Greifswald	Stralsund

Quelle: https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/projekt/regionale-cross-mentoring-projekte.html, abgerufen 12/2018.

In jeder Regionalgruppe ist ein/e Projektleiter/in für die Auswahl von Mentoren/Mentorinnen und Mentees, dem Matching und der Betreuung zuständig. Die Betreuung findet dabei strukturiert statt, indem jede regionale Projektleitung vierteljährliche bilaterale Gespräche mit allen Mentees führt und auf deren Basis Projektstatusberichte erstellt werden. Diese werden an die Servicestelle übermittelt. Aus ihnen gehen grundlegende Informationen wie die Anzahl der aktiven Tandems und einbezogene Betriebe sowie eine Bewertung des Projekts durch die Mentees hervor, z.B. durch eine Ampel-Bewertung der Tandem-Beziehung und die Sammlung offener Wünsche. Positiv bewerten die Mentees der Fokusgruppe in diesem Zusammenhang die stetige Erreichbarkeit der Projektleitungen. Vorgesehen sind zudem insgesamt zwei Treffen zwischen Mentor/in und Mentee sowie deren Unternehmen. Diese organisiere man als regionale Projektleitung und begleite sie gegebenenfalls.

Die regionalen Projektleitungen werden durch eine zentrale Servicestelle betreut, welche durch zwei Personen mit Erfahrungen in der Projektleitung umgesetzt wird. Die beiden für die Servicestelle verantwortlichen Personen sind in Ludwigslust und Stralsund angesiedelt, wodurch sich bei der Betreuung auch eine regionale Aufteilung ergibt. Neben der Betreuung der regionalen Projekte sorgt die Servicestelle für die Einheitlichkeit des Projekts im ganzen Bundesland, betreibt Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und organisiert insgesamt sechs überregionale Seminare im Jahr, bei denen die Teilnehmerinnen je Seminar aus fünf Terminen an fünf verschiedenen Orten auswählen können. Die Seminare werden von den Mentees in der Fokusgruppe und von den interviewten Mentoren und Mentorinnen größtenteils als hochwertig beurteilt. Vereinzelt habe es aus Sicht der Unternehmensvertreter/innen in der Vergangenheit weniger gewinnbringende Seminare gegeben, was nach Ansicht der Unternehmensvertreter/innen vor allem insofern problematisch sei, als dass das von einer Teilnahme an weiteren Seminaren abschrecke. In der neuen Förderperiode gebe es

laut der Interviewpersonen in der Servicestelle stärker aufeinander aufbauende Seminare, sodass es zu weniger Wiederholungen im Inhalt komme.

Zusätzlich finden im Programmverlauf ein- bis zweimonatige Regionaltreffen zum gegenseitigen Austausch, meist zu einem thematischen Schwerpunkt, statt. Der Austausch mit anderen Führungskräften und der dadurch resultierende Aufbau eines persönlichen Netzwerks wird in der Fokusgruppe seitens der Mentees als zentrale Teilnahmemotivation bezeichnet und von anderen Interviewpersonen mit dem Ziel der Stärkung von beruflichen Netzwerken von Frauen in Verbindung gebracht. Inhaltlich bestehen die Treffen häufig aus einem kurzen Input mit moderierter Diskussion durch einen Gast oder einer Unternehmensbesichtigung. Die Themen dafür legen die Mentees selbst fest, wobei die Projektleiterinnen z.T. Anregungen in Form einer Liste vergangener Themen vorlegen. Auch werden Themen aus den Seminaren in den Regionaltreffen teilweise noch weiter vertieft.

Zusätzlich komme den Projektleitungen die Aufgabe zu, teilnehmende Unternehmen zu akquirieren und auf dem neusten Stand zu halten. Hierbei werde sehr individuell nach den Wünschen der Unternehmen gearbeitet, z.B. durch regelmäßige Gespräche oder eine schriftliche Zusammenfassung über aktuelle Schritte im Cross-Mentoring, in den Seminaren behandelte Themen oder den allgemeinen Stand der Mentoring-Beziehung.

Zielgruppenerreichung

Mit 398 Einritten in das Mentoring bis Ende 2018 wurden 49,1 % des Zielwerts für die gesamte Förderungsperiode (810) erreicht. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Mentoring-Projekte des Jahres 2015 noch aus dem ESF der Förderperiode 2006 bis 2013 gefördert wurden. Vor diesen Hintergrund ist der Zielerreichungsgrad für den Outputindikator durchaus positiv einzuschätzen. Dabei traten mit 153 Mentees die meisten Teilnehmenden in das Cross-Mentoring ein, gefolgt vom Mentoring der Hochschulen mit 135 Mentees und dem Mentoring an Universitäten (110). Siehe hierzu auch Tabelle 15.3.

Tabelle 15.3 Teilnehmerinnen am Wissenschafts- und Wirtschaftsmentoring

Art Mentoring	Teilnehmerinnen (Eintritte)			
	2016	2017	2018	Gesamt
Mentoring Universitäten (KarriereWegeMentoring)	55	55	0	110
Mentoring Hochschulen (KarriereStartMentoring)	53	47	35	135
Mentoring Unternehmen (Zukunft durch Aufstieg, Aufstieg in Unternehmen)	65	0	88	153
Gesamt	**173**	**102**	**123**	**398**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Das Wirtschaftsmentoring erreicht laut Interviewpersonen eine breite Klientel in Bezug auf Alter, Status und beruflichem Hintergrund. Die Vielfalt der Teilnehmerinnen sei auf die Vielfalt der Unternehmen im Bundesland und die kleinteilige Unternehmensstruktur zurückzuführen. Erreichen wolle man die Zielgruppen primär über die Ansprache von Unternehmen, wobei sich jede regionale Projektleitung durch IHK, HWK, Wirtschaftsverbände oder -vereine, Wirtschaftsvereine oder Arbeitgeberverbände ein Unternehmensnetzwerk aufbaue und Gelegenheiten wahrnehme, das Cross-Mentoring zu präsentieren. Zusätzliche Hinweise zur Struktur der Teilnehmenden liefert das Monitoring. So sind 3,3 % der teilnehmenden Mentees im Wirtschaftsmentoring unter 25 Jahre, 47,7 % zwischen 25 und 34 Jahre alt und 49,0 % zwischen 35-54 Jahre alt. Somit scheinen die teilnehmenden Mentees bei Projektstart unterschiedliche Berufserfahrungen mitzubringen. Vergleicht man zudem die Altersstruktur mit der der Teilnehmenden des Wissenschaftsmonitorings, sind Mentees des Wirtschaftsmentorings im Durchschnitt älter (siehe hierzu Tabelle 15.4).

Tabelle 15.4 Altersstruktur der teilnehmenden Mentees des Wirtschaftsmentorings im Vergleich

Alter	KarriereStart-Mentoring	KarriereWege-Mentoring	Wirtschaftsmentoring	Gesamtergebnis
unter 25	39,3 %	3,6 %	3,3 %	15,6 %
25 bis unter 34	58,5 %	71,8 %	47,7 %	58,0 %
35 bis unter 44	2,2 %	24,5 %	35,9 %	21,4 %
45 bis 54	0,0 %	0,0 %	13,1 %	5,0 %
ab 55	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Anfang April 2019.

Grundsätzlich werden die Mentees und Mentor/innen von „Aufstieg in Unternehmen“ basierend auf weichen und harten Qualitätskriterien ausgewählt (siehe Tabelle 15.5). Laut der Interviewpersonen orientiere man sich an den Qualitätskriterien der Deutschen Gesellschaft für Mentoring (DGM).

Tabelle 15.5 Qualitätskriterien zur Auswahl von Mentoren/Mentorinnen und Mentees

Mentoren/Mentorinnen		Mentees	
Harte Kriterien	**Softe Kriterien**	**Harte Kriterien**	**Softe Kriterien**
Langjährige Berufs- und Führungserfahrungen[17] in min. zwei unterschiedlichen Unternehmen	Bereitschaft Wissen und Erfahrungen weiterzugeben	Mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und i.d.R. eine mindestens einjährige Unternehmenszugehörigkeit	Ziele des Mentoringprogramms sind bekannt und bewusst
Gute Vernetzung	Besitz von Souveränität und Empathie gegenüber anderen Personen	Ausgeprägte berufliche Ambitionen und den Wunsch des beruflichen Aufstiegs in Führungspositionen	Vorhandene Fähigkeit eigene Ziele und Erwartungen zu kommunizieren, Kritik anzunehmen und Unterstützung und Hilfeleistungen anzunehmen
Berufs- und Führungserfahrung soll nicht länger als 5 Jahre zurückliegen (bei inaktiven Mentoren/Mentorinnen)	Hören aktiv zu	Vorhandener fachlicher Hintergrund	Softskills
	Sind kritikfähig	Potenzial zur Weiterentwicklung ist vorhanden	
	Zeit, Engagement und Ressourcen		

Quelle: https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/mentoring/mentoreninnen.html, https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/mentoring/mentees.html, abgerufen 09.01.2019.

Die Interviewpersonen betonen, dass die Vielfalt vertretener Unternehmen für das Programm sehr wichtig sei, denn so gebe es für die teilnehmenden Mentees und Mentorinnen/Mentoren einen Austausch über die eigene Branche und Unternehmensstruktur hinaus. Dadurch könne man den Teilnehmenden einen Austausch von Perspektiven und Herangehensweisen bieten, den sie so am eigenen Arbeitsplatz nicht bekommen.

Entsprechend ist die Branchenstruktur sehr gemischt, wobei darauf verwiesen wird, dass es natürlich regionale Schwerpunkte entsprechend der Wirtschaftsstruktur gebe.

Die Unternehmensgrößen variieren eher nach Regionen. So beteiligten sich in Stralsund einige der größten Unternehmen Mecklenburg-Vorpommerns am Projekt, während die Unternehmensstruktur in Neubrandenburg eher von KMUs dominiert sei. Die Projektleitungen hielten das Programm anfangs als besonders geeignet für kleinere Unternehmen, die keine eigene Personalabteilung bzw. keine eigenen Weiterbildungs- oder Personalentwicklungsprogramme für ihre Beschäftigten anbieten könnten. In einigen Regionen habe sich diese

[17] Der Begriff *Führung* wurde zu Beginn des Projekts mit einer Personalverantwortung in Verbindung gebracht, aber im Laufe der Zeit durch die Verantwortung für Projekte oder für Budgets ergänzt. Als Begründung hierfür werden die zunehmend flachen Hierarchien in vorwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen angeführt, bei denen vorrangig im Rahmen von Projektarbeit gearbeitet werde.

Annahme bewahrheitet, während man in anderen Regionen eher positive Rückmeldungen von Unternehmen erhalten habe, die auch selbst in Weiterbildung investierten und daher ohnehin bereits auf die Relevanz von Personalentwicklung bedacht seien.

Die Akquise von Unternehmen stellte sich laut der Projektleitungen allerdings teilweise als schwierig dar. Da die Konzeption des Cross-Mentorings die Übernahme des Teilnahmebetrags von 500 Euro durch die Unternehmen und die Freistellung von der Arbeit für die Seminare vorsehe, mussten die Unternehmen im Vorfeld vom Mehrwert des Projekts überzeugt werden. Infolgedessen rekrutieren einige Projektleitungen Teilnehmerinnen auch über ihre persönlichen Netzwerke, über soziale Berufsnetzwerke wie XING oder LinkedIn oder über Mund-zu-Mund Propaganda. In der Programmlaufzeit habe man deswegen beschlossen, auch Mentees zuzulassen, die von ihrem Unternehmen nicht finanziell und/oder durch eine Freistellung unterstützt werden. Es gebe auch Fälle, bei denen Teilnehmerinnen ohne das Wissen ihres Unternehmens teilnähmen. So seien in Rostock im letzten Durchgang 45 % der Teilnehmerinnen Selbstzahlerinnen gewesen, die zunächst ohne Wissen des Unternehmens in das Programm eingestiegen seien. Ebenso zeigte sich in der Fokusgruppe, dass einige der Teilnehmerinnen von den Unternehmen ohne ihr Wissen angemeldet und erst danach über das Cross-Mentoring informiert wurden.

15.2 Ergebnisse des Mentorings

15.2.1 Unmittelbare Ergebnisse

Verbesserte Karrierechancen von Frauen

Sowohl die Monitoringauswertungen (inkl. Verbleibsbefragung des IfS) als auch die erhobenen Ergebnisse der qualitativen Erhebungen deuten darauf hin, dass die Mentees ihre Karrierechancen über das Mentoringprogramm verbessern konnten.

1. Mentees

Basierend auf den Istzahlen zum Ergebnisindikator der vom IfS im Frühjahr 2019 durchgeführten Verbleibsbefragung bei ehemaligen Mentees zeigt sich, dass bei 74,0 % der ehemaligen Mentees eine Verbesserung der Erwerbssituation im Sinn des Ergebnisindikators festzustellen ist. Besonders hoch ist der Istwert bei KarriereWege-Mentoring mit 90,0 %. Beim Mentoring Unternehmen liegt der Wert bei 71,9 %. Bei Mentees im Bereich Mentoring Hochschulen traf dies auf 63,2 % (siehe Tabelle 15.6). Zu berücksichtigen ist, dass sich die Angaben auf eine kleine Zahl von ehemaligen

Mentees beziehen.[18] Des Weiteren deckt der Ergebnisindikator ein relativ breites und nach Mentoringart differenziertes Spektrum der Veränderungen der Erwerbssituation ab. Die hohe Zielwertüberschreitung erklärt sich zudem daraus, dass die Operationalisierung des Ergebnisindikators erst nach der Erstellung der Genehmigung des OP erfolgte (Anfang 2017).

Tabelle 15.6 Mentees, denen sechs Monate im Anschluss des Mentorings der Aufstieg/Einstieg in eine adäquate Beschäftigung oder der Aufstieg in eine Führungsposition oder die Stärkung einer Führungsposition gelungen ist (Ergebnisindikator A21E2)

Art Mentoring	Ergebnis in Sinne des Indikators			Anzahl Angaben
	Anteil befragte ehemalige Mentees			
	ja	Nein	Gesamt	
Mentoring Universitäten (KarriereWegeMentoring)	90,0 %	10,0 %	100,0 %	38
Mentoring Hochschulen (KarriereStartMentoring)	63,2 %	36,8 %	100,0 %	30
Mentoring Unternehmen (Zukunft durch Aufstieg, Aufstieg in Unternehmen)	71,9 %	28,1 %	100,0 %	32
Gesamt	**74,0 %**	**26,0 %**	**100,0 %**	**100**

Datenquelle: Verbleibsbefragungen IfS für Durchführungsbericht 2018 (Stand Mai 2019).

Der Istwert liegt dabei in sehr hohem Maße über dem Zielwert für den Ergebnisindikator, der bei der OP-Erstellung auf 25 % festgelegt wurde. Der Ergebnisindikator gibt hierbei die Personen wieder, denen sechs Monate nach Ende des Mentorings im Bereich Wirtschaft oder Wissenschaft der Aufstieg in eine Führungsposition oder die Stärkung einer Führungsposition gelungen ist.

Bei einer differenzierten Betrachtung zeigt sich hier, dass unter den Befragten des Wirtschaftsmentorings (n = 20), die nach eigener Angabe bereits Führungspositionen innehatten, drei von vier ihre Aufgaben besser bewältigen konnten. Von den anderen Mentees, die eine Führungsposition erst noch anstrebten, gab jede Zweite einen tatsächlichen Aufstieg an.

Die Ergebnisse des Monitorings im Bereich Mentoring Unternehmen finden sich auch in den Aussagen der qualitativen Erhebungen wieder. Von der Aufstiegsabfrage, die nach Programmabschluss durch die Projektleitungen durchgeführt werde, sowie durch persönliche Rückmeldungen wissen die Interviewpersonen des Wirtschaftsmentorings, dass den Teilnehmerinnen entweder ein Aufstieg in die Führungsposition gelingt oder Frauen in einer Führungsposition durch die Teilnahme eine Festigung erreichen

[18] An den entsprechenden Online-Befragungen beteiligten sich 44,2% der relevanten Austritte (Rücklaufquoten für die drei Mentoringarten: (50,0%, 38,0%, 48,5%).

konnten und in einzelnen Fällen zusätzlich Verantwortung übertragen bekamen. Teilweise konnten sie anvisierte Aufgaben oder Abteilungen übernehmen oder erhielten eine Gehaltserhöhung. Daneben berichten alle Interviewpersonen von einem gesteigerten Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen, welches sich z.B. im souveränen Umgang mit Mitarbeitenden, auch in schwierigen Teams, mit Vorgesetzten, in der Zusammenarbeit mit anderen Führungskräften im Betrieb oder im Umgang mit Konflikten zeige.

Die Mentees bewerten dabei die Mischung aus Cross-Mentoring und den ergänzenden Veranstaltungen als Mehrwert und zudem die grundsätzliche Flexibilität als positiv, durch die sich das Mentoring ihrem beruflichen wie privaten Tagesablauf gut anpassen lasse.

Der Austausch mit anderen Mentees in den Regionalgruppen und die Kompetenzentwicklung im Rahmen der Seminare werden von den Mentees neben der Tandem-Beziehung als gleichgewichtig bewertet. Für Themen wie der Umgang mit Stress, Führung von Mitarbeitendengesprächen, Verhandlungssicherheit, Autorität von Führungskräften oder Einsamkeit in Führungspositionen erhalte man im Rahmen der Veranstaltungen eine gute Grundlage.

Die Unternehmensvertreter/innen beobachten vor allem eine Zeitersparnis für das Unternehmen. So gebe es bei den Teilnehmerinnen eine große persönliche Entwicklung, welche in dieser Form ohne die Programmteilnahme mehr Zeit in Anspruch genommen hätte.

Zudem wird der Aufbau beruflicher Netzwerke bei den teilnehmenden Frauen beobachtet. Einige Mentees werden zudem nach dem Projektende selbst Mentorinnen. Bereits kurz nach ihrem Programmeinstieg gaben vier Teilnehmerinnen der Fokusgruppe an, ein Netzwerk oder eine Plattform zum Erfahrungsaustausch gewonnen zu haben. Andere Mentees treffen sich nach dem Programmende noch lose mit der regionalen Projektleitung, mit Mentoren und Mentorinnen oder mit anderen Mentees, um einen informellen Austausch aufrecht zu erhalten und über ihre Fortschritte zu informieren.

Die Verbleibsbefragung bestätigt dies zusätzlich über die Abfrage zum Nutzen der Teilnahme am Mentoringprogramm. Im Durchschnitt berichten 72,0 % der befragten Mentees des Wirtschafts- und Wissenschaftsmentorings von einem „großen“ bis „sehr großen“ Nutzen (siehe Tabelle 15.7).

Tabelle 15.7 Bewertung des Nutzens der Teilnahme am Mentoring durch die ehemaligen Mentees

Art Mentoring	Anteil befragte ehemalige Mentees			
	Mentoring Universitäten (KarriereWegeMentoring)	Mentoring Hochschulen (KarriereStart-Mentoring)	Mentoring Unternehmen (Zukunft durch Aufstieg)	Gesamt
sehr großer Nutzen	33,3 %	13,2 %	34,4 %	26,0 %
großer Nutzen	60,0 %	42,1 %	37,5 %	46,0 %
mäßiger Nutzen	0,0 %	28,9 %	18,8 %	18,0 %
geringer Nutzen	3,3 %	10,5 %	9,4 %	7,0 %
sehr geringer Nutzen	3,3 %	5,3 %	0,0 %	3,0 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Anzahl Angaben	**30**	**38**	**32**	**100**

Datenquelle: Verbleibsbefragungen IfS für den Durchführungsbericht 2018 (Stand Mai 2019).

2. Mentorinnen und Mentoren

Die erzielten Ergebnisse werden von den Mentoren und Mentorinnen im Bereich Wirtschaft durchweg positiv bewertet. Demnach biete der Austausch mit einer jungen Führungskraft die Möglichkeit, das eigene Führungsverhalten kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Zudem erhalte man durch den Austausch einen Einblick in die Wünsche junger Führungskräfte und könne diese dann mit in den eigenen Betrieb nehmen.

Zusätzlich sei die Teilnahme eine Möglichkeit, das eigene Netzwerk zu erweitern. Hier habe man bereits an Vernetzungstreffen oder gemeinsamen Seminaren teilgenommen und schätze sehr, dass sich dieses Angebot im Vergleich zur letzten Förderperiode verstärkt habe. Negativ bewerten einige Mentorinnen und Mentoren zu theoretische Seminare und Seminare mit bereits bekannten Aspekten. Seitens der Projektleitung wird geäußert, es gebe bei diesen Seminaren einen Kern sehr engagierter Mentoren und Mentorinnen, die immer teilnehmen, wohingegen andere nur gelegentlich dabei seien. Gewinnbringend sei die Seminarteilnahme, wenn man sich zu Herausforderungen austauschen oder praktisch über Fachinhalte diskutieren könne.

3. Unternehmen

Für Unternehmen werden die Ergebnisse unterschiedlich bewertet. Auf der einen Seite zeigen sich die interviewten Unternehmensvertreter/innen sehr zufrieden, weil sie die persönliche Entwicklung ihrer Mentees sehen könnten und beobachteten, dass die Entwicklung in die Führungsposition hinein so sehr schnell gegangen sei. Positiv wird nicht nur die Bindung von Mitarbeitenden in Bezug auf die Mentees

bewertet, sondern auch die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber/in insgesamt, denn durch gute und kompetente Führungskräfte halte man Mitarbeitende insgesamt im Unternehmen. Auch seitens der Projektleitungen wird geäußert, dass einige Unternehmen ihre Attraktivität erhöhen konnten und anderen Unternehmen dadurch ein thematischer Einstieg in die Personalentwicklung gelungen ist bzw. das eigene Angebot ergänzt werden konnte. Auf der anderen Seite gibt es auch Unternehmen, die nach Aussagen der Projektleitungen weniger zufrieden seien, besonders wenn Mentees durch die Programmteilnahme den Arbeitgeber wechselten. Erschwerend komme hinzu, dass man bei einigen Unternehmen keinen guten Einblick habe. Dies hänge wiederum nicht nur mit dem fehlenden Engagement der Unternehmen zusammen, sondern damit, dass einige Mentees ohne Wissen ihrer Unternehmen teilnehmen wollten und ihrem Unternehmen dadurch nicht die Möglichkeit gäben, von den Vorteilen des Projekts zu profitieren. Die Entscheidung für eine Teilnahme ohne die Zustimmung des eigenen Unternehmens lässt auch auf eine vorhandene Angst bei Mentees schließen, nicht vom Unternehmen unterstützt zu werden oder an der Teilnahme gehindert zu werden.

Abbau von stereotypischen Rollenbildern und geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt

Das Wirtschaftsmentoring kann nach Ansicht der Interviewpersonen in Mecklenburg-Vorpommern für geschlechterspezifische Unterschiede im Berufsleben sensibilisieren und zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt beitragen. So sei es gelungen, mittels bereits durchgeführter Förderrunden langfristig nachhaltige Strukturen der Personalentwicklung und Gleichstellung in den beteiligten Unternehmen aufzubauen. Jedoch geht nach Ansicht einer Projektleitung das Gleichstellungsziel aufgrund der Fokussierung auf die berufliche Entwicklung teilweise unter. Die Programmstruktur mit einer Servicestelle sorge laut der Interviewpersonen für Einheitlichkeit und Unterstützung. Die Projektleitungen seien mittlerweile in Themen rund um das Mentoring gut eingearbeitet und hätten dadurch eine wertvolle Expertise aufgebaut. Die regionale Projektstruktur wird insofern auch als wertvoll beurteilt, als dass das Projekt so im ganzen Bundesland gleichmäßig stark vertreten sei und nicht nur Frauen im städtischen Raum erreicht werden. Die Projektstruktur beschränke außerdem die Herausforderung der Mobilität und ermögliche den Aufbau beruflicher Netzwerke für teilnehmende Frauen im Land. Berührungspunkte mit dem Thema Gleichstellung sehen die Interviewpersonen bei negativen Reaktionen von Personen, die sich an der Ausrichtung des Programms auf Frauen stören bis hin zu gleichstellungsbezogenen Herausforderungen aus dem Alltag der Mentees.

Zudem fällt den Projektleitungen auf, dass der Wunsch der Mentees nach einem männlichen Mentor durchaus auf stereotypische Beschreibungen männlichen Führungsverhaltens

zurückfalle und Männern bestimmte Kompetenzen eher zugeschrieben werden als Frauen. Demnach werde der Wunsch von Mentees nach einem männlichen Mentor oftmals damit begründet, einen Einblick in die Wahrnehmung der Berufswelt und des Führungsverhaltens von Männern zu erhalten. Gleichzeitig wird geäußert, männliche Mentoren hätten durch die Projektteilnahme die Möglichkeit, ein besseres Verständnis für die Herausforderungen und Wünsche von weiblichen Führungskräften zu entwickeln.

Durch die Gespräche über diese Themen und die Sensibilisierungsarbeit gegenüber Unternehmen leiste das Projekt den Interviewpersonen zufolge einen kleinen Beitrag dazu, Geschlechterstereotypen aufzubrechen.

Vor dem Hintergrund, dass die Anzahl an teilnehmenden Mentees und Unternehmen im Vergleich zur Gesamtzahl der beschäftigten Frauen und Unternehmen im Land niedrig sind und die landesweiten Effekte somit eher als gering einzustufen sind, sind die beschriebenen Befunde zurückhaltend zu interpretieren.

15.2.2 Strukturell erzielte Ergebnisse

Nutzung und Erschließung ungenutzter Fachkräftepotentiale, insbesondere bei Frauen

Die Nutzung und Erschließung ungenutzter Fachkräftepotenziale wird unterschiedlich bewertet. Vorrangige Motivation für Unternehmen, am Wirtschaftsmentoring teilzunehmen bzw. teilnehmende Mentees oder Mentor/innen zu unterstützen, sei die Fachkräftegewinnung und, bei einem enger werdenden Markt, vor allem die Weiterqualifizierung vorhandener Fachkräfte und die langfristige Fachkräftebindung. Besonders beeindruckt sind Projektleitungen, Mentorinnen und Mentoren sowie Unternehmensverantwortliche darüber, wie stark sich die Mentees im Programmverlauf im Unternehmen entwickeln. Von den Mentees gebe es viele positive Rückmeldungen zu den eigenen Lernergebnissen durch die Teilnahme. Auch seitens der Unternehmen herrscht hier hohe Zufriedenheit über die Ergebnisse des Projekts und über dessen Alleinstellungsmerkmal der Praxisnähe, durch das es sich vom großen Angebot der Führungsseminare insgesamt abhebe. Dennoch ist die Wirkung des Fachkräftemangels laut Projektleitungen gering. So seien einige Unternehmen noch nicht stark genug vom Fachkräftemangel betroffen, um eine Investition in die Personalentwicklung oder -bindung als lohnend zu betrachten. Eine nennenswerte Nutzung und Erschließung von ungenutztem Fachkräftepotenzial lasse sich aufgrund der geringen Anzahl an teilnehmenden Frauen und Unternehmen für Mecklenburg-Vorpommern nicht feststellen. Dafür spricht auch das Ergebnis, dass ein Teil der Mentees nicht vorrangig den gewünschten Aufstieg im Unternehmen schafft, sondern eher ihre Position festigt.

Erweiterung der Lebensperspektiven von Frauen und Männern

Die Lebensperspektiven von Frauen scheinen sich vor allem durch das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu erweitern. Laut Interviewpersonen könne das Programm z.B. einen kleinen Beitrag zu einer veränderten Unternehmenskultur in Mecklenburg-Vorpommern leisten. Nötig seien hierfür viele Gespräche und eine aktive Reflexion der Projektteilnahme durch Mentoren, Mentorinnen und Mentees. Seitens aller Interviewpersonen wird die Möglichkeit gesehen, von anderen Unternehmen zu lernen und diesen Wissensaustausch zu verwenden. Dadurch biete das Projekt den teilnehmenden Unternehmen neue Ideen für eine stärkere Personalentwicklung und verbesserte Mitarbeiter/innenführung insgesamt. Hierdurch könnten nach Ansicht der Interviewpersonen die beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer positiv beeinflusst werden.

Erhöhte Attraktivität des Wirtschaftsstandorts

Der Beitrag des Programms zur Steigerung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes wird von den Interviewpersonen vor allem in der Öffentlichkeitsarbeit gesehen. Das Programm könne nach Ansicht der Interviewpersonen eine Möglichkeit sein, die eigene Öffentlichkeitsarbeit zu stärken und eine Aufgeschlossenheit der Unternehmen gegenüber der Förderung von Frauen und der Förderung einer strukturierten Personalentwicklung zu signalisieren. Besonders viel könnten außerdem solche Unternehmen von einer Programmteilnahme lernen, die aktuell stark wüchsen, daher in der Aufbauphase eines eigenen Weiterbildungsprogramms seien und sich über die Teilnahme ein erstes Bild über Personalentwicklung machen könnten.

Auch hier ist allerdings aufgrund der begrenzten Reichweite des Programms aktuell noch nicht von einer nennenswerten landesweiten Erhöhung der Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Mecklenburg-Vorpommern auszugehen.

Existenzsichernde Beschäftigung für Frauen

Klare Aussagen zur existenzsichernden Beschäftigung und dem Beitrag des Mentoringprogramms liegen nicht vor. Die Aussagen der Interviewpersonen und die Monitoringdaten deuten allerdings darauf hin, dass Frauen ihre Position im Beruf stärken konnten. So gelinge laut Interviewpersonen den meisten Teilnehmerinnen ein Aufstieg in eine Führungsposition bzw. die Festigung einer schon bestehenden Führungsposition oder in Einzelfällen die Übertragung von zusätzlicher Verantwortung.

15.2.3 Weitere Ergebnisse zum spezifischen Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (Monitoringauswertungen)

Weitere Ergebnisse und Wirkungen, die im Rahmen des Förderinstruments A.4.1 durch andere Maßnahmen erzielt wurden, lassen sich hier aufgrund des Forschungsdesigns nur bedingt darstellen.

Im Wissenschaftsmentoring lassen sich durch die Evaluationsergebnisse der Förderperiode 2007-2013, das Monitoring und die Verbleibsbefragung folgende Ergebnisse festhalten:

Eine *Verbesserung der Karrierechancen* scheint auch auf die Mentees des Wissenschaftsmentorings zuzutreffen. So gaben die Mentees an der Universität (Habilitandinnen) in der Verbleibsbefragung des IfS überwiegend an, dass Drittmittelanträge bewilligt wurden, Forschungsprojekte in Kooperation mit außeruniversitären Dritten stattfanden oder drei herausragende peer-reviewed Artikel nach Eintritt in das Mentoring eingereicht wurden (Habilitationsäquivalent). Doktoranden und Doktorandinnen gaben an, dass sie publiziert, ein Referat auf einer Tagung mit Begutachtungsverfahren gehalten oder den Wechsel in eine adäquate wissenschaftliche Position schafften. Die Mentees im Bereich des Mentorings an Hochschulen gaben hier überwiegend ein weiterführendes wissenschaftliches Studium an. Ebenfalls gaben 93,3% der Mentees des KarriereWegeMentorings (Universität) und 55,3 % des KarriereStartMentorings (Hochschule) an, von der Teilnahme am jeweiligen Mentoringprogramm einen „großen“ bis „sehr großen“ Nutzen zu haben (Ergebnisse Verbleibsbefragung des IfS 2019). Weitere Hinweise liefert die Evaluation im Bereich Mentoring aus der Förderperiode 2007-2013. Demnach ermöglichte das Mentoring-Projekt für hoch qualifizierte Wissenschaftler/innen bereits in der vergangenen Förderperiode einen besseren Zugang zu fachbezogenen und universitären Netzwerken und eine fachliche und strategische Unterstützung bei der Karriere- und Lebensplanung. Zudem stärkte es als Teil des Verbundprojekts *Karriereweg von Frauen in der Wissenschaft und Wirtschaft M-V* die Gleichstellungsaktivitäten an der Hochschule (siehe auch Kapitel 13). Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Förderung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen auch bereits in der Förderperiode 2007-2013 einen Beitrag zum Abbau von geschlechterspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt leistet.

Im Rahmen der Berufsorientierung werden vor allem Projekte zum klischeefreien Berufswahlverhalten umgesetzt. Zielgruppen dieser Projekte sind Schüler/innen und ihre Eltern, Schulen an sich sowie Unternehmen und Einrichtungen. Schüler/innen sollen dabei unabhängig von Geschlechterklischees ihre Talente ausprobieren und untypische Berufe kennenlernen, Schulen bei der Umsetzung einer modernen Berufsorientierung unterstützt

werden und ein Netzwerk aus Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen aufgebaut werden. Damit können diese Projekte einen Beitrag zum Abbau von geschlechterspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt über das Erweitern des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern leisten. In welchem Ausmaß dieses in der aktuellen Förderperiode geschieht, ist aufgrund des Forschungsdesigns nur bedingt beantwortbar. Die bestehende Forschungsliteratur lässt (z.B. IfS 2012/2013 und Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV 2015) allerdings darauf schließen, dass über eine systematische geschlechterreflektierte Berufsorientierung unter Einbezug aller relevanten Akteure und Akteurinnen (Schüler/innen, Schulen, Unternehmen und Einrichtungen) ein Beitrag zum Abbau von geschlechterspezifischer Segregation geleistet werden kann. Die bewilligte Fördersumme im Rahmen der geförderten Berufsorientierung weist zudem auf die Wichtigkeit dieser Maßnahmen hin (siehe Tabelle 14.1).

Ergebnisse für die Umsetzung der Gleichstellung als Querschnittsziel im ESF betreffen das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit. Das Landeszentrum unterstützt die Akteure und Akteurinnen des ESF bei der Umsetzung von Gleichstellung in allen Förderbereichen, indem es beratend zur Seite steht und unterstützende Arbeit bei der systematischen Verankerung von Gleichstellung bei der Einführung und Umsetzung von Maßnahmen leistet.

15.3 Einflussfaktoren

Die Erkenntnisse zu den Einflussfaktoren basieren hauptsächlich auf den Erkenntnissen des Cross-Mentorings in der Wirtschaft. Nachfolgend werden die Einflussfaktoren kurz beschrieben.

15.3.1 Hemmende Faktoren

Die geringe **Mitwirkungsbereitschaft der Unternehmen** hat sich als Hemmnis herausgestellt. Unterschätzt wurde von den Projektleitungen die Herausforderung, Unternehmen für das Cross-Mentoring zu gewinnen. Demnach gebe es bei vielen Unternehmen grundsätzliche Vorbehalte gegenüber unbekannten Programmen, so dass sie zunächst erste Ergebnisse sehen wollten oder sich Zeit zum Überlegen wünschten. Hier helfe es, dass man mittlerweile viele Unterlagen produziert habe, mit Hilfe derer man Ergebnisse vorweisen und Ansprechpersonen von der Qualität des Programms überzeugen könne. Auch während der Programmlaufzeit ließ sich die Zusammenarbeit häufig nicht im erwarteten Maße umsetzen. Neben den Unternehmen, die die Teilnahme ihrer Beschäftigten auch finanziell nicht unterstützen wollten, gebe es einige Unternehmen, die dies zwar ermöglichten, sich

aber nicht darüber hinaus einbrächten. Dies führe zu Frustration seitens der Mentees, die durch das Programm eine z.T. starke Entwicklung durchmachten und viele neue Ideen erhielten, die im eigenen Unternehmen dann ggf. auf keine Resonanz stießen. Zudem hätten einige Unternehmen die Erwartung, dass sie sich selbst nicht mehr an der Vorbereitung ihrer Mentees auf die Führungsposition beteiligen müssten und sie daher mit vielen unternehmensspezifischen Anleitungen allein lassen würden. Folge sei in einzelnen Fällen, dass Mentees sich durch die Programmteilnahme zu einem Betriebswechsel entschieden, was zwar prinzipiell möglich, aber nicht im Sinne des Programms sei.

Dies sei mit ein Grund dafür, dass man die Unternehmen nun noch stärker in das Programm einbinden wolle. Eine Überlegung sei es, Formate zu den Themen Unternehmenskultur, Einbezug von Mitarbeitenden in Führung und zum Umgang mit Stress für Unternehmen anzubieten, um sie so dazu zu befähigen, ihre Mentees im eigenen Unternehmen besser zu unterstützen. Durchaus wird aber auch hier darauf verwiesen, dass die Mitwirkungsbereitschaft stark davon abhänge, ob es engagierte Personen im Betrieb gebe und wie die Führungsriege insgesamt zu den Themen Gleichstellung und Personalentwicklung stehe.

Hemmend können **gesellschaftlich verankerte geschlechtsspezifische Rollenbilder** wirken. So berichten die Projektleitungen von den Wünschen der Mentees nach einem männlichen Mentor und verweisen auf die stereotypischen Beschreibungen männlichen Führungsverhaltens. Demnach werde der Wunsch von Mentees nach einem männlichen Mentor oftmals damit begründet, einen Einblick in die Wahrnehmung der Berufswelt und des Führungsverhaltens von Männern zu erhalten. Einen Abbau von stereotypischen Rollenbildern kann allerdings laut der Projektleitungen gelingen, wenn männliche Mentoren durch die Projektteilnahme die Möglichkeit erhielten, einen Einblick in die Herausforderungen und Wünsche von weiblichen Führungskräften zu bekommen.

Wie der Gleichstellungsaspekt des Programms bei der Rekrutierung von Unternehmen vermittelt und aufgenommen wird, scheint stark von der **Unternehmenskultur und den Einstellungen der Ansprechpersonen** abhängig zu sein. So gebe es Unternehmen, die sich auch anderweitig für die Gleichstellungsförderung engagierten, z.B. im Rahmen des Rostocker Bündnis für Chancengleichheit oder durch entsendete Mitarbeiterinnen in das Programm „Pro Domo“ der Agentur für Wirtschaft. Größere Unternehmen hätten meist eine durchdachte und strukturierte Personalentwicklung, die gleichstellungsbezogene Aspekte einbeziehe. Genauso böten einige Unternehmen zahlreiche Weiterbildungs- und Personalentwicklungsprogramme an, z.B. interne Kompetenzschulungen, Seminare zur Unternehmensvision oder Besprechungen mit allen Führungskräften zu einem einheitlichen Führungsverhalten. Bei diesen Unternehmen komme eine erfolgreiche Rekrutierung darauf an, ob es gelinge, den zusätzlichen Mehrwert eines Cross-Mentorings zu verdeutlichen, was oft der Fall zu sein scheint.

Fehlendes Engagement und falsche Erwartungen an das Programm auf Seiten der Mentees können den Erfolg des Projektes erheblich hemmen. So biete das Projekt laut der Projektleitungen einen breiten Rahmen für die Weiterentwicklung, erfordere dafür aber auch eine regelmäßige Teilnahme an Seminaren und Regionaltreffen sowie die proaktive Problembesprechung der Mentee mit dem jeweiligen Mentor bzw. der jeweiligen Mentorin.

Seitens der Projektleitungen werde die **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** als relevanter Faktor bei der Projektumsetzung gesehen, welcher vor allem durch die Mischung der Teilnehmerinnen zu organisatorischen Herausforderungen führe. Unter den Teilnehmerinnen gebe es einige Frauen mit kleinen Kindern und hohem Betreuungsbedarf, aber auch einige Teilnehmerinnen, die sich auf eine Führungsposition einließen, nachdem ihre Aufgaben in der Kinderbetreuung weniger intensiv geworden seien. Man versuche die Regionaltreffen nicht zu spät am Abend zu terminieren, gleichzeitig müsse man aber den Zeitpunkt auch so wählen, dass den Teilnehmerinnen dadurch nicht zu viel Arbeitszeit verloren gehe. Während der Seminare wolle man verstärkt versuchen, eine Kinderbetreuung anzubieten, um die Teilnahme für noch mehr Mentees zu erleichtern.

Seitens der Mentees und Mentoren und Mentorinnen wird eine grundsätzliche **Mobilitätsbereitschaft** als essenziell gesehen. So wohnen und arbeiten Mentor/in und Mentee häufig an weit voneinander entfernt liegenden Standorten und müssen zu den Treffen Anfahrtszeiten einplanen, hinzu kommen die Anfahrten zu Regionaltreffen und Seminaren. Vor allem wenn Teilnehmerinnen außerhalb der Städte wohnten, sei dies ausschlaggebend für eine eher geringe Mobilität, was die Teilnahmemöglichkeit und -bereitschaft einschränke.

Die Angebotsdichte an weiteren Förderinstrumenten des Bundes, des Landes und der EU am jeweiligen Projektstandort kann sich auf die Zielerreichung sowohl positiv als auch negativ auswirken: In Rostock falle es z.B. schwerer, Unternehmen zu akquirieren, weil es dort eine Übersättigung an Weiterbildungsangeboten gebe, sodass das Potenzial des Cross-Mentorings nicht direkt gesehen werde. In Bezug auf Möglichkeiten, Projekte oder Aufwände zu bündeln, z.B. in Form gemeinsamer Tagungen, gebe es an einigen Standorten Überlegungen zu einer besseren strategischen Zusammenarbeit. Die Projektleitungen haben hierbei mehrfach mit dem Landeszentrum für Gleichstellung kooperiert und dort auch einer Weiterbildung zur Diskussionsführung anhand eines Films zur Aufgabenverteilung in der Partnerschaft („Zeit im Zentrum“) teilgenommen. Auch wolle man den Primus Koffer (Praxisrelevante Informationen und Methoden für Unternehmensstrategien) des Landeszentrums für Unternehmen zur Verfügung stellen. Außerdem arbeite man seitens der Projektleitungen und Servicestellen mit Vertretern und Vertreterinnen anderer Mentoring-Programme in Mecklenburg-Vorpommern für Hochschulen und Kunst zusammen. Man tausche dabei Erfahrungen aus und versuche, Synergien zu nutzen, z.B. lade man Teilnehmende der anderen Programme mit zu Unternehmensbesichtigungen ein oder veranstalte

einen gemeinsamen Mentoren- und Mentorinnenbrunch aller Programme. Damit trage man auch zum langfristigen Ziel bei, junge qualifizierte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern zu halten. Künftig könne man sich einen Ausbau dieser Zusammenarbeit vorstellen.

15.3.2 Fördernde Faktoren

Sehr positiv wird vor allem seitens der Projektleitungen und Servicestellen die Möglichkeit der aktiven Mitgestaltung des Programms in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung gesehen. So sei es gelungen, das Programm immer wieder bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Positiv sei für das Programm auch **die politische Unterstützung für das Thema Gleichstellung**, z.B. im Koalitionsvertrag der Landesregierung.

Positiv scheint sich die Frage der Fachkräftegewinnung bei einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt auszuwirken. Vorrangige Motivation für Unternehmen, teilzunehmen bzw. teilnehmende Mentees oder Mentor/innen zu unterstützen sei die **Fachkräftegewinnung und, bei einem enger werdenden Arbeitsmarkt**, vor allem die Weiterqualifizierung vorhandener Fachkräfte und die langfristige Fachkräftebindung. Dennoch ist die Wirkung des Fachkräftemangels gering. Zum einen seien einige Unternehmen noch nicht stark genug vom Fachkräftemangel betroffen, um eine Investition in die Personalentwicklung oder -bindung als lohnend zu betrachten. In anderen Branchen, in denen der Fachkräftemangel bereits sehr akut sei, z.B. Gesundheit oder Hotelwirtschaft, führe dies zur Sorge einer Abwerbung bei der Bereitstellung von Mentees. Hier gelinge es trotz des einjährigen Abwerbeverbots häufig nicht, die Betriebe entsprechend zu überzeugen.

16. Zusammenfassung und Bewertung des Wirkungsmodells

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Studie wurde die Bewertung überwiegend für den Bereich des Mentorings vorgenommen. Um den Beitrag des Förderinstruments A.4.1 in der Gesamtheit zu bewerten, wurden aufgrund einer sich stark ähnelnden Förderausrichtung in der Förderperiode 2007-2013 Ergebnisse aus der vergangenen Förderperiode herangezogen, um so den Beitrag auf das spezifische Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu bewerten. Zum Beitrag des Instruments A.4.2 (Förderung der beruflichen Mobilität) lassen sich keine Aussagen treffen, da bis Ende 2018 noch keine Projekte bewilligt wurden.

Führt man die Ergebnisse der qualitativen Interviews, des Monitorings und die Ergebnisse der alten Förderperiode zusammen, lassen sich mit Blick auf das Wirkungsmodell die

Wirkungszusammenhänge und Ergebnisse in Teilen bestätigen, wobei sich die einzelnen Dimensionen in ihrer Relevanz unterscheiden und weitere Mechanismen ergänzt werden konnten. Bei der Bewertung kommt erschwerend hinzu, dass das in der Bewertungsstudie im Fokus stehende Cross-Mentoring mit seiner geringen Anzahl an teilnehmenden Mentees und Unternehmen nur marginale Effekte ausüben kann. Somit ist die Wirkungskraft dieses Programms in Bezug auf die im Wirkungsmodell abgebildeten Struktureffekte eher als gering einzustufen. Anhand der Ergebnisse dieser Studie kann allerdings aufgezeigt werden, in welchen Bereichen von positiven Beiträgen der gleichstellungsspezifischen Förderung ausgegangen werden kann.

In der folgenden Tabelle 16.1 wird der Versuch einer zusammenfassenden tabellarischen Darstellung unternommen, die die Dimensionen des Wirkungsmodells aufgreift und diese um weitere Dimensionen (Wirkungsmechanismen und Ergebnisse) und Erläuterungen ergänzt. In der Tabelle sind die Ergänzungen zum Wirkungsmodell kursiv dargestellt. Fett markiert sind die mittelbaren Ergebnisse als Wirkungsbereiche, in denen die Förderung besonders große Beiträge leistet. In den anderen abgebildeten Wirkungsbereichen konnten mit Hilfe der empirischen Erhebungen ebenfalls Beiträge nachgewiesen werden, die aber vom Ausmaß her etwas geringer ausfallen.

Tabelle 16.1. Wirkungsmodell im Spezifischen Ziel A.2.1 Geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Aktivitäten	Output (Zielgruppe)	Mechanismen der Förderung	Ergebnisse	Struktureffekte
Mentoring für Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Kunst Projekte zum klischeefreien Berufswahlverhalten Projekte zu Erkennung und zum Abbau von Entgeltungleichheiten Maßnahmen für die Umsetzung der Gleichstellung im ESF Vermittlung von Kompetenzen des lebensphasenorientierten Personalmanagements Projekte zur Erprobung von Flexibilisierung in Betreuung und Pflege	Frauen in Wirtschaft, Wissenschaft und Kunst Schülerinnen und Schüler Unternehmen Umsetzende Stellen des ESF Männer und Frauen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung Alleinerziehende Einrichtungen der Betreuung und Pflege	*Stärkung von Führungskompetenzen durch den Austausch mit Mentor/innen und Mentees, die Begleitung durch Mentor/innen in Führungspositionen sowie durch die Vermittlung von Know-how in Seminaren* *Aufbau von persönlichen und beruflichen Netzwerken* *Unterstützung von Unternehmen beim thematischen Einstieg in die Personalentwicklung bzw. Ergänzung in den Unternehmen* *Geleistete Sensibilisierungsarbeit bei Unternehmen* *Geleistete Öffentlichkeitsarbeit*	**Erweitertes Berufswahlspektrum junger Frauen und Männer** **Strukturen für die Umsetzung der Gleichstellung im ESF** **Abbau geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt** **Verbesserte Karrierechancen für Frauen** **Verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** *Erweitertes berufliches Netzwerk* *Thematischer Einstieg in eine geschlechtersensible Personalentwicklung bzw. Ergänzung im Unternehmen* *Attraktivitätssteigerung einzelner Unternehmen*	**Nutzung und Erschließung ungenutzter Fachkräftepotenziale, insbes. bei Frauen** Existenzsichernde Beschäftigung für Frauen **Erweiterung der Lebensperspektiven von Frauen und Männern** Erhöhte Attraktivität des Wirtschaftsstandorts
Einflussfaktoren, die die Umsetzung der Förderung beeinflussen: (Gleichstellungs-)Politische Schwerpunktsetzungen (+), ((Steuer)Rechtliche und familienpolitische Rahmenbedingungen)*, gesellschaftlich verankerte geschlechtsspezifische Rollenbilder(-), Kultur, insbes. Unternehmens- und Führungskultur(-), Familienunterstützende Infrastrukturen für Betreuung und Pflege/Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (-), Mobilität der Beschäftigten (+); Wirtschaftliche Lage und Lage auf dem Arbeitsmarkt (+), andere Förderinstrumente des Bundes, des Landes und der EU und ggf. deren Zusammenwirken (-), Bekanntheitsgrad der Förderung bei Zielgruppen (+), Bereitschaft von Unternehmen, Unterstützung in Anspruch zu nehmen (-)				

*Hierzu konnten keine Aussagen getroffen werden

Übergreifend über die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere folgende Ergebnisse der Förderung zu nennen:

Verbesserte Karrierechancen für Frauen lassen sich sowohl für das Wirtschafts- als auch für das Wissenschaftsmentoring (Ergebnisse aus der alten Förderperiode) festhalten. So konnten die Mentees vor allem ihre (Führungs-)Kompetenzen weiterentwickeln und somit ihre berufliche Position festigen, aber auch vereinzelt ihre berufliche Position über einen beruflichen Aufstieg verbessern.

Abbau geschlechterspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt: Dem Mentoring Wirtschaft und Wissenschaft sowie den Maßnahmen der Berufsorientierung kommt eine große Bedeutung beim Abbau geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt zu. Gelungen ist es, über das Wirtschaftsmentoring Strukturen der Personalentwicklung und Gleichstellung in den beteiligten Unternehmen anzustoßen, Unternehmen in das Programm einzubeziehen, die besonders moderne Führungsmodelle praktizieren (z.B. inklusive Führungsmodelle wie das „visionsgeführte“ Unternehmen), und über die geleistete Öffentlichkeitsarbeit für geschlechterspezifische Unterschiede im Berufsleben zu sensibilisieren. Hemmend wirkt sich in diesem Zusammenhang eine Teilnahme von Mentees ohne die Zustimmung des Unternehmens aus. In der vergangenen Förderperiode konnte beim Wissenschaftsmentoring zudem festgestellt werden, dass Frauen des Wissenschaftsmentorings der Zugang zu fachbezogenen und universitären Netzwerken gelang und sie bei der Karriere- und Lebensplanung unterstützt wurden. Ähnliches gilt für die Mentees des Wirtschaftsmentorings. So wird auch hier von einem Aufbau bzw. Ausbau des **eigenen beruflichen Netzwerks** gesprochen, was wiederum die Nachhaltigkeit des Cross-Mentorings unterstreicht. Zudem tragen die im Rahmen der Berufsorientierung durchgeführten Projekte zum klischeefreien Berufswahlverhalten bei, indem Schüler/innen unabhängig von Geschlechterklischees ihre Talente ausprobieren und untypische Berufe kennenlernen können. Ebenfalls werden Schulen bei der Umsetzung moderner Berufsorientierung und beim Aufbau von Kooperationsnetzwerken unterstützt. Somit wird über das **Erweitern des Berufswahlspektrums zum Abbau** geschlechterspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt beigetragen. Berücksichtigt man hier die Ergebnisse der Bewertungsstudie der vergangenen Förderperiode und die Relevanz der Berufsorientierungsmaßnahmen in dieser Förderperiode (gemessen am Fördervolumen) kann von einem durchaus relevanten Beitrag ausgegangen werden.

Verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben: Aktuell leisten das Cross-Mentoring Wirtschaft und Wissenschaft einen kleinen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Während die Projektleitung beim Cross-Mentoring Wirtschaft darauf achtet, die Betreuungssituation der beteiligten Mentees bei den Seminaren zu berücksichtigen, unterstützt das Cross-Mentoring Wissenschaft laut der Bewertungsstudien der vergangenen Förderperiode u.a. Beratungsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unterstützt bei der Karriere- und Lebensplanung. Ebenfalls ist

davon auszugehen, dass die Projekte zur Erprobung von Flexibilisierung in Betreuung und Pflege und zur Vermittlung von Kompetenzen im Bereich des lebensphasenorientierten Personalmanagements auch in dieser Förderperiode zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben beitragen, indem erneut neue Ansätze, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen und -phasen von Frauen und Männern entwickelt und erprobt wurden. Ziel war es bereits in der Vergangenheit, zum einen Männern und Frauen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit Hilfe der umgesetzten Projekte zu unterstützen und zu entlasten, zum anderen erwerbstätigen Männern die Möglichkeit der Beteiligung an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben ihrer Familie zu geben.

Strukturen für die Umsetzung von Gleichstellung im ESF: Die Maßnahmen des Landeszentrums für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV knüpfen an die in der vergangenen Förderperiode durchgeführten Projekte „Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV“ (2006-2013), Regionalstellen für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt oder „Impuls MV“ (2009-2013) an. Im Rahmen des ESF steht das Landeszentrum allen Akteuren und Akteurinnen bei der Planung und Umsetzung gleichstellungrelevanter Aspekte im Rahmen ihrer Programm- und Projektumsetzung zur Verfügung und fördert die strukturelle Verankerung von Gleichstellung im ESF. Unterstützt werden dabei auch Projekte, die dem Ziel der Entgeltgleichheit folgen. Schon in der letzten Förderperiode wurde hier über das Sensibilisieren für das Thema Gleichstellung und das Einbinden zahlreicher Akteure und Akteurinnen, ein Anstoßen von Prozessen und Veränderungen auf regionaler und überregionaler Ebene bestätigt. Auch in dieser Förderperiode ist somit davon auszugehen, dass die Unterstützungsleistungen des Landeszentrums zu einer strukturellen Verankerung von Gleichstellung im ESF beitragen.

Attraktivitätssteigerung bei teilnehmenden Unternehmen: Über die Öffentlichkeitsarbeit gelingt es teilnehmenden Unternehmen des Cross-Mentorings Wirtschaft, eine Offenheit gegenüber der Förderung von Frauen und der Förderung einer strukturierten Personalentwicklung zu signalisieren und so die Attraktivität des eigenen Unternehmens zu steigern. Bei der noch niedrigen Anzahl an teilnehmenden Unternehmen kann allerdings nicht von einem spürbaren Beitrag auf die Steigerung der Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Mecklenburg-Vorpommern ausgegangen werden.

Identifizierte Mechanismen der Förderung (Fokus Wirtschaftsmentoring) sind:

- Stärkung von Führungskompetenzen durch den Austausch mit Mentees und Mentoren und Mentorinnen, die Begleitung durch Mentoren und Mentorinnen in Führungspositionen und die Vermittlung von Know-how in Seminaren;
- Aufbau von persönlichen und beruflichen Netzwerken;

- Unterstützung von Unternehmen beim thematischen Einstieg in eine geschlechtersensible Personalentwicklung bzw. Ergänzung in den Unternehmen;
- Geleistete Sensibilisierungsarbeit bei Unternehmen;
- Geleistete Öffentlichkeitsarbeit.

Bei den Struktureffekten sind die Bereiche in Tabelle 16.1 fett markiert, in denen auf Grundlage der empirischen Ergebnisse und der herangezogenen Ergebnisse aus der vergangenen Förderperiode die stärksten Beiträge der Förderung im Zusammenspiel mit weiteren Fördermaßnahmen zu erwarten sind. Allerdings ist zu beachten, dass die Struktureffekte noch durch eine Reihe an weiteren externen Einflussfaktoren beeinflusst werden und die Förderung hier nur einen begrenzten Einfluss haben kann.

Im Bereich der Struktureffekte muss zudem festgehalten werden, dass sich Aussagen zu kausalen Wirkungsketten, aufgrund der Schwerpunktsetzung der Bewertungsstudie auf das Wirtschaftsmentoring, im Hinblick auf erreichte Struktureffekte nur bedingt treffen lassen. Aufgrund der geringen Anzahl an teilnehmenden Mentees und Unternehmen im Vergleich zur Anzahl an allen beschäftigten Frauen in Mecklenburg-Vorpommern ist hier von einem marginalen Effekt auf Strukturebene auszugehen. Validität liefern zudem die Bewertungen der vergangenen Förderperiode und die bestehende Forschungsliteratur im Bereich der Gleichstellungsförderung. Auf Grundlage der Ergebnisse sind die größten Beiträge der Förderung bei der **Nutzung und Erschließung ungenutzter Fachkräftepotenziale, insbesondere bei Frauen und der Erweiterung der Lebensperspektiven von Frauen und Männern** zu erwarten.

Externe Faktoren, die die Umsetzung der Gleichstellungsförderung beeinflussen können, sind die folgenden:

Einflussfaktoren, die auf die Umsetzung des Wirtschaftsmentorings wirken:

- Fehlende Mitwirkungsbereitschaft der Unternehmen (-),
- gesellschaftlich verankerte geschlechtsspezifische Rollenbilder (-),
- fehlendes Engagement und falsche Erwartungen an das Programm (-),
- Unternehmenskultur und Einstellungen von Ansprechpersonen (-),
- fehlende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (-), Mobilitätsbereitschaft (-).

Einflussfaktoren, die auf die Umsetzung des Wirtschaftsmentorings und die gesamte Förderung wirken:

- Dichte an weiteren Weiterbildungsangeboten/Förderinstrumenten (-),

- politische Unterstützung für das Thema Gleichstellung (+),
- Fachkräftemangel (+),
- Lage am Arbeitsmarkt (+).

17. Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen im Bereich Gleichstellungsförderung

Insgesamt ist die Gleichstellungsförderung im Rahmen des spezifischen Ziels A.2.1 basierend auf den erhobenen Ergebnissen positiv zu bewerten und trägt zu einer geschlechtergerechten Steigerung der Erwerbstätigkeit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bei. Die Anpassung noch vorhandener struktureller Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf vorhandene Karrierechancen, das Gehalt und die Lebensperspektiven, die sich auf eine stereotypische Berufswahl von Frauen und Männern, tradierte Rollenbilder und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zurückführen lassen, bedarf allerdings langfristiger Anpassungsprozesse. Für eine nachhaltige geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben kommt der Förderung somit weiterhin eine große Bedeutung zu und sollte auch in der nächsten Förderperiode bestehen bleiben. Wichtig scheint es, in der kommenden Förderperiode weiterhin Projekte zu fördern, die klar darauf abzielen, Frauen in ihrer Karriere- und Lebensplanung zu unterstützen. Wichtig sind hier Projekte mit einem Fokus auf die Unterstützung von Frauen in Führungspositionen. Damit einher geht auch die Fortführung der Förderung zur Unterstützung von Projekten zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Ein weiterer Schwerpunkt wird in den Maßnahmen der Berufsorientierung gesehen, die sich sowohl an Schüler/innen, Eltern und das System Schule richten, um stereotypisches Berufswahlverhalten schon in jungen Jahren aufzubrechen.

Basierend auf den Erkenntnissen dieser Bewertungsstudie werden die nachfolgenden Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Aufgrund des Forschungsdesigns beziehen sich diese auf die Cross-Mentoring Projekte.

Handlungsempfehlung 1

Das Mentoring Wissenschaft und Wirtschaft sollte auch in der kommenden Förderperiode gefördert werden. Probleme bei der Verstetigung ohne ESF-Mittel werden vor allem in der noch fehlenden Bereitschaft einer Teilnahme bei finanzstarken Unternehmen gesehen. Die Gewinnung von Unternehmen für das Cross-Mentoring und eine damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit sollten deshalb mehr im Fokus stehen.

Handlungsempfehlung 2

Insgesamt scheint eine stärkere Einbindung und Sensibilisierung von Unternehmen für das Thema Gleichstellung für zukünftige Förderrunden von sehr großer Bedeutung. Erste Vorschläge der Projektleitungen liegen hier bereits vor (z.B. durch die Durchführung von Unternehmensbesichtigungen oder dem vermehrten Angebot von Veranstaltungen zu Unternehmenskultur, kooperative Führung oder Stressmanagement) und sollten stärker verfolgt werden. Aktuell scheint die Kommunikation mit den Unternehmen zwar sehr bedarfsgerecht, aber dafür auch relativ aufwändig gestaltet zu sein. So gibt es aktuell keine standardisierte Lösung zur Einbindung von Unternehmen. Entwickelt werden sollten konkrete Strategien zur Ansprache der Unternehmen. Möglich wäre:

- *bereits teilnehmende Unternehmen als Multiplikatoren bzw. als Positivbeispiel zu nutzen (z.B. stärkere Beteiligung an Auftakttreffen im Rahmen des Programms oder verstärkte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit von teilnehmenden Unternehmen in deren Unternehmensnetzwerken);*

- *eine systematische Ansprache von Unternehmen über soziale Medien (z.B. XING, LinkedIn);*

- *das Werben auf politischer Ebene, um dem Programm mehr Relevanz zu verleihen.*

Gerade bezogen auf die Gewinnung von weiteren Unternehmen scheint es sinnvoll, Unternehmen über die Teilnahme von Beschäftigten zu informieren, damit sich diese aktiv einbringen können und Cross-Mentoring als gewinnbringendes Personalentwicklungsinstrument wahrnehmen können. Dies kann die Akzeptanz für das Projekt bei den Unternehmen steigern und entscheidend zur Zielsetzung, Frauen in Führungspositionen zu stärken, beitragen.

Handlungsempfehlung 3

Zum aktuellen Zeitpunkt scheint ein Teil der Mentees noch mit recht unklaren Vorstellungen an das Wirtschaftsmentoring und mögliche Ziele heranzugehen. Der fehlende Einbezug von Unternehmen kann hier eine Formulierung von konkreten Zielvorstellungen und Erwartungen zusätzlich erschweren. Dies wiederum führt dazu, dass das erste Treffen zwischen Mentee und Mentor/Mentorin eher dazu genutzt wird, um Erwartungen und Ziele zu formulieren, anstatt die Vorgehensweise zu besprechen, um gesetzte Ziele zu erreichen. Für ein effizienteres und zielgerichteteres Vorgehen sollten Mentees schon mit Eintritt in das Programm klare Ziele und Erwartungen für sich definiert haben. Empfohlen wird eine Beratung der Mentees zu möglichen Karriereschritten und -zielen zu

Programmbeginn. Sinnvoll erscheint die Teilnahme der Mentees an Einführungsseminaren zu diesen Themen.

Handlungsempfehlung 4

Hilfreich für das Programm scheint der Einbezug von vorherigen Mentees in zukünftige Projektrunden. Dies geschieht bereits teilweise, könnte aber noch systematisch verstärkt werden. Neue Mentees können auf der einen Seite gut von den Erfahrungen der alten Mentees lernen. Auf der anderen Seite können alte Mentees das Projekt im eigenen beruflichen Netzwerk bewerben und so für eine Akzeptanzsteigerung sorgen und die Bekanntheit des Programms erhöhen.

Handlungsempfehlung 5

Aktuell setzen das Mentoring Wirtschaft und Wissenschaft im Hinblick auf erzielte Ergebnisse und Struktureffekte nur Impulse. Die Anzahl der Teilnehmenden ist zu gering, um von einer quantitativ großen Bedeutung für Mecklenburg-Vorpommern zu sprechen. Zur Unterstützung der Wirkungskette könnten ergänzend zum Cross-Mentoring weitere Projekte zur geschlechtersensiblen Personalpolitik in Unternehmen aufgesetzt werden.

Teil C: Bewertung des spezifischen Ziels A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen

Zur Bewertung der Förderung der Anpassungsfähigkeit fokussieren die Bewertungsarbeiten auf die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. Neben der Auswertung der Monitoringdaten, die auch Aufschluss über den Umsetzungstand der weiteren Instrumente geben, wurde eine standardisierte Befragung durchgeführt. Zunächst war geplant, zusätzlich eine qualitative Fallstudie zur Bewertung des Instruments *A.5.2 Unternehmensspezifische Maßnahmen* durchzuführen, wobei ein gefördertes Projekt in seiner Anfangsphase untersucht werden sollte. Es stellte sich allerdings heraus, dass zum geplanten Beginn der Evaluationsarbeiten im Frühjahr 2018 noch wenige Anmeldungen vorlagen und mit keinem Projektbeginn vor Jahresende gerechnet werden konnte. Aufgrund der geringen Aussicht auf gewinnbringende Erkenntnisse in diesem Bereich wurde auf die qualitative Fallstudie verzichtet.

18. Methodisches Vorgehen

Auch dieser Teil der Bewertungsstudie ist als theoriebasierte Wirkungsanalyse angelegt. Entsprechend der Theory of Change (Theorie der Veränderungen) wurden zunächst theoriegestützt die mit den Programmen intendierten Wirkungszusammenhänge herausgearbeitet und anschließend mithilfe von Auswertungen und bereits vorliegenden (Monitoring-) Daten empirisch überprüft.

1. Zunächst wurden auf Basis umfassender **Dokumentenanalysen** die Wirkungszusammenhänge auf Ebene des spezifischen Ziels herausgearbeitet. Die Auswertungsergebnisse wurden in kompakter Form beschrieben und in Ursache-Wirkungs-Diagrammen („Wirkungsketten“) graphisch dargestellt. Grundlage der Dokumentenanalysen sind alle relevanten Dokumente zur strategischen Ausrichtung, Planung, Steuerung und Umsetzung der Förderung im spezifischen Ziel A.3.1,[19] beispielsweise das ESF-OP, Ausführungen zur Programmstruktur und Programmbeschreibungen, Förderrichtlinien, Merkblätter, vorliegende Studien aus der Förderperiode 2007 bis 2013 und weitere relevante Informationen. Dabei entstand ein Wirkungsmodell zum Förderbereich Anpassungsfähigkeit an den Wandel sowie ein spezifisches Wirkungsmodell zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten.

[19] Ausgenommen ist die Exzellenzförderung, die Gegenstand einer gesonderten Bewertungsstudie ist.

2. Zur Absicherung der theoriegestützten Wirkungsmodelle wurden sie den fachlich relevanten Akteuren und Akteurinnen im Rahmen einer **Fokusgruppe** am 04. Mai 2018 präsentiert und mit ihnen diskutiert. Die theoriegestützt entwickelten Ursache-Wirkungs-Modelle wurden auf Basis der Fokusgruppendiskussionen angepasst und präzisiert. Die wichtigsten durch die Fokusgruppe vorgenommen Änderungen wurden im Rahmen der Darstellung von Methodik und Auswertung in diesen Bericht eingebracht. Die finale Darstellung der Wirkungsmodelle findet sich in Kapitel 19 dieses Berichts. Diese Wirkungsmodelle wurden im Anschluss empirisch überprüft. Hierzu wurde ein Mix aus qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden angewendet, um der Heterogenität des spezifischen Ziels gerecht zu werden.

3. Analog zu den Ausführungen zu den spezifischen Zielen A.1.1 und A.2.1 wurden die **Daten des Monitoringsystems** sowie die Informationen zu den längerfristigen Ergebnisindikatoren zur Weiterbildungsförderung ausgewertet. Zur Analyse der Querschnittsziele werden die Teilnahmedaten getrennt nach Männern und Frauen ausgewertet und es wurde analysiert, inwiefern benachteiligte Zielgruppen mit der Förderung erreicht wurden. Anders als bei der Weiterbildungsförderung handelt es sich bei den anderen Förderinstrumenten des spezifischen Ziels A.3.1 nicht um eine Teilnehmendenförderung, sondern um die Förderung von Strukturen und Systemen bzw. um eine Unternehmensförderung. Für diese Instrumente liegen daher im Monitoring keine Teilnehmendendaten und generell wenige Informationen vor. Fragen zum Beitrag der Förderung zur ökologischen Nachhaltigkeit, insbesondere mit Bezug auf die Unterstützung des Transformationsprozesses hin zu einer energie- und ressourcenschonenden Wirtschaft, wurden nicht im Rahmen der Monitoringauswertungen beantwortet, sondern mithilfe der im folgenden Schritt beschriebenen standardisierten Unternehmensbefragung.

4. Entsprechend der oben begründeten Schwerpunktsetzung auf die Weiterbildungsförderung wurde eine **standardisierte Erhebung (online-gestützte Befragung)** durchgeführt. Befragt wurden **Unternehmen**, die für die Weiterbildungsteilnahme ihrer Mitarbeiter/innen Bildungsschecks erhalten und eingelöst haben. Ziel der Befragung war es, die Qualität und den Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen aus betrieblicher Sicht einschätzen und bewerten zu können. Darüber hinaus sollte überprüft werden, in welchem Umfang die geförderte Weiterbildung des Landes ergänzend zu anderen – rein betrieblichen sowie nicht geförderten und geförderten Weiterbildungen z. B. des Bundes – in Anspruch genommen wird. Um weitere relevante Aspekte für die Befragung zu konkretisieren, wurde ein vorbereitendes telefonisches Interview mit der Bewilligungsbehörde GSA geführt.

In den Monitoringdaten wurden Unternehmen identifiziert, die im Zeitraum 2015 bis 2018 Bildungsschecks eingelöst haben. Dabei wurden nur solche Unternehmen einbezogen, die mit mindestens 2.500 Euro gefördert wurden. Dadurch sollten nur Unternehmen einbezogen werden, bei denen erwartet werden konnte, dass die Förderung einen relevanten Anteil an den Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens hatte und sich so maßgeblich auf dessen wirtschaftliche Situation und Beschäftigungsentwicklung auswirken konnte. Unternehmen mit kleineren Fördersummen sollten zudem vor einem unverhältnismäßig großen Aufwand geschützt werden. Die Identifikation dieser Unternehmen in den Monitoringdaten und deren Rückmeldung[20] ergab eine Bruttostichprobe von 135 Unternehmen. Um den teilnehmenden Betrieben anonymisierte Antworten zu ermöglichen, gleichzeitig aber die in den Monitoringdaten vermerkte Höhe der Förderung mit den Antworten verknüpfen zu können, wurde die Bruttostichprobe in vier Gruppen nach Förderhöhe aufgeteilt.

Die Feldphase der Befragung betrug dreieinhalb Wochen, wobei nach Verstreichen der ersten und der zweiten Woche jeweils eine Erinnerungsmail an die Unternehmen versendet wurde. Bei den E-Mail-Adressen, die im DV-System ISAP für die Unternehmen erfasst sind, handelt es sich in vielen Fällen um allgemeine, nicht personalisierte Adressen, was zu der Sorge führte, dass die E-Mail-Einladung die für Weiterbildung verantwortliche Person nicht erreichen würde. Deswegen wurden vor der ersten Erinnerungsmail personalisierte E-Mail-Adressen recherchiert und, wenn möglich, im Verteiler ergänzt.

Die Nettostichprobe setzte sich aus denjenigen Unternehmen zusammen, die in einem hinreichenden Umfang an der Befragung teilnahmen.[21] Dies trifft auf 44 Unternehmen zu, wodurch sich ein Rücklauf von knapp einem Drittel ergibt (29,6 %). Tabelle 18.1 stellt die Rücklaufquote nach Förderhöhe dar.

Tabelle 18.1 Stichprobe und Rücklauf der standardisierten Befragung

Höhe der Förderung (laut Monitoringdaten)	Anzahl Unternehmen (Bruttostichprobe)	Anzahl Unternehmen (Nettostichprobe)	Rücklaufquote
ab 10.000 €	22	6	27,3 %
5.000 € bis unter 10.000 €	50	20	40,0 %

[20] Aus der Stichprobe ausgeschlossen wurden drei Unternehmen, welche die Rückmeldung gaben, keine Bildungsschecks empfangen zu haben oder bei denen ersichtlich war, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr existierten.

[21] Ausgeschlossen wurden Unternehmen, die weniger als fünf der 18 Fragen beantworteten, darunter vor allem diejenigen Unternehmen, die sich nicht zu den Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens im Allgemeinen und den Bildungsschecks im Speziellen äußerten. Insgesamt wurden 15 Unternehmen aus diesem Grund nicht in die Auswertung einbezogen.

Höhe der Förderung (laut Monitoringdaten)	Anzahl Unternehmen (Bruttostichprobe)	Anzahl Unternehmen (Nettostichprobe)	Rücklaufquote
3.000 € bis unter 5.000 €	40	11	27,5 %
2.500 € bis unter 3.000 €	23	7	30,4 %
Gesamt	**135**	**44**	**29,6 %**

Quelle: Standardisierte Unternehmensbefragung, ISG 2018.

19. Interventionslogik des spezifisches Ziels A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen

Ziel der Förderung der Anpassungsfähigkeit ist es, zur Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Wirtschaft im Land beizutragen. Gleichzeitig sollen Beiträge zur Sicherung der Fachkräftebasis geleistet werden. So sollen sich abzeichnende negative Auswirkungen von Prozessen des Wandels minimiert werden. Neben dem demografischen Wandel, der zu einem Rückgang der Erwerbstätigenzahlen sowie einem steigenden Anteil älterer Erwerbstätiger führt, stellen auch der technologische und der wirtschaftliche Wandel sowie der Wandel zu einer energie- und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise Herausforderungen für die Unternehmen dar, auf die mit der Förderung reagiert wird (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 9 und S. 53).

Der Fokus der Förderaktivitäten wird auf die Unterstützung von Unternehmen bei der Anpassung an demografische, strukturelle und/oder technologische Wandlungsprozesse gelegt. Dabei wird auf eine Verbesserung der Humanressourcen der Beschäftigten und Unternehmer/innen abgezielt, die einerseits über Weiterbildungen, denen eine zentrale strategische Bedeutung zur Fachkräftesicherung im Land zukommt, andererseits über Beratungsleistungen für Unternehmen erreicht werden soll (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 10 und S. 53). Ergänzend werden strukturverbessernde Aktivitäten gefördert, um die wirtschaftliche Entwicklung in den Regionen zu stärken, etwa durch die Intensivierung von Kooperationen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2015b).

Die Weiterbildungsförderung, die im Fokus der Bewertungsarbeiten steht,[22] greift den Befund auf, dass die (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten vor dem Hintergrund der notwendigen Anpassungsprozesse an den Wandel grundsätzlich eine wichtige Rolle zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einnimmt. Vor dem

[22] Abbildung 19.2 zeigt entsprechend das Wirkungsmodell für diesen Förderbereich, während Abbildung 19.1 das Wirkungsmodell auf Ebene des spezifischen Ziels darstellt.

Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs der Erwerbsbevölkerung steigt die Bedeutung einer längeren Beschäftigung von Älteren, die u.a. durch Weiterbildungen unterstützt werden kann, sowie die Notwendigkeit, die benötigten Qualifizierungen bei der nachrückenden Generation auf- und auszubauen (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 10 und S. 21 f.), sodass Unternehmen die Beschäftigtenpotenziale in ihrem Betrieb voll ausschöpfen können (Fokusgruppe 2018). Bildungsschecks (A.5.1) bieten den Unternehmen die Möglichkeit, für Beschäftigte passgenaue Weiterbildungen (mit oder ohne Abschlussorientierung) fördern zu lassen, von denen ein Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erwartet wird (siehe Abbildung 19.2).

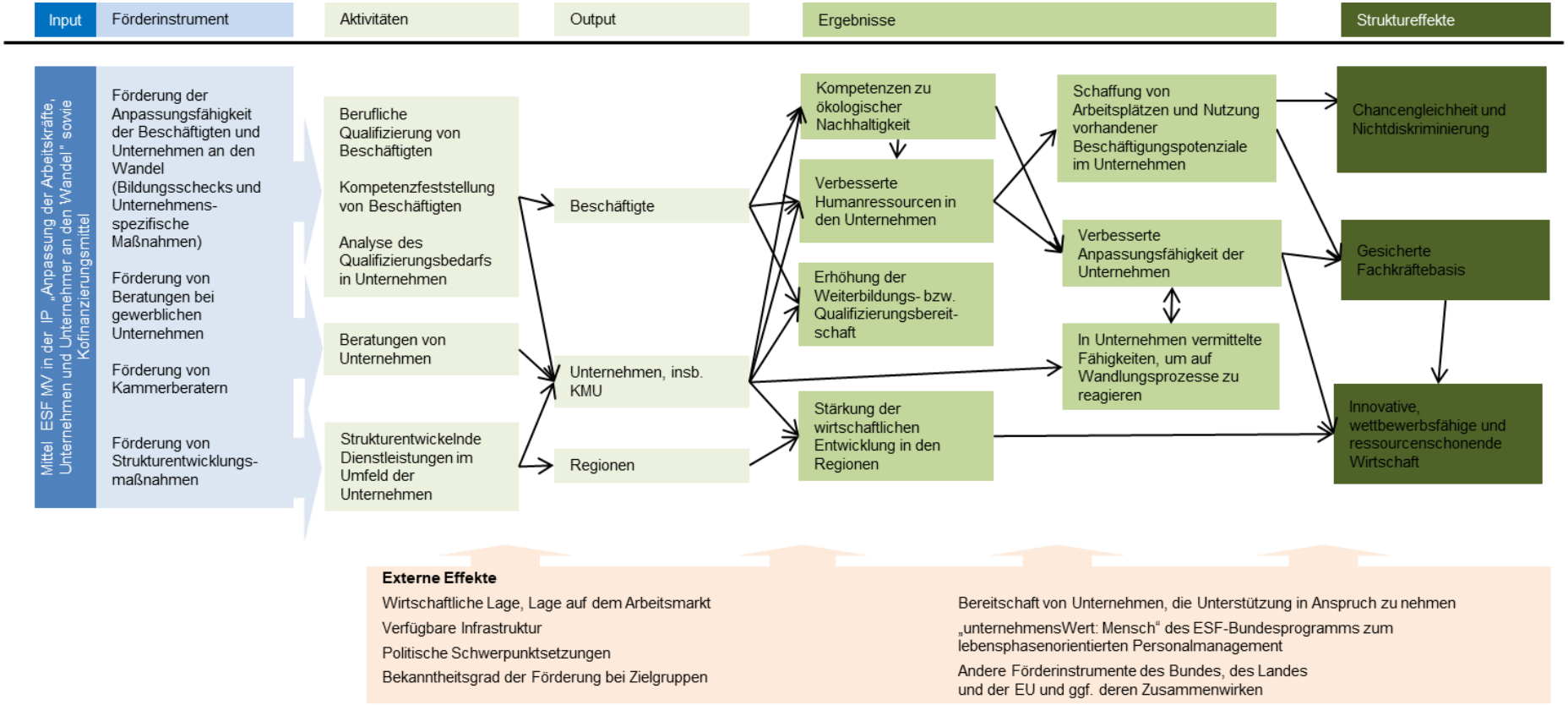
Weiterbildungsbedarfe entstehen aber nicht ausschließlich infolge des allgemeinen demografischen Wandels, sondern insbesondere auch vor dem Hintergrund der Nachfrage nach qualifiziertem Personal in bestimmten Branchen im Kontext von Ansiedlungs-, Erweiterungs- oder Umstrukturierungsvorhaben von Unternehmen. Unternehmensspezifische Maßnahmen (A.5.2) beinhalten daher neben der Förderung von Qualifizierungen zunächst die Förderung einer Kompetenzanalyse der Beschäftigten sowie der Erhebung des tatsächlichen Qualifizierungsbedarfs entsprechend der Arbeitsplätze (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2018). So soll stärker als in der vergangenen Förderperiode die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung von Branchenfokussierungen mit dem Ziel des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unterstützt werden (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 56).

Die Beratungen für Unternehmen (Instrumente A.5.4 und A.5.6) sollen sich auf Themen fokussieren, die im Zuge der Anpassung an die Prozesse des Wandels virulent werden und welche die Unternehmen insbesondere dabei unterstützen, vorhandene Beschäftigungspotenziale zu nutzen. So sollen die Unternehmen befähigt werden, wettbewerbsfähig zu bleiben (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 57).

Strukturentwickelnde Dienstleistungen im Umfeld der Unternehmen (A.5.3) ergänzen die Förderaktivitäten, indem die wirtschaftliche Entwicklung gestärkt wird, was zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen soll (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2015b). Insbesondere sollen damit auch die Regionen in Mecklenburg-Vorpommern gestärkt werden (Fokusgruppe, 2018) (siehe auch Abbildung 19.1).

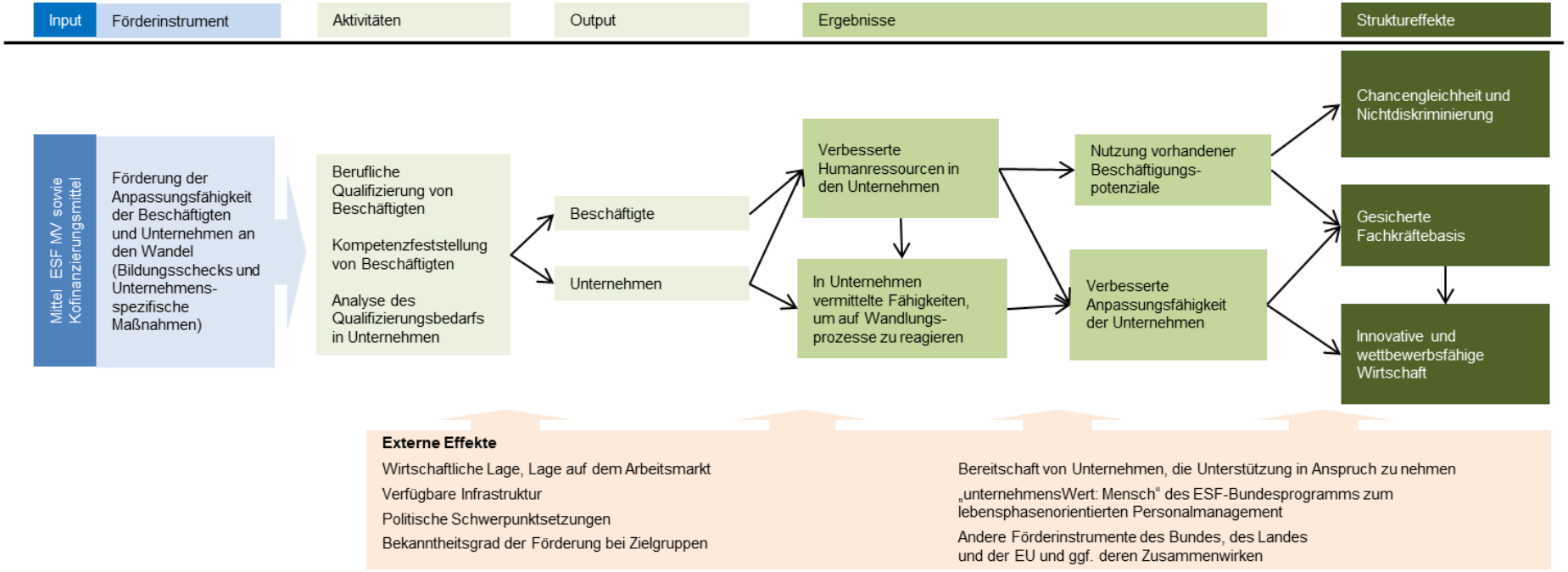
- .

Abbildung 19.1 Wirkungsmodell im Spezifischen Ziel A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse.

Abbildung 19.2 Wirkungsmodell der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse.

Beiträge zu den Querschnittszielen werden dadurch erwartet, dass der Zugang zu Weiterbildung für Frauen und Männer „gleichermaßen“ ermöglicht wird und dass im Rahmen der Unternehmensberatungen und Strukturentwicklungsprojekte gleichstellungsrelevante Themenstellungen aufgegriffen werden können (Gleichstellungsziel) (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 58 und S. 147).

Bezüglich Beiträgen zum Nichtdiskriminierungsziel findet sich in den analysierten Dokumenten neben der formellen Gleichbehandlung (Zugang für alle Menschen; vgl. ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 27 und S. 148) der Hinweis, dass die aktuell unterproportionale Beteiligung mancher Fachkräfte, z.B. Älterer, an Weiterbildungsprogrammen durch die Förderung verbessert werden soll (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales 2015a). Die Fokusgruppe sah dies aber nicht als zentrales Ziel an (Fokusgruppe 2018).

Das Ziel der nachhaltigen Entwicklung spielt insofern eine Rolle, als der wirtschaftliche Wandel auch eine Transformation hin zu einer energie- und ressourcenschonenden Wirtschaft beinhaltet. Verwiesen wird im Operationellen Programm dahingehend auf die Regionale Innovationsstrategie (RIS) des Landes Mecklenburg-Vorpommern, welche die Energie als Zukunftsfeld identifiziert, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf erneuerbare Energien und eine nachhaltige Energiewirtschaft gesetzt wird. Dies soll in allen Förderinstrumenten umgesetzt werden. Dabei ist auch die Vermittlung umweltrelevanter Kompetenzen wichtig (Ziel Nachhaltige Entwicklung) (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 57 f. und S. 147).

Bei der Beurteilung der Programmwirkungen ist zu beachten, dass die Umsetzung des ESF-Programms nicht im “luftleeren Raum“ erfolgt, sondern dass externe Bedingungen die Wirkungen beeinflussen. Folgende externe Faktoren können sich auf die Zielerreichung – positiv oder negativ – auswirken:

- Wirtschaftliche Lage und Lage auf dem Arbeitsmarkt;
- Politische Schwerpunktsetzungen;
- Bekanntheitsgrad der Förderung bei Zielgruppen;
- Qualifizierungsbereitschaft auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite;
- Vorhandene Infrastruktur;
- ESF-Bundesförderprogramm „unternehmensWert Mensch“ zum lebensphasenorientierten Personalmanagement;

- weitere Förderinstrumente des Bundes, des Landes und der EU und ggf. deren Zusammenwirken

20. Kontext der Förderung

Bevölkerungs- und Beschäftigungsentwicklung

Zwischen 2008 und 2018 verzeichnete Mecklenburg-Vorpommern einen aggregierten Bevölkerungsrückgang von ca. 54.681 Menschen. Entscheidend hierfür sind die in allen Jahren festzustellenden Sterbeüberschüsse. Der Wanderungssaldo ist seit 2012 positiv, konnte aber mit Ausnahme der Jahre 2014 und 2015 die negative natürliche Bevölkerungsentwicklung nicht ausgleichen (Statistisches Amt M-V Bevölkerungsstand 2008, 2012, 2018).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Mecklenburg-Vorpommern stieg von Ende 2008 bis Ende 2018 um 59.943 bzw. 11,5 % auf 570.839. In den letzten zehn Jahren ist es zu einer starken Veränderung der Altersstruktur gekommen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter ab 50 Jahren nahm von 28,2 % Ende 2008 auf 37,5 % Ende 2014 zu. Ende 2018 lag der Anteil der Älteren an den Beschäftigten bei 38,6 % (Statistisches Amt M-V sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2008, 2014, 2018).

Fachkräftesicherung

Dass die Unternehmen und Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zunehmend von Fachkräfteengpässen betroffen sind, zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2019, S. 36 ff.):

- Der Fachkräftebedarf (Ersatz- und Erweiterungsbedarf) stieg von rund 42.000 im ersten Halbjahr 2015 auf rund 54.000 im ersten Halbjahr 2017 und rund 56.000 im ersten Halbjahr 2018.
- Die Einstellungen der Betriebe bleiben zunehmend hinter dem Fachkräftebedarf zurück. Im ersten Halbjahr 2018 wurden erstmals weniger neue Mitarbeiter/innen eingestellt als im Vorjahreshalbjahr (rund 33.000 gegenüber 37.000).
- Die Zahl der unbesetzten Stellen ist am aktuellen Rand stark gestiegen. Sie erreichte im ersten Halbjahr eine Zahl von rund 23.000.

- Die Nichtbesetzungsquote für Fachstellen ist im Jahr 2018 auf 41 % gestiegen (2015 betrug diese Quote noch 26 %).

Besonders vom Fachkräftebedarf betroffen sind Betriebe aus dem Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen. Überdurchschnittliche Nichtbesetzungsquoten zeigen sich im Baugewerbe.

Weiterbildungen

Das IAB-Betriebspanel verzeichnet für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern seit vielen Jahren eine hohe Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Der Anteil der Beschäftigten, die (jeweils im ersten Halbjahr) an einer Weiterbildung teilnahmen, die der Betrieb durch Kostenübernahme und/oder Freistellung ermöglicht hat, lag in Mecklenburg-Vorpommern 2017 bei 42 %. Zwischen 2014 und 2017 stieg dieser Anteil um drei Prozentpunkte (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2018b).

2018 ist erstmals seit vielen Jahren ein Rückgang der Weiterbildungsquote festzustellen (auf 41 %; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2019, S. 53 ff.). Dennoch liegt Mecklenburg-Vorpommern weiterhin sowohl über der Weiterbildungsquote für ganz Ostdeutschland (40 %) als auch über der Quote für Westdeutschland (36 %). Mecklenburg-Vorpommerns Betriebe scheinen somit vergleichsweise mehr in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten und in den Kampf um Fachkräfte zu investieren als Betriebe in anderen Bundesländern.

Vor allem in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens sind die Weiterbildungsaktivitäten sehr hoch. 87 % der Betriebe in diesen Branchen boten 2018 Weiterbildungsmaßnahmen an, und verzeichnen eine Weiterbildungsquote von 62 %. Das hohe Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen ist allerdings auch auf gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2019, S. 55). Im Verarbeitenden Gewerbe (29 %) und im Baugewerbe (27 %) sind die Weiterbildungsquoten hingegen deutlich unterdurchschnittlich.

21. Ergebnisse bestehender Berichte/Studien im Bereich Anpassungsfähigkeit

Dieser Abschnitt stellt zum einen relevante vorhandene Evaluationsergebnisse im Bereich der Weiterbildungsförderung dar. Zum anderen werden Studien vorgestellt, die im Hinblick auf den demografischen Wandel auf vorherrschende Handlungsbedarfe in Mecklenburg-Vorpommern eingehen.

Das IfS bewertete bereits in der Förderperiode 2007 bis 2013 in zwei Studien (IfS 2012b,c und IfS 2014) die Wirksamkeit der Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte und Unternehmen und die der Förderung der Beratung von Unternehmen des spezifischen Ziels A.1, Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und der Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Auch in der alten Förderperiode zielte die Weiterbildungsförderung auf die Steigerung der Humanressourcen und die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Unternehmen ab. Über den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen sollte die Weiterbildung auch damals dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Die Förderung der Beratung von Unternehmen unterstützte sowohl kleine und mittlere Unternehmen als auch speziell Handwerksunternehmen, um diese durch Vermittlung von Know-how zu stärken. Insgesamt erreichte die Weiterbildungsförderung durch Bildungsschecks bis Ende 2012 12.908 Teilnehmende, die Projektförderung dagegen 6.759. Im Rahmen der Beratung von Unternehmen wurden bis Ende 2012, aufgeteilt auf 639 Unternehmen, 807 Beratungen durchgeführt. In der Mehrheit suchten die Unternehmen Beratungsleistungen bei der Behebung von Managementdefiziten, gefolgt von Beratungsleistungen bei Markteinführungen sowie Unterstützungsleistungen bei Unternehmensnachfolgen.

Das IfS kam bei der Bewertung zu einem überwiegend positiven Ergebnis und schlug die Fortführung der Weiterbildungsförderung und der Förderung der Beratungen von Unternehmen vor. Nach Ansicht des Evaluationsteams war es gelungen, den Bildungsscheck als vergleichsweise kostengünstiges Weiterbildungsinstrument zu etablieren. Verglichen mit der Förderung von Weiterbildungsprojekten erreichten Bildungsschecks mehr Teilnehmende bei niedrigeren Kosten und deckten über ihre Reichweite laut Evaluationsteam die quantitative „Grundlast“ der Weiterbildungsförderung ab. Die zurückgehende Bedeutung der Projektförderung stufte das Evaluationsteam insofern als problematisch ein, als qualitative Impulse über Weiterbildungen weniger stark genutzt und Innovationen in der Weiterbildung weniger stark vorangetrieben wurden.

Optimierungsbedarf wurde bei der Fördersumme der Bildungsschecks gesehen. Um die kleineren Anpassungsweiterbildungen mit umfangreicheren Weiterbildungsmaßnahmen zu ergänzen, sollten nach Ansicht des IfS abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen mit höheren Beträgen gefördert werden. Im Bereich der Beratung von Unternehmen schlug das Evaluationsteam Anpassungen beim Zuschnitt der Beratungs- und Fördergegenstände vor.

Eine von der Nord/LB 2014 durchgeführte Studie identifizierte einen nicht flächendeckenden, aber partiellen Fachkräftemangel für Mecklenburg-Vorpommern (Nord/LB 2014). Probleme bei der Stellenbesetzung wurden vor allem in medizinischen Gesundheitsberufen sowie bei Mechatronik, Energie- und Elektroberufen gesehen. Zudem ließen sich schon 2014 Probleme bei der Besetzung von Stellen im Bereich der Altenpflege und in bestimmten Bereichen der Unternehmensorganisation, in Recht, Buchhaltung etc. erkennen. Die

Studienergebnisse deuteten darauf hin, dass sich die Situation mittel- bis langfristig mit dem Eintritt von Erwerbstätigen in den Ruhestand und fehlenden qualifizierten Nachwuchskräften verschärfen würde. Um die Anpassungsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommerns an bevorstehende strukturelle Veränderungen zu steigern, wurde vor allem im Bereich Ausbildung sowie im Erwerb und Ausbau beruflicher Qualifikationen in Schlüsselbranchen Potenzial gesehen. Auch die Schaffung zentraler Ausbildungsstätten sollte bei der Entwicklung von Schlüsselbranchen helfen.

Die Landesregierung schlug 2014 im Demografiebericht neben der Förderung frühkindlicher und schulischer Bildung insbesondere Investitionen in die Weiterbildung älterer Beschäftigter vor (Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern 2014). Demnach müssen Unternehmen und Beschäftigte laut Landesregierung in der Lage sein, auf strukturelle Veränderungen zu reagieren und sich den Herausforderungen anzupassen. Die betriebliche Weiterbildung, ausgerichtet an den Bedarfen der Betriebe, wird für sinnvoll gehalten.

Voraussetzung für eine Anpassungsfähigkeit der Unternehmen ist ein breites Angebot an Weiterbildungsinformation und -beratung. Unternehmen sollen so in der Lage sein, selbstbestimmt und eigenverantwortlich auf Veränderungen mit passenden Weiterbildungsmaßnahmen zu reagieren. Dabei wird die Kooperation der Einrichtungen der Weiterbildung als wichtig angesehen. Demnach kann ein flächendeckendes Weiterbildungsangebot bei rückläufigen Bevölkerungszahlen und den damit einhergehenden steigenden Kosten im Bereich Infrastruktur und Bevölkerung nur über eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang ist auch der Ausbau moderner Weiterbildungsformen notwendig. E-Learning oder Blended-Learning werden insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern eine immer größere Bedeutung erlangen, um räumliche Distanzen digital zu überwinden.

22. Aktueller Umsetzungsstand der ESF-Anpassungsfähigkeitsförderung

Im spezifischen Ziel A.3.1 „Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen“ der Investitionspriorität 8v des Operationellen Programms wurden bis Ende 2018 förderfähige Gesamtkosten im Umfang von 19,9 Mio. Euro bewilligt (siehe Tabelle 22.1). Die Bewilligungen betreffen 1.917 Projekte. Bezogen auf die für die gesamte Förderperiode für das spezifische Ziel A.3.1 eingeplanten Mittel in Höhe von 51,8 Mio. Euro war Ende 2018 ein Bindungsstand von lediglich 38,4 % erreicht.

Tabelle 22.1 Umsetzungsstand der Förderung im spezifischen Ziel A.3.1 „Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel“ Ende 2018

Förderinstrumente	Anzahl der bewilligten Projekte[23]	Bewilligte förderfähige Gesamtkosten in Mio. €
Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen - Bildungsschecks und Projekte (A.5.1 und A.5.2)	1.664	5,09
Strukturentwicklungsmaßnahmen (A.5.3)	138	6,41
Beratung bei gewerblichen Unternehmen (A.5.4)	89	1,13
Beratung von Handwerksunternehmen durch Kammern und Fachverbände (A.5.6)	25	5,13
Weiterbildungsberatung durch GSA	1	2,13
Gesamt	**1.917**	**19,89**

Datenquelle: Projektzahlen ESF-Monitoring (ISAP), Stand: Anfang April 2019, Gesamtkosten ESF-Fondsverwaltung.

Die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigungen in Unternehmen, der Kern des spezifischen Ziels A.3.1, wurde in zwei Schritten in der laufenden Förderperiode implementiert:

1. Zunächst startete 2015 die Förderung durch Bildungsschecks für Unternehmen (A.5.1). Bis Ende 2018 wurden hier 1.654 Projekte bewilligt.

2. Die Förderung von Weiterbildungsprojekten (A.5.2) begann später. Zunächst verfolgte eine Neukonzeption des Förderinstruments, bei der die direkte Förderung von Unternehmen an die Stelle der traditionellen Förderung von Bildungsträgern trat. Die Bewilligung von Projekten bzw. unternehmensspezifischen Maßnahmen wurde im Jahr 2018 aufgenommen, bis Ende 2018 wurden zehn Projekte bewilligt. Zuwendungsempfänger sind vor allem Werften und (weitere) Unternehmen aus dem Metallbereich.

Nach den im Durchführungsbericht für das Jahr 2018 ausgewiesenen Zahlen wurden mit der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im Zeitraum 2015 bis 2018 7.806 Teilnehmende erreicht. Hierbei handelte es sich fast ausschließlich um Teilnehmende an mit Bildungsschecks geförderten Weiterbildungen (7.750). Die Förderung von Projekten bzw. unternehmensbezogenen Maßnahmen geht aufgrund des frühen Umsetzungsstands bislang kaum in die Zahl der Teilnehmenden ein (siehe Tabelle 22.2).

Das Operationelle Programm definiert in seinem Leistungsrahmen, dass mit der Weiterbildungsförderung bis Ende 2018 8.347 und bis Ende 2023 18.800 Teilnehmende erreicht werden sollen. Mit den im Durchführungsbericht ausgewiesenen 7.806 Eintritten wurde das

[23] Ein Projekt entspricht einem bewilligten Antrag und die in ihm enthaltenen Bildungsschecks.

Etappenziel 2018 in geringem Maße verfehlt und bezogen auf den Zielwert 2023 eine Umsetzungsquote von 41,3 % erreicht. Zu berücksichtigen ist, dass die Teilnehmenden an der mit Bildungsschecks geförderten Weiterbildung erst dann im ESF-Monitoringsystem gezählt werden, wenn die Bildungsschecks von den Bildungsträgern abgerechnet werden (aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung). Zum Stichtag für die Auswertungen des Durchführungsberichts (Mitte März 2019) waren bei weitem noch nicht alle Bildungsschecks abgerechnet, mit denen Weiterbildungen finanziert wurden, die im Jahr 2018 begonnen haben. Die ausgewiesene Zahl dürfte daher die tatsächliche Zahl der bis Ende 2018 erreichten Teilnehmenden um mehrere hundert Personen unterschätzen.

Tabelle 22.2 Teilnehmende an der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten 2015 bis 2018 nach Geschlecht

Instrument/Eintrittsjahr	Teilnehmende (Eintritte)				
	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Bildungsschecks (A.5.1)					
2015	1.596	60,4 %	1.048	39,6 %	2.644
2016	1.453	59,1 %	1.006	40,9 %	2.459
2017	928	52,6 %	835	47,4 %	1.763
2018	440	49,8 %	444	50,2 %	884
Gesamt	**4.417**	**57,0 %**	**3.333**	**43,0 %**	**7.750**
Projekte/unternehmensspezifische Maßnahmen (A.5.2)					
2018	13	23,2 %	43	76,8 %	56
Weiterbildungsförderung insgesamt					
2015	1.596	60,4 %	1.048	39,6 %	2.644
2016	1.453	59,1 %	1.006	40,9 %	2.459
2017	928	52,6 %	835	47,4 %	1.763
2018	453	48,2 %	487	51,8 %	940
Gesamt	**4.430**	**56,8 %**	**3.376**	**43,2 %**	**7.806**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand Mitte März 2019.

Die Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte in Unternehmen hat bei weitem nicht die quantitative Bedeutung erreicht, von der bei der Erarbeitung des Operationellen Programms ausgegangen wurde. Damals wurde erwartet, dass die Zahl der Teilnehmenden mindestens auf dem Niveau der letzten Förderperiode (4.500 pro Jahr) liegen würde, sodass als Zielwert im OP zunächst festgelegt war, bis zum Ende der Förderperiode 38.400 Teilnehmende zu erreichen. Zudem wurde mit im Durchschnitt teureren Maßnahmen und somit höheren Förderbeträgen als in der Vergangenheit gerechnet.

Die bei der OP-Erstellung gehegten Erwartungen sind nicht eingetroffen. Die Nachfrage der Unternehmen nach der Weiterbildungsförderung fiel deutlich geringer als in der letzten

Förderperiode aus. Dies betrifft sowohl die Zahl der beantragten Schecks als auch die Kosten der Weiterbildungen und die Förderbeträge (siehe auch weiter unten). Aus Sicht des Fachreferats und der Bewilligungsstelle GSA wirke sich hier vor allem aus, dass sich die Unternehmen aufgrund „voller Auftragsbücher“, deren Abarbeitung Priorität habe, weniger in der Weiterbildung engagierten. Im Rahmen der Änderung des Operationellen Programms im Jahr 2018 wurde das Budget für die Weiterbildungsförderung deutlich reduziert. War in der ursprünglichen OP-Fassung vorgesehen, mit der Weiterbildungsförderung bis Ende 2023 38.400 Teilnehmende zu erreichen, liegt der Zielwert in der aktuellen Fassung des OP bei 18.880.

23. Vertiefende Analysen zur Weiterbildungsförderung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vertiefenden Analysen vorgestellt, die im Rahmen der Evaluation der Weiterbildungsförderung auf Basis von Monitoringdaten und Förderdaten erstellt wurden. Sie betreffen die Einbeziehung der Geschlechter, die Zusammensetzung der Teilnehmenden, die Inhalte der Weiterbildung, den Umfang der Förderung und die Merkmale der geförderten Unternehmen. Aufgrund des frühen Umsetzungsstands bei den unternehmensspezifischen Maßnahmen (A.5.2) konzentrieren sich die Analysen auf die Bildungsscheckförderung.

23.1 Einbeziehung der Geschlechter und Merkmale der Teilnehmenden

Mit der Weiterbildungsförderung wurden bislang mehr Frauen als Männer erreicht. Betrachtet man nur die 7.750 Eintritte in Bildungsscheckförderung, so beträgt der Frauenanteil an den Teilnehmenden 57,0 % und der Männeranteil 43,0 % (siehe weiter oben Tabelle 22.2). Zum Vergleich: An der Bildungsscheckförderung der Förderperiode 2007 bis 2013 stellten Frauen einen Anteil von 48,0 % und Männer einen Anteil von 52,0 %. Im Laufe der Förderperiode ging der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden nach und nach zurück, für 2018 sind erstmals mehr Männer als Frauen zu verzeichnen.

Betrachtet man die Verteilung der eingesetzten Fördermittel über die Geschlechter, so zeigt sich ein anderes Bild als bei der Verteilung der Teilnehmenden nach dem Geschlecht. Für die 7.750 Teilnehmenden (A.5.1) wurden bis Mitte März 2019 ESF-Zuschüsse in Höhe von 1,81 Mio. Euro abgerechnet. Hiervon entfielen 47,6 % auf die Weiterbildung von Frauen und 52,4 % auf die Weiterbildung von Männern. Die dargestellten Ergebnisse zur Rolle von Frauen und Männern in der Weiterbildungsförderung gehen letztlich auf Brancheneffekte, d. h. auf die ungleiche Verteilung der Teilnehmenden, wie der Beschäftigten überhaupt,

über die Wirtschaftszweige sowie auf unterschiedliche Weiterbildungskosten in den einzelnen Wirtschaftszweigen zurück (siehe Kapitel 23.4).

Mit der Weiterbildungsförderung werden überwiegend Beschäftigte aus den mittleren Altersgruppen erreicht. 53,9 % der Teilnehmenden waren bei Eintritt zwischen 35 und 54 Jahre alt (siehe Tabelle 23.1).

Ältere ab 55 Jahren stellten einen Anteil von 15,6 % an den Teilnehmenden der Weiterbildungsförderung. Gegenüber der letzten Förderperiode konnte die Einbeziehung der Älteren damit gesteigert werden, und der Zielwert für den entsprechenden OP-Outputindikator (15 % Teilnehmende über 54 Jahre) wurde erreicht. Gemessen an ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind die Älteren in der Weiterbildungsförderung aber noch unterrepräsentiert.[24]

Tabelle 23.1 Teilnehmende an der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten 2015 bis 2018 nach Sozialmerkmalen

Merkmale	Teilnehmende (Eintritte)	
	Anzahl	Anteil
Alter bei Eintritt		
unter 25 Jahren	271	3,5 %
25 bis 34 Jahre	2.113	27,1 %
35 bis 44 Jahre	1.981	25,4 %
45 bis 54 Jahre	2.227	28,5 %
ab 55 Jahren	1.214	15,6 %
Berufsabschluss		
kein Abschluss	138	1,8 %
Abschluss einjährige Ausbildung	77	1,0 %
betriebliche/ außerbetriebliche Ausbildung	3.868	49,6 %
schulische Berufsausbildung	1.731	22,2 %
Meister/in, Techniker/in	413	5,3 %
Hochschulabschluss	1.579	20,2 %
Gesamt	**7.806**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand: Mitte März 2019.

Was die Qualifikation anbelangt, werden die Teilnehmenden an der ESF-Weiterbildungsförderung von Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung dominiert (Berufsausbildung im dualen Ausbildungssystem oder schulische Ausbildung). Auf diese Gruppe entfielen 71,8 % der Teilnehmenden. 25,5 % der Teilnehmenden hatten einen tertiären Abschluss (einschließlich Meister/innen und Techniker/innen). Personen ohne Berufsabschluss spielten in der Förderung nur eine sehr geringe Rolle (2,8 % der Eintritte). Zwischen den Geschlechtern bestanden Unterschiede in der Qualifikationsstruktur: Unter den Männern hatte

[24] Ende 2017 waren 23,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern über 54 Jahre alt.

ein höherer Anteil einen tertiären Abschluss als unter den Frauen (34,3 % gegenüber 18,8 %).

23.2 Inhalte der Weiterbildung

Angaben zu den Inhalten der geförderten Weiterbildung lassen sich aus einer Statistik entnehmen, die die GSA zu den beantragten Bildungsschecks führt. Von den in der Statistik unterschiedenen Bereichen hat der Bereich „Kommunikation/ Rhetorik/ Sozialkompetenzen“ mit 20,4 % der beantragten Schecks die größte Bedeutung. Es folgen die Bereiche „Management/Führung“ und „Gesundheitswirtschaft“ mit jeweils gut 15 % sowie die Bereiche „IuK“ mit gut 12 % und der Bereich „Sprachen“ mit gut 10 % der beantragten Schecks (siehe Tabelle 23.2).

Tabelle 23.2 Bildungsinhalte der beantragten Bildungsschecks (A.5.1)

Bildungsinhalte	Verteilung
Berechtigungen	3,11 %
Gewerblich/technisch/handwerklich	6,99 %
IuK	12,14 %
Pädagogik	0,79 %
Tourismus/Hotel/Gaststätten	0,76 %
BWL/kaufm. Bereich	2,72 %
Energiewirtschaft	0,01 %
Gesundheitswirtschaft	15,28 %
Kommunikation/Rhetorik/Sozialkompetenzen	20,43 %
Management/Führung	15,91 %
QM/Prozessoptimierung	6,93 %
Schweißen	4,55 %
Sprachen	10,37 %
Anzahl der beantragten Bildungsschecks	**14.075**

Datenquelle: GSA Schwerin, Datenstand: 25.09.2018.

23.3 Höhe der Förderung

Tabelle 23.3 ist zu entnehmen, dass bis Mitte März 2019 im Rahmen von 1.298 Projekten insgesamt 8.601 Bildungsschecks abgerechnet wurden. In Summe umfassen die Abrechnungen einen Zuschussbetrag von 1,84 Mio. Euro. Die Zahl der Bildungsschecks liegt über der oben dargestellten Zahl der Teilnehmenden, da zum Teil für dieselben Personen im selben Projekt zwei oder mehr Bildungsschecks ausgestellt werden.

Tabelle 23.3 Bis Mitte März 2019 abgerechnete Bildungsschecks (A.5.1) nach Höhe des Zuschussbetrags

	Anzahl	Anteil
Verteilung nach Zuschussbetrag		
bis 100 €	3.734	43,4 %
über 100 bis 200 €	1.433	16,7 %
über 200 bis 300 €	1.440	16,7 %
über 300 bis 400 €	536	6,2 %
über 400 bis 500 €	1.298	15,1 %
über 500 € bis 1000 €	62	0,7 %
über 1000 € bis 2000 €	60	0,7 %
über 2000 € bis 3000 €	38	0,4 %
Gesamt	**8.601**	**100,0 %**
einfacher Bildungsscheck	8.441	98,1 %
großer Bildungsscheck	160	1,9 %
durchschnittlicher Zuschussbetrag		
alle Bildungsschecks	214 €	
einfacher Bildungsscheck	190 €	
großer Bildungsscheck	1.476 €	

Datenquelle: ISAP, Stand: Mitte März 2019.

Der in der aktuellen Förderperiode neu eingeführte „große Bildungsscheck“ für abschlussorientierte Weiterbildungen hat bislang nur eine geringe Praxisrelevanz entfaltet. Bis Mitte März 2019 wurden lediglich 160 große Bildungsschecks abgerechnet (1,9 % aller Bildungsschecks). Der durchschnittliche Zuschussbetrag macht mit 1.476 Euro nicht einmal die Hälfte des maximal möglichen Betrags von 3.000 Euro aus. Im Verlauf der Förderperiode ist es zu keinem Bedeutungsgewinn des großen Bildungsschecks gekommen, die Inanspruchnahme ist nur leicht steigend.

Bei den einfachen Bildungsschecks ist der durchschnittliche Zuschussbetrag pro Scheck mit 190 Euro niedrig. Er liegt unter den durchschnittlichen Zuschussbeträgen der letzten Förderperiode. Der maximale Förderbetrag von 500 Euro wird nur selten ausgeschöpft, bei 43,4 % der abgerechneten Schecks (44,1 % der einfachen Bildungsschecks) lag der Zuschuss bei maximal 100 Euro. Am aktuellen Rand fällt der durchschnittliche Zuschussbetrag höher als zu Beginn der Förderperiode aus.

Betrachtet man beide Arten von Bildungsschecks zusammen, so ergibt sich ein abgerechneter Zuschussbetrag von durchschnittlich 214 Euro. Auch an dieser Zahl wird deutlich, dass mit der Bildungsscheckförderung im Wesentlichen kleinere Maßnahmen der Anpassungsqualifizierung unterstützt werden. Bei 60 % der Projekte mit abgerechneten Bildungsschecks lag der kumulierte Zuschussbetrag pro Antrag bzw. Projekt bei 1.000 Euro (bei 36 % lag er bei unter 500 Euro). Solche kleinen Projekte sind unter dem Gesichtspunkt des

Verwaltungsaufwands als problematisch anzusehen. Die seit Anfang 2018 geltende Mindesthöhe (300 Euro Gesamtausgaben pro Antrag) fängt nur absolute Bagatellfälle ab.

Mit den Bildungsschecks, die bis Mitte März 2019 abgerechnet wurden, wurden 643 unterschiedliche Unternehmen gefördert.

23.4 Merkmale der geförderten Unternehmen

Wirtschaftszweige

Tabelle 23.4 zeigt, in welchem Maße die einzelnen Wirtschaftszweige in die Förderung mit Bildungsschecks einbezogen sind. Dargestellt ist die Verteilung der Teilnehmenden über die Wirtschaftszweige.

Tabelle 23.4 Verteilung der mit Bildungsschecks 2015 bis 2018 erreichten Weiterbildungsteilnehmenden nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig (Zweisteller WZ 2008, teilweise zusammengefasst)	Frauen	Männer	Gesamt
Metall und Elektro	2,1 %	14,5 %	7,4 %
Sonstiges Produzierendes Gewerbe	6,0 %	18,9 %	11,5 %
Bauwirtschaft	1,7 %	7,5 %	4,2 %
Handel	2,2 %	3,3 %	2,7 %
Verkehr	1,5 %	14,1 %	6,9 %
Beherbergung und Gastronomie	7,0 %	5,3 %	6,3 %
Telekommunikation und Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,2 %	8,0 %	4,7 %
Architekt/innen- und Ingenieur/innenbüros	2,5 %	4,2 %	3,3 %
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen	0,7 %	0,9 %	0,8 %
Erziehung und Unterricht	1,7 %	1,9 %	1,8 %
Gesundheitswesen	3,1 %	0,9 %	2,1 %
Sozialwesen (einschließlich Heime)	60,4 %	14,6 %	40,7 %
Weitere Dienstleistungen	8,9 %	5,9 %	7,6 %
Sonstige Wirtschaftszweige	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Anzahl	**4.417**	**3.333**	**7.750**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand: Mitte März 2019.

Auffällig ist die sehr große Bedeutung des Sozialwesens (einschließlich Heime) für die Förderung. Auf diesen Wirtschaftszweig entfallen allein 40,7 % der 2015 bis 2018 erreichten Teilnehmenden. Hierhinter verbergen sich vor allem Unternehmen und Einrichtungen aus dem Bereich der stationären und ambulanten Hilfen für Alte, Kranke und Menschen mit Behinderung.

Deutlich geringer ist die Bedeutung des produzierenden Gewerbes mit 18,9 % der Eintritte (darunter 7,4 % aller Teilnehmenden aus dem Bereich Metall und Elektro). Alle anderen Wirtschaftszweige haben eine deutlich geringere Bedeutung.

Verglichen mit der Förderperiode 2007 bis 2013 hat sich die Branchenstruktur der Weiterbildungsförderung durch Bildungsschecks stark verändert. Auch damals war das Sozialwesen (einschließlich Heime) zwar der Bereich mit der höchsten Zahl an Teilnehmenden, sein Anteil an allen Teilnehmenden war aber mit 18,4 % viel niedriger als in der aktuellen Förderperiode. Gegenüber der letzten Förderperiode gesunken ist hingegen der Anteil des Wirtschaftszweigs Verkehr (von 17,9 % auf 6,9 %) und von Metall und Elektro (von 15,9 % auf 7,4 %).

Im Zeitverlauf der aktuellen Förderperiode zeigen sich in der Einbeziehung der einzelnen Wirtschaftszweige Veränderungen. Der Anteil des Sozialwesens war 2015 besonders hoch (48,8 %). Seitdem ist er kontinuierlich zurückgegangen und lag 2018 nur noch bei 27,7 %. Zugenommen haben dagegen die Anteile von Wirtschaftsbereichen wie Metall und Elektro, Architekt/innen- und Ingenieur/innenbüros sowie weiterer Dienstleistungen. Die Branchenstruktur nähert sich insofern jener der letzten Förderperiode an.

In der Branchenstruktur der mit der Bildungsscheckförderung erreichten Beschäftigten bestehen zwischen Frauen und Männern große Unterschiede: Bei den Frauen dominiert das Sozialwesen mit einem Anteil von 60,4 % aller Teilnehmerinnen. Bei den Männern verteilen sich die Wirtschaftszweige gleichmäßiger, wobei Metall und Elektro, das sonstige Produzierende Gewerbe, der Verkehr sowie das Sozialwesen ungefähr die gleiche Bedeutung haben.

Die gewachsene Bedeutung des durch weibliche Beschäftigte dominierten Sozialwesens innerhalb der Förderung erklärt im Wesentlichen, warum mit der Bildungsscheckförderung in der aktuellen Förderperiode mehr Frauen als Männer erreicht wurden.

Ein etwas anderes Bild der Bedeutung der einzelnen Wirtschaftszweige für die Bildungsscheckförderung ergibt sich, wenn die Verteilung der mit den Bildungsschecks abgerechneten Zuschussbeträge betrachtet wird (siehe Tabelle 23.5) Das Sozialwesen weist zwar auch in der finanziellen Betrachtung den höchsten Mittelanteil aus, sein Anteil an den abgerechneten Zuschüssen ist mit 23,7 % aber viel geringer als der Anteil an den Teilnehmenden (40,7 %). Die Mittelanteile der Wirtschaftszweige Metall und Elektro, Bauwirtschaft sowie Architektur- und Ingenieurbüros sind dagegen höher als die jeweiligen Anteile an den Teilnehmenden.

Tabelle 23.5 Verteilung der bis Mitte März 2019 im Rahmen der Bildungsscheckförderung abgerechneten Zuschussbeträge nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig (Zweisteller WZ 2008, teilweise zusammengefasst)	Anteil Zuschuss-summe
Metall und Elektro	14,8 %
Sonstiges produzierendes Gewerbe	10,0 %
Bauwirtschaft	7,4 %
Handel	3,0 %
Verkehr	5,9 %
Beherbergung und Gastronomie	10,2 %
Telekommunikation und Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,8 %
Architekt/innen- und Ingenieur/innenbüros	6,8 %
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen	1,0 %
Erziehung und Unterricht	2,3 %
Gesundheitswesen	2,7 %
Sozialwesen (einschließlich Heime)	23,4 %
Weitere Dienstleistungen	7,5 %
Sonstige Wirtschaftszweige	0,2 %
Gesamt	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand: Mitte März 2019.

Der entsprechende Effekt erklärt sich daraus, dass sich die pro Scheck abgerechneten Zuschussbeträge und damit auch die Weiterbildungskosten pro Teilnahme zwischen den Wirtschaftszeigen erheblich unterscheiden. Stark überdurchschnittliche Zuschussbeträge existieren für Architekt/innen- und Ingenieur/innenbüros (492 Euro), bei Metall und Elektro (404 Euro) sowie in der Bauwirtschaft (399 Euro). Das Sozialwesen weist hingegen mit 131 Euro einen sehr niedrigen durchschnittlichen Zuschussbetrag auf, der gut 80 Euro unter dem Gesamtdurchschnitt von 214 Euro liegt (siehe Tabelle 23.6).

Der niedrige durchschnittliche Zuschussbetrag im Sozialwesen, auf das ein Großteil der weiblichen Teilnehmenden entfällt, ist wesentlich dafür verantwortlich, dass der Mittelanteil, der in die Weiterbildung von Frauen fließt, wie oben dargestellt, bei unter 50 % liegt. Zudem wirkt sich der überdurchschnittliche Zuschussbetrag in einigen männerdominierten Wirtschaftszweigen aus.

Tabelle 23.6 Durchschnittlich pro Bildungsscheck abgerechneter Zuschussbetrag nach Wirtschaftszweig (Abrechnungen bis Mitte März 2019)

Wirtschaftszweig (Zweisteller WZ 2008, teilweise zusammengefasst)	Durchschnittlich pro Scheck abgerechneter Zuschussbetrag
Metall und Elektro	404
Sonstiges produzierendes Gewerbe	201
Bauwirtschaft	399
Handel	225
Verkehr	199
Beherbergung und Gastronomie	207
Telekommunikation und Dienstleistungen der Informationstechnologie	237
Architekten- und Ingenieurbüros	492
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen	202
Erziehung und Unterricht	315
Gesundheitswesen	287
Sozialwesen (einschließlich Heime)	131
Weitere Dienstleistungen	211
Sonstige Wirtschaftszweige	1.723
Gesamt	**214**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand: Mitte März 2019.

Größenstruktur der Unternehmen

Die Teilnehmenden, die in den Jahren 2015 bis 2018 an bildungsscheckgeförderter Weiterbildung teilgenommen haben, stammten zu 27,2 % aus kleinen Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten, zu 38,2 % aus mittleren Unternehmen mit zwischen 50 und 249 Beschäftigten und zu 34,6 % aus großen Unternehmen. Sehr gering ist der Anteil der Kleinstunternehmen mit bis zu neun Beschäftigten. Sie stellen lediglich 5,8 % aller Eintritte der letzten Jahre. Verglichen mit ihrem Anteil an allen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern sind Klein- und Kleinstunternehmen in der Bildungsscheckförderung wie schon in der letzten Förderperiode unterrepräsentiert.

Tabelle 23.7 Verteilung der mit Bildungsschecks geförderten Weiterbildungsteilnehmenden und der abgerechneten Zuschüsse nach Beschäftigtenzahlen der Unternehmen

	Anteil Teilnehmende 2015 bis 2018	Anteil Zuschusssumme
unter 5 Beschäftigte	2,2 %	4,1 %
5 bis 9 Beschäftigte	3,5 %	5,8 %
10 bis 19 Beschäftigte	4,9 %	7,4 %
20 bis 49 Beschäftigte	16,5 %	20,5 %
50 bis 99 Beschäftigte	20,6 %	23,5 %
100 bis 249 Beschäftigte	17,6 %	14,9 %
ab 250 Beschäftigte	34,6 %	23,8 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**

Datenquelle: ESF-Monitoring (ISAP), Stand: Mitte März 2019

Wie bei der Verteilung über die Wirtschaftszweige ergibt sich auch bei der Verteilung über die Unternehmensgrößenklassen ein verändertes Bild, wenn nicht die Teilnehmenden, sondern die abgerechneten Zuschussbeträge betrachtet werden. 37,7 % der Zuschüsse entfallen demnach auf kleine Unternehmen, 38,4 % auf mittlere Unternehmen und nur 23,8 % auf große Unternehmen (siehe Tabelle 23.7).

24. Förderung mit Bildungsschecks – Informationen und Einschätzungen aus Sicht der Unternehmen

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Onlinebefragung von mit Bildungsschecks geförderten Unternehmen vorgestellt. Zur besseren Einordung der Ergebnisse folgt ein kurzer Überblick über die befragten Betriebe.

Infobox zur Betriebsstruktur der befragten Betriebe der Onlinebefragung:

37 der 44 Unternehmen machten strukturelle Angaben zu ihren Beschäftigten. Die teilnehmenden Betriebe hatten zwischen fünf und 500 Beschäftigte bei einem Durchschnittswert von 107,8 Beschäftigten je Betrieb. Die Mehrheit der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen lässt sich dem Gesundheits- und Sozialwesen (10), den sonstigen Dienstleistungen (9) oder der Bauwirtschaft (7) zuordnen. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt aller Betriebe 40,2 % (bei N=35). Verglichen mit der Verteilung der bis Mitte März 2019 im Rahmen der Bildungsscheckförderung abgerechneten Zuschussbeträge nach Wirtschaftszweigen (siehe Tabelle 23.5) der im Monitoring gemeldeten Unternehmen sind in der Befragung insbesondere Betriebe aus den Branchen Bauwirtschaft und den sonstigen Dienstleistungen überrepräsentiert und Betriebe aus der Branche Metall- und Elektrogewerbe unterrepräsentiert.

In Teilzeit arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung 26,9 % der Beschäftigten (bei N=29 Betrieben), und 5,4 % waren geringfügig beschäftigt (bei N=26). Der Anteil der Frauen unter den in Teilzeit Beschäftigten betrug 93,1 % (bei N=20). Frauen in Vollzeitbeschäftigung machten an allen Vollzeitbeschäftigen hingegen lediglich 37,5 % (bei N=30) aus. Auch der Großteil geringfügig Beschäftigter ist weiblich (durchschnittlich 88,6 % an allen geringfügigen Beschäftigten), wobei hierzu nur wenige Unternehmen Angaben gemacht haben (N=7).

Tabelle 24.1 Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in der Betriebsbefragung (N=44)

Branche	Anzahl	Anteil	Beschäftigte insgesamt	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb	Frauenanteil an allen Beschäftigten
Gesundheits- und Sozialwesen	10	22,7 %	1.275 (2 Betriebe ohne Angabe)	159,4	78,4 %
Sonstige Dienstleistungen	9	20,5 %	580 (1 Betrieb ohne Angabe)	79,5	34,5 %
Bauwirtschaft	7	15,9 %	815	116,4	7,5 %
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	4	9,1 %	270	67,5	32,1 %
Beherbergung, Gastronomie, Kultur, Freizeit- und Erholungswirtschaft	4	9,1 %	Keine Angaben	k. A.	k.A.
Telekommunikation und Informationstechnologie	3	6,8 %	520	180	35,3 %
Metall- und Elektrogewerbe	2	4,6 %	65	32,5	18,1 %
Verkehr und Logistik	1	2,3 %	90	90	22,2 %
Groß- und Einzelhandel	1	2,3 %	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
Keine Angabe	3	6,8 %	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben

Quelle: Standardisierte Unternehmensbefragung, ISG 2018.

Insgesamt machten 35 Betriebe eine Angabe zu der Anzahl der Beschäftigten, die in ihrem Betrieb durch Bildungsschecks finanzierte Weiterbildungen in Anspruch nahmen. Je Betrieb wurden im Zeitraum von 2015 bis 2018 im Durchschnitt 14,9 Beschäftigte gefördert.[25] Dabei nutzten 27 Betriebe (75,0 % bei N=36) Bildungsschecks in der Grundvariante mit einer maximalen Förderhöhe von 500 Euro. Zwei Betriebe nutzten ausschließlich Bildungsschecks für abschlussorientierte Fortbildungen mit einer maximalen Förderhöhe von 3.000 Euro, und sieben Betriebe nutzten beide Varianten der Bildungsschecks. Somit nehmen die großen Bildungsschecks bei den befragten Betrieben eine zum Monitoring vergleichsweise größere Bedeutung ein.

Relevanz und Organisation von Weiterbildungen

Die Unternehmensbefragung weist auf eine steigende Relevanz des Themas Weiterbildung hin: Bei 56,0 % der Betriebe (22 Betriebe bei N=40) hat das Thema in den vergangenen

[25] Das Minimum der Geförderten in einem Betrieb ist ein/e Beschäftigte/r, das Maximum der Geförderten in einem Betrieb sind 120 Beschäftigte.

fünf Jahren an Relevanz gewonnen und bei 52,6 % der Betriebe (20 Betriebe bei N=38) wird die Relevanz in den kommenden fünf Jahren weiter zunehmen, wobei bei 12 Betrieben eine Zunahme der Relevanz in den vergangenen und auch in den kommenden Jahren gesehen wird.

Die meisten der 42 Betriebe, die Angaben zu ihrer Herangehensweise an die Organisation von Weiterbildungen machten, ergreifen Weiterbildungsmaßnahmen nicht auf Grundlage von strategischen Überlegungen oder langfristigen Planungen, sondern dann, wenn ein konkreter Weiterbildungsbedarf durch Führungskräfte (59,5 % der Unternehmen) oder durch Beschäftigte (57,1 % der Unternehmen) festgestellt wird. Einen regelmäßigen Turnus für die Planung von Weiterbildungen gibt es bei 38,1 % der Betriebe und bei 19,0 % der Betriebe werden manche Weiterbildungsmaßnahmen bzw. bei 14,3 % der Betriebe alle Weiterbildungsmaßnahmen ein Jahr im Voraus geplant. Diese Planungen scheinen größtenteils unabhängig von vorhandenen Förderangeboten zu erfolgen, da nur 2,4 % der Betriebe Weiterbildungen ausschließlich dann durchführen, wenn sie eine Förderung dafür erhalten.

Weiterbildungsinhalte

Angaben zu den Inhalten der geförderten Weiterbildungen machten 40 der befragten Betriebe. Die häufigsten Inhalte von Weiterbildungen waren EDV, Multimedia und Kommunikation (27,5 % der Betriebe), Management und Führung (25,0 % der Betriebe) sowie Fachinhalte des Bereichs Soziales, Gesundheit und Ernährung (22,5 % der Betriebe). Siehe hierzu Tabelle 24.2.

Tabelle 24.2 Inhalte der über Bildungsschecks finanzierten Weiterbildungen der befragten Betriebe der Onlinebefragung (N=40)

Bildungsinhalte (N=40)	Verteilung
Management und Führung	25,0 %
EDV, Multimedia, Telekommunikation	27,5 %
Marketing, Vertrieb, Service	12,5 %
Controlling, Buchhaltung, Steuern	10,0 %
Fachinhalte im gewerblich-technischen Bereich	20,0 %
Fachinhalte Soziales, Gesundheit, Erziehung	22,5 %
Fachinhalte Tourismus und Gastronomie	2,5 %
Fremdsprachen	20,0 %
Energie-, Ressourceneffizienz und Umweltschutz	0,0 %

Quelle: Standardisierte Unternehmensbefragung, ISG 2018

Bedeutung der Bildungsschecks und Gründe für die Inanspruchnahme

Bei 29 Betrieben liegt eine plausible Angabe[26] zu den Beschäftigten vor, die im Zeitraum von 2015 bis 2018 an Weiterbildungen teilnahmen, d.h. sowohl im Rahmen der Bildungsschecks als auch im Rahmen von nichtfinanzierten oder aus anderen Quellen finanzierten Weiterbildungen. Durchschnittlich waren 55,2 % der Weiterbildungen dieser Betriebe durch Bildungsschecks finanziert, wobei bei acht Betrieben (27,6 % der Betriebe mit plausibler Angabe) alle Weiterbildungen durch Bildungsschecks finanziert wurden.

Bei 9,1 % aller Betriebe (vier Betriebe) wäre die durch Bildungsschecks geförderte Weiterbildung ohne die Förderung nicht zustande gekommen und 38,6 % der Betriebe (17 Betriebe) hätten die Weiterbildung ohne die Förderung lediglich in einem kleineren Umfang umgesetzt. Die Betriebe, welche ohne Bildungsschecks keine oder eine kleinere Weiterbildung umgesetzt hätten, haben durchschnittlich 103,8 Beschäftigte und sind damit nur geringfügig kleiner als der Durchschnitt aller teilnehmenden Betriebe. In dieser Gruppe sind Betriebe aus dem Bereich sonstiger Dienstleistungen (28,6 %, sechs der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten durch die Bildungsschecks) und der Bauwirtschaft (19,1 %, vier Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten durch die Bildungsschecks) überproportional stark vertreten.

Elf Betriebe (25,0 %) gaben explizit an, dass sie die durch Bildungsschecks finanzierten Weiterbildungen auch ohne die Förderung im selben Umfang umgesetzt hätten. Diese Betriebe haben unterdurchschnittlich viele Beschäftigte und im Durchschnitt auch weniger Beschäftigte als die Gruppe derjenigen Betriebe, die die Weiterbildung ohne eine Förderung nicht oder in geringerem Umfang umgesetzt hätten (95,9 Beschäftigte im Durchschnitt). Fünf der Betriebe konnten dazu keine Aussage treffen (11,4 %) und sieben Betriebe gaben zu dieser Frage nichts an (16,0 %).

Gründe für die Inanspruchnahme der Förderung sind etwa unternehmensinterne Veränderungen: Bei 37,5 % der Betriebe (15 Betriebe, N=40) ist die betriebliche Umstrukturierung und bei 22,5 % der Betriebe (neun Betriebe, N=40) die Erweiterung des Kundenportfolios der Grund dafür, dass die Bildungsschecks in Anspruch genommen wurden.

Weitere Gründe für die Inanspruchnahmen waren bei 28 % der Betriebe neue technische und digitale Anforderungen (elf Betriebe, N=40) und bei 20 % der Bedarf an Management-

[26] Plausible Angaben liegen dann vor, wenn eine Angabe zur Anzahl der Weiterbildungen insgesamt und der Anzahl der durch Bildungsschecks finanzierten Weiterbildungen gemacht wurde, sowie, wenn die Zahl der durch Bildungsschecks finanzierten Weiterbildungen die Anzahl der Weiterbildungen insgesamt nicht übersteigt.

und Führungskompetenzen (acht Betriebe, N= 40). 75 % (30 Betriebe, N= 40) wollten ihre Fachkräfte sichern und weiterentwickeln. Der wirtschaftliche und der technologische Wandel scheinen demnach durchaus relevante Faktoren für den Bedarf an Weiterbildungen zu sein.

Probleme bei der Beantragung der Weiterbildungsförderung

Vorrangiges Problem für die Betriebe in der Beantragung der Bildungsschecks ist der hohe Aufwand für die Beantragung (47,7 %, 21 Betriebe). Die begrenzte Förderhöhe je Bildungsscheck scheint bei weniger als einem Viertel der Betriebe problematisch zu sein (20,5 %, neun Betriebe). Auch die Tatsache, dass online-basierte Weiterbildungsangebote in der Regel nicht förderfähig sind, wird nur von wenigen Betrieben als problematisch bewertet (18,2 %, acht Betriebe). Neben diesen vorgegebenen Optionen konnten die teilnehmenden Unternehmen weitere Änderungswünsche gegenüber der Förderung angeben, wovon die meisten erneut auf die Problematik der zeitaufwändigen Beantragung eingingen. Vereinzelt wird hier auch eingebracht, dass bestimmte Qualifizierungen von der Förderung ausgeschlossen seien (z.B. Herstellerschulungen, neuere Schweißerzertifikate und Schulungen in der Sozialbranche). Vereinzelt wurde auch eine übersichtlichere Information über die Förderbedingungen und eine bessere Öffentlichkeitsarbeit für die Bildungsschecks gegenüber Betrieben gewünscht. Unter allen Betrieben geben 22,7 % explizit an, keine Probleme in der Beantragung der Bildungsschecks zu sehen und mit der Förderung zufrieden zu sein (zehn Betriebe).

Bewertung von Neuerungen im Förderinstrumentarium

Die an der Onlineerhebung teilnehmenden Unternehmen wurden auch zu neuen Regelungen und Angeboten der Weiterbildungsförderung befragt:

Seit Anfang 2018 besteht die Möglichkeit, die Bildungsschecks bei Bildungsträgern in ganz Deutschland einzulösen. Diese Möglichkeit ist für 40,9 % der Betriebe (18 Betriebe) interessant, während für 29,6 % der Betriebe (13 Betriebe) das Angebot der Bildungsdienstleister in Mecklenburg-Vorpommern ausreicht. Sechs der Betriebe gaben an, dazu keine Aussage treffen zu können.

Ebenfalls seit 2018 besteht für Unternehmen die Möglichkeit, eigene Weiterbildungsprojekte bzw. unternehmensspezifische Maßnahmen zu beantragen. Fast die Hälfte der befragten Betriebe gab an, dass ihnen diese Möglichkeit nicht bekannt sei (45,5 %, 20 Betriebe). Dagegen gaben 25,0 % der Betriebe (11 Betriebe) an, von dieser Möglichkeit entweder zu wissen oder zumindest schon einmal von ihr gehört zu haben. Fünf waren sich

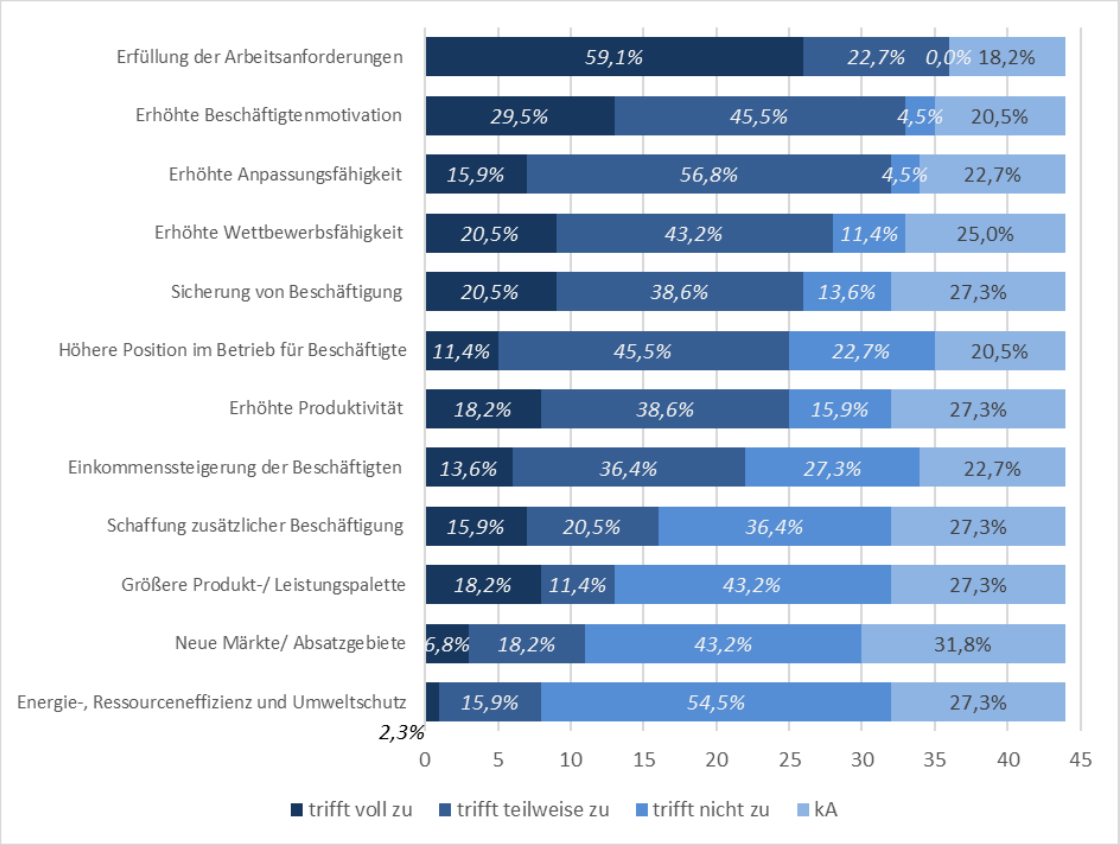
bei dieser Frage unsicher (11.4 %) und acht Betriebe trafen gar keine Aussage dazu (18,2 %).

24.1 Ergebnisse der Weiterbildungsförderung

Informationen zu den Ergebnissen der Weiterbildung lassen sich vor allem der Onlinebefragung von mit den Bildungsschecks geförderten Unternehmen entnehmen. Den Unternehmen wurde in der Befragung eine Reihe von Ergebnisdimensionen vorgegeben, zu denen sie jeweils angeben sollten, ob sie in ihrem Fall „voll zutrifft“, „teilweise zutrifft“ oder „nicht zutrifft“:

Über die Hälfte der Betriebe stimmt voll und etwa ein Viertel teilweise zu, dass Beschäftigte durch die Weiterbildungen den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes besser gewachsen sind. Auch in der erhöhten Beschäftigtenmotivation durch die Weiterbildungsteilnahme sehen insgesamt 75 % der Betriebe positive Ergebnisse.

Abbildung 24.1 Ergebnisse der Weiterbildungsförderung (A.5.1) aus Sicht der Unternehmen



Quelle: Standardisierte Unternehmensbefragung, ISG 2018.

Eine Verbesserung von Humanressourcen im Unternehmen geht mit der Frage der nachgelagerten Steigerung der Anpassungsfähigkeit einher. Knapp drei Viertel der befragten Unternehmen (72,7 %, 32 Betriebe) gaben in diesem Zusammenhang an, dass sie durch die Teilnahme an den Weiterbildungen zumindest teilweise eine erhöhte Anpassungsfähigkeit ihres Betriebs sichern konnten. Gründe hierfür könnten eine erhöhte Produktivität der Betriebe und die Ausweitung der Produkt- oder Leistungspalette sein (siehe Abbildung 24.1). So gaben 18,2 % der befragten Betriebe an, ihre Produktivität gesteigert zu haben, auf 38,6 % traf dies teilweise zu. 18,6 % der Betriebe sahen einen klaren Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsförderung und der Ausweitung der Produkt- bzw. Leistungspalette. Einen geringen Beitrag konnten die Weiterbildungen bei der Erschließung neuer Absatzmärkte leisten. Lediglich auf 6,8 % der Betriebe traf dies zu, 43,2 % sahen hierbei gar keinen Zusammenhang. Hilfreich war die Weiterbildungsförderung zudem bei der Sicherung von Beschäftigung. Lediglich auf 13,6 % der Betriebe traf dies nicht zu. 20,5 % stimmten der Sicherung von Beschäftigung ganz zu, bei 38,6 % unterstützte die Weiterbildungsförderung teilweise bei der Sicherung von Beschäftigung.

Verbesserte Humanressourcen in den Betrieben können sich in höheren Positionen von Beschäftigten und in Einkommenssteigerungen widerspiegeln. So traf bei 11,5 % der Befragten vollumfänglich zu, dass Beschäftigte höhere Positionen ausfüllen konnten, für 45,5 % der befragten Betriebe war dies teilweise der Fall. Ebenfalls gaben 13,6 % der Betriebe an, dass Beschäftigte ihr Einkommen steigern konnten, 36,4 % der Betriebe sahen hier nur teilweise einen Zusammenhang.

Weitere Ergebnisse liefert die Onlinebefragung zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Beitrag zu einer ressourcenschonenden Wirtschaft. Die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit wird von der Mehrheit der befragten Betriebe (63,2 %) als positives Ergebnis bewertet. Ein Fünftel geht davon aus, dass man zumindest teilweise die Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes gesteigert habe. Eine gestiegene Umweltschonung aufgrund einer Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz wird von der Mehrheit der Betriebe dagegen verneint. Lediglich 2,3 % der befragten Unternehmen bezeichneten entsprechende Effekte als voll zutreffend, weitere 15,9 % als teilweise zutreffend.

Trotz dieser Herausforderungen sehen alle an der Befragung teilnehmenden Unternehmensvertreter/innen[27] ihre Zukunftschancen größtenteils positiv. Die Hälfte der teilnehmenden Unternehmensvertreter/innen sieht die Zukunftschancen des Unternehmens positiv (22 Unternehmen), und 22,7 % der Unternehmensvertreter/innen bewerten die

[27] In über der Hälfte der Fälle sind die teilnehmenden Unternehmensvertreter/innen entweder Mitglieder der Geschäfts- oder Unternehmensleitung oder der Personalabteilung. Zum Teil füllten auch Führungskräfte, deren Beschäftigte an Weiterbildungen teilnahmen, oder Mitglieder der Verwaltung den Fragebogen aus.

Zukunftschancen als sehr positiv. Etwas moderater bewerten 13,7 % der Unternehmensvertreter/innen (sechs Unternehmen) die Zukunftschancen ihres Unternehmens als eher positiv oder geteilt zwischen positiven und negativen Aspekten (siehe Abbildung 24.1).

Ergänzende Informationen zu den Ergebnissen der Weiterbildungsförderung liegen aus der Verbleibsbefragung ehemaliger Teilnehmender der Bildungsscheckförderung vor, die vom IfS zur Erhebung der Daten für die längerfristigen ESF-Ergebnisindikatoren durchgeführt wurde.

Für die Bildungsscheckförderung wird der gemeinsame längerfristige Ergebnisindikator CR03 „Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt innerhalb von sechs Monaten nach der Teilnahme“, der sich ausschließlich auf Personen bezieht, die bei Eintritt in das ESF-geförderte Projekt erwerbstätig sind, herangezogen. Nach der Verbleibsbefragung ist bei 24,8 % der ehemaligen Weiterbildungsteilnehmenden eine solche Verbesserung eingetreten. Unter den Männern fällt der Anteil mit erfolgter Verbesserung höher aus als unter den Frauen (29,4 % gegenüber 21,5 %).

Tabelle 24.3 Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt innerhalb von sechs Monaten nach Teilnahme an einer durch Bildungsschecks geförderten Weiterbildung (Ergebnisindikator CR03)

	Frauen	Männer	Gesamt
Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt			
ja	21,5 %	29,4 %	24,8 %
nein	78,5 %	70,6 %	72,2 %
Art der Verbesserung*			
Wechsel von atypischer zu typischer Beschäftigung	4,4 %	4,0 %	4,2 %
Wechsel von ungewollter Teilzeit zu Vollzeit	0,6 %	0,0 %	0,4 %
Anspruchsvollere Tätigkeit, die eine höhere Qualifikation erfordert	19,2 %	27,7 %	22,8 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Anzahl Befragte	**350**	**475**	**825**

* Für die/den einzelne/n Beschäftigte/n kann mehr als eine Art von Verbesserung zutreffen

Datenquelle: Verbleibsbefragung IfS für Durchführungsbericht 2018 (Stand: Februar 2019).

Bei dem Ergebnisindikator handelt es sich um ein komplexes Konstrukt, das nach den Vorgaben der Europäischen Kommission ein ganzes Spektrum von Verbesserungen abbildet. Betrachtet man die einzelnen Arten der Verbesserung, die der Indikator umfasst, so wird deutlich (siehe Tabelle 24.3):

- Die größte Bedeutung hat die Ausübung einer anspruchsvolleren Tätigkeit, die eine höhere Qualifikation erfordert (22,8 % der ehemaligen Teilnehmenden).

- 4,2 % der ehemaligen Teilnehmenden sind von einer atypischen zu einer typischen Beschäftigung gewechselt (vor allem durch Entfristung des Arbeitsvertrags).
- Der Wechsel von einer ungewollten Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung spielt praktisch keine Rolle.

Bedenkt man, dass mit der Bildungsscheckförderung, wie dargestellt, überwiegend kleinere Anpassungsqualifizierungen mit eher geringen Zuschussbeträgen gefördert wurden, so ist es plausibel, dass die von den Teilnehmenden angegebenen Verbesserungen überwiegend nicht ursächlich auf die mit Bildungsschecks geförderte Weiterbildung zurückgehen.

Bei der Verbleibserhebung wurden die ehemaligen Teilnehmenden auch befragt, wie groß der Nutzen war, den sie aus der Weiterbildung für ihre weitere berufliche Tätigkeit ziehen konnten. 62,1 % der befragten ehemaligen Teilnehmenden der geförderten Weiterbildung sahen einen „sehr großen“ oder „großen“ Nutzen (siehe Tabelle 24.4).

Tabelle 24.4 Bewertung des Nutzens der bildungsscheckgeförderten Weiterbildungen für die weitere berufliche Tätigkeit durch die ehemaligen Teilnehmenden

	Frauen	Männer	Gesamt
Sehr großer Nutzen	20,5 %	15,5 %	18,4 %
Großer Nutzen	39,7 %	49,1 %	43,7 %
Mäßiger Nutzen	25,6 %	21,8 %	24,0 %
Geringer Nutzen	6,3 %	6,6 %	6,5 %
Kein Nutzen	5,7 %	4,6 %	5,2 %
Weiß nicht	2,1 %	2,3 %	2,2 %
Gesamt	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Anzahl Befragte	**473**	**348**	**821**

Datenquelle: Verbleibsbefragungen IfS für Durchführungsbericht 2018 (Stand: Februar 2019).

Tabelle 24.4 zeigt, dass Männer (64,6 %) etwas häufiger als Frauen (60,2 %) zu einer positiven Nutzenbewertung kommen, wobei Frauen den Nutzen häufiger als „sehr groß“ einschätzen als Männer.

24.2 Einflussfaktoren

24.2.1 Hemmende Faktoren

Die gute Wirtschaftslage vieler Unternehmen („volle Auftragsbücher“) und eine unzureichende Öffentlichkeitsarbeit über vorhandene Weiterbildungsangebote wirken sich hemmend auf den Bedarf von Unternehmen aus, den eigenen Qualifikationsstand und -bedarf systematisch zu analysieren und Mitarbeiter/innen ggf. weiter zu qualifizieren.

Ebenfalls scheinen die Unternehmen zum aktuellen Zeitpunkt nicht auf die Förderung angewiesen zu sein. Der Unternehmensbefragung zufolge hätte ein nicht unerheblicher Teil die Weiterbildungen auch ohne die ESF-Förderung durchgeführt.

24.2.2 Fördernde Faktoren

Als fördernder Faktor der Weiterbildungsförderung stellen sich der Fachkräftemangel und die Lage auf dem Arbeitsmarkt heraus. In den Antworten der Betriebe macht sich in diesem Zusammenhang der **Fachkräftemangel** in Mecklenburg-Vorpommern bemerkbar, denn 75,0 % der Betriebe (30 Betriebe, N=40) nehmen die Weiterbildungen in Anspruch, um qualifizierte Fachkräfte im Betrieb zu halten oder deren Qualifikationen weiter zu entwickeln. Der Bedarf an Führungs- und Managementkompetenzen im Speziellen war zudem für 20,0 % der Betriebe (acht Betriebe, N=40) ein Grund für die Inanspruchnahme der Bildungsschecks.

Zudem reagieren die Unternehmen auf den **Wettbewerbsdruck**: 42,5 % der Betriebe (17 Betriebe, N=40) wollen durch die Inanspruchnahme von Weiterbildungen ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit sichern und 7,5 % (drei Betriebe, N=40) sehen durch Weiterbildungen die Möglichkeit, Kosten einzusparen bzw. die Effizienz der Arbeit zu steigern.

25. Beitrag der Förderung zu den Querschnittszielen

Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern

In der letzten Förderperiode waren Frauen an der ESF-Weiterbildungsförderung gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten unterrepräsentiert. Insofern ist es positiv zu bewerten, dass der Frauenanteil an den Teilnehmenden in der aktuellen Förderperiode gesteigert werden konnte (auf 57 % im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018). Überdurchschnittlich häufig wurden Frauen allerdings nur zu Beginn der Förderperiode in den Jahren 2015 und 2016 gefördert. Seit 2016 lässt sich ein kontinuierlicher Rückgang in der Zahl geförderter Frauen beobachten. 2018 verzeichnete die Förderung erstmals mehr Männer als Frauen. Der überdurchschnittliche Anteil an geförderten Frauen lässt sich dabei auf die große Bedeutung des frauendominierten Sozialwesens zurückführen. Berücksichtigt man die Fördermittel über die Geschlechter hinweg, relativiert sich das Bild. Demnach fließen 52,4 % der Fördermittel in die Weiterbildungsförderung von Männern, lediglich 47,6 % in die Weiterbildungsförderung von Frauen. Die geförderten Weiterbildungen der Männer sind also teurer und damit u. U. auch hochwertiger als diejenigen der Frauen.

Die dargestellten Anteile der Geschlechter beziehen sich im Wesentlichen auf die Bildungsscheckförderung (A.5.1). Für die unternehmensspezifischen Maßnahmen (A.5.2) lagen zum Stand Ende 2018 nur wenige Monitoringdaten vor. Die Branchenstruktur der geförderten Unternehmen lässt erwarten, dass mit den Maßnahmen mehr männliche als weibliche Beschäftigte erreicht werden.

Männer verzeichnen sechs Monate nach Ende der Weiterbildung häufiger eine Verbesserung ihrer Erwerbssituation als Frauen. 29,4 % der Männer gaben in der Verbleibsbefragung an, ihre Situation verbessert zu haben, bei Frauen traf dies auf 21,5 % zu. Männer konnten dabei häufiger eine anspruchsvollere Tätigkeit ausführen als Frauen (27,7 % im Gegensatz zu 19,2 %). Frauen gaben dafür geringfügig häufiger an, von einer atypischen in eine typische Beschäftigung gewechselt zu sein. Angesichts der geringen Intensität der Weiterbildung ist es allerdings wahrscheinlich, dass die entsprechenden Veränderungen und damit auch die Unterschiede in den Veränderungen zwischen den Geschlechtern nicht bzw. nur zum kleineren Teil durch die Weiterbildung verursacht wurden.

Querschnittziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Neben der Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen oder Beschäftigung zu bekommen, setzt Mecklenburg-Vorpommern zur Erschließung ungenutzten Fachkräftepotenzials auf die Qualifizierung von Älteren. Eine konkrete Verankerung fand sich bis November 2017 in der alten Richtlinie zur Anpassungsfähigkeit. Demzufolge sollen Maßnahmen *„…der Erschließung und Entwicklung der Potenziale einzelner Zielgruppen für die Fachkräftesicherung dienen (z.B. ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen…)“.* Auf der operativen Ebene zeigt sich, dass 15,6 % der Teilnehmenden der Weiterbildungsförderung älter als 54 Jahre sind. Somit ist es gelungen, den Zielwert des OP-Outputindikators von 15 % zu erreichen und mehr Ältere in die Weiterbildungsförderung einzubeziehen als in der vergangenen Förderperiode. Relativiert werden muss allerdings, dass der Anteil an geförderten Älteren, gemessen am Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, weiterhin unterrepräsentiert ist.

Ökologische Nachhaltigkeit

Das Operationelle Programm sieht im Bereich der Prioritätsachse A u.a. bei der Weiterbildung und Beratung von Unternehmen, aber auch durch strukturentwickelnde Projekte Beiträge zum Querschnittsziel ökologische Nachhaltigkeit (ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 147). Eine konkrete Ausformulierung oder ein Bezug zum Thema findet sich in den Richtlinien zur Anpassungsfähigkeit und zu den Strukturentwicklungsmaßnahmen allerdings nicht.

Vermuten lässt sich, zumindest im Hinblick auf die Weiterbildungsförderung, ein eher niedriger Beitrag der Weiterbildungsförderung zum Querschnittziel. So verneinte die Mehrheit der befragten Unternehmen die Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs als Ergebnis der Weiterbildungsförderung.

26. Zusammenfassung und Bewertung des Wirkungsmodell

Dieses Kapitel sieht den Abgleich des in Kapitel 19 vorgestellten Wirkungsmodells vor. Bewertet wird in diesem Zusammenhang hauptsächlich der Beitrag des Förderinstruments A.5.1 Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Bildungsschecks) auf das spezifische Ziel A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch die Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen. Auf die Bewertung des Förderinstruments A.5.2 Unternehmensspezifische Maßnahmen wird verzichtet. Hier wurden bis Ende 2018 lediglich zehn Projekte bewilligt. Somit war die Aussicht auf gewinnbringende Erkenntnisse im Rahmen der Bewertungsstudie gering.

Mit Blick auf die Monitoringauswertung, auf die Erkenntnisse aus der Unternehmensbefragung und auf die Ergebnisse der Bewertungsstudien der letzten Förderperiode lassen sich die abgeleiteten Wirkungszusammenhänge in Teilen bestätigen, wobei sich die einzelnen Dimensionen in ihrer Relevanz unterscheiden und um weitere Mechanismen und Ergebnisse ergänzt werden konnten. Nicht vorliegende Erkenntnisse zum Förderinstrument A.5.2 erschweren die Bewertung der Weiterbildungsförderung zur Förderung des spezifischen Ziels. Trotz dessen kann anhand der Ergebnisse dieser Studie aufgezeigt werden, in welchen Bereichen von positiven Beiträgen der Förderung ausgegangen werden kann.

Das in tabellarischer Form dargestellte Wirkungsmodell greift die Dimensionen des Wirkungsmodells auf und ergänzt Wirkungsmechanismen. In der Tabelle sind die Ergänzungen zum Wirkungsmodell kursiv dargestellt. Fett markiert sind die mittelbaren Ergebnisse als Wirkungsbereiche, in denen die Förderung die größten Beiträge leistet. In den anderen abgebildeten Wirkungsbereichen konnten mithilfe der empirischen Erhebungen ebenfalls Beiträge nachgewiesen werden, die aber in ihrem Ausmaß geringer ausfallen. Zu den in Klammern aufgelisteten Ergebnissen können aufgrund des Forschungsdesigns keine Aussagen getroffen werden.

Tabelle 26.1. Wirkungsmodell im Spezifischen Ziel A.3.1 Bessere Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel durch Stärkung der Humanressourcen in den Unternehmen

Aktivitäten	**Output**	**Mechanismen der Anpassungsförderung**	**Ergebnisse**	**Struktureffekte**
Berufliche Qualifizierung von Beschäftigten Kompetenzfeststellung von Beschäftigten Analyse des Qualifizierungsbedarfs in Unternehmen Beratungen von Unternehmen Strukturentwickelnde Dienstleistungen im Umfeld der Unternehmen	Beschäftigte Unternehmen, insb. KMU Regionen	Anpassung der Qualifikationen an das Anforderungsprofil Steigerung der Produktivität Ausbau der Produkt- oder Leistungspalette	Kompetenzen zu ökologischer Nachhaltigkeit **Verbesserte Humanressourcen in den Unternehmen** Erhöhung der Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsbereitschaft (Stärkung der wirtschaftlichen Entwicklung in den Regionen) **Schaffung von Arbeitsplätzen und Nutzung vorhandener Beschäftigungspotenziale im Unternehmen** **Verbesserte Anpassungsfähigkeit der Unternehmen** In Unternehmen vermittelte Fähigkeiten, auf Wandlungsprozesse zu reagieren *Erhöhte Beschäftigungsmotivation*	*Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung* **Gesicherte Fachkräftebasis** Innovative, wettbewerbsfähige und ressourcenschonende Wirtschaft
Externe Faktoren, die die Umsetzung der Förderung beeinflussen: Wirtschaftliche Lage und Auslastung der Unternehmen (-), Fachkräftemangel und Lage am Arbeitsmarkt (+), Bekanntheitsgrad der Förderung bei der Zielgruppe (-), Bereitschaft der Unternehmen, die Unterstützung in Anspruch zu nehmen (-)				

Übergreifend über die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere folgende Ergebnisse der Förderung zu nennen:

Verbesserte Humanressourcen in den Unternehmen: Der größte Beitrag, der sich im Bereich der Weiterbildungsförderung beobachten lässt, ist die Verbesserung der Humanressourcen im Unternehmen. So wird in der Unternehmensbefragung angegeben, dass Beschäftigte als Folge der Weiterbildung höhere Positionen einnehmen konnten und Einkommenssteigerungen verzeichnen konnten. Die Verbleibsbefragung zeigt in diesem

Zusammenhang ebenfalls, dass ehemaligen Teilnehmenden an Weiterbildungen sechs Monate nach Teilnahmeende ein Aufstieg gelungen ist. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass überwiegend Anpassungsqualifizierungen mit eher geringen Zuschussbeträgen gefördert wurden. Somit sind die angegebenen Verbesserungen nicht ursächlich auf die über Bildungsschecks geförderten Weiterbildungen zurückzuführen. Identifizierte Beiträge der Weiterbildungsförderung resultieren dabei eher aus der Menge an durchgeführten Weiterbildungen als über deren Intensität. So liefert die aktuelle Weiterbildungsförderung eher kleine Anpassungsqualifizierungen und verbessert die vorhandenen Grundqualifikationen im Unternehmen. Ein nennenswerter qualitativer Ausbau an Humanressourcen im Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern lässt sich nicht beobachten.

Verbesserte Anpassungsfähigkeit der Unternehmen: In der Unternehmensbefragung wurde angegeben, dass die Unternehmen den Mehrwert der Weiterbildungsförderung vor allem in der gesteigerten Anpassungsfähigkeit ihres Unternehmens sehen. So bewerten die Befragten der Verbleibsbefragung des IfS und die über die Onlinebefragung eingebunden Betriebe die Förderung der Weiterbildung durchweg positiv. Über die Hälfte der befragten Unternehmen (Onlinebefragung ISG 2018) sieht die gesteigerte Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit als Ergebnisse der Weiterbildungen. Eine weniger große Rolle scheinen dabei neue Produkte, Dienstleistungen und die Erschließung neuer Absatzmärkte zu spielen. Die Bildungsschecks scheinen innovativen Aktivitäten von Unternehmen also zu weit vorgeschaltet zu sein, um direkte Effekte beobachten zu können.

Allerdings ist auch hier davon auszugehen, dass die Weiterbildungsförderung aufgrund der kleineren Anpassungsqualifizierungen nur geringfügig zur Anpassungsfähigkeit von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern beitragen. Bei der nachgelagerten Steigerung der Anpassungsfähigkeit muss somit von noch kleineren Effekten ausgegangen werden.

Schaffung von Arbeitsplätzen und Nutzung vorhandener Beschäftigungspotenziale im Unternehmen: Eine Schaffung von Arbeitsplätzen kann nicht bestätigt werden. Allerdings scheint es den befragten Unternehmen zu gelingen, Beschäftigung zu sichern. Ebenfalls werden im Rahmen der Weiterbildungsförderung Ältere im Vergleich zur Vorgängerperiode etwas häufiger in die geförderte Weiterbildung einbezogen. Somit werden vorhandene Beschäftigungspotenziale mehr genutzt, auch wenn die Gruppe der älteren Beschäftigten in der Weiterbildung noch weiter unterrepräsentiert ist. Unklar ist, ob es der Förderung von Weiterbildungen über Bildungsschecks besser gelingt, ältere Beschäftigte anzusprechen oder ob der stärkere Einbezug von Älteren in die Förderung mit der generellen Alterung der Belegschaft zusammenhängt.

Als Mechanismen der Anpassungsförderung konnten eine Anpassung der Qualifikationen an das Anpassungsprofil, die Steigerung der Produktivität und der Ausbau der Produkt- und Leistungspalette im Betrieb identifiziert werden.

Struktureffekte lassen sich aufgrund der kleinen Anpassungsqualifizierungen nicht identifizieren. Die größten Potenziale lassen sich bei der **Sicherung der Fachkräftebasis** finden.

Identifizierte Einflussfaktoren, die sich auf die Weiterbildungsförderung auswirken, sind:

Wirtschaftliche Lage und Auslastung der Unternehmen (-), Fachkräftemangel und Lage am Arbeitsmarkt (+), Bekanntheitsgrad der Förderung bei der Zielgruppe (-), Bereitschaft der Unternehmen, die Unterstützung in Anspruch zu nehmen (-)

27. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen im Bereich der Anpassungsfähigkeitsförderung

Die Bewertungsarbeiten haben ergeben, dass die ESF-Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte gemeinsam mit anderen Faktoren zu den angezielten Ergebnissen und Struktureffekten beigetragen hat. Hervorzuheben sind insbesondere die Beiträge der Förderung zur Verbesserung der Humanressourcen und zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen.

Relativiert werden die Wirkungen des ESF-Einsatzes allerdings dadurch, dass die Förderung bei weitem nicht die quantitative Bedeutung erreicht, von der bei der Erarbeitung des Operationellen Programms ausgegangen worden war. Aufgrund der geringen Nachfrage der Unternehmen wurden die für die Weiterbildung vorgesehenen Mittel mit der Änderung des Operationellen Programms im Jahr 2018 stark reduziert. Statt ursprünglich 38.400 Teilnehmenden sollen im Verlauf der Förderperiode nun 18.800 Teilnehmenden unterstützt werden. Die mit dem OP verfolgte Absicht, mehr anspruchsvollere und mehr abschlussorientiertere Weiterbildungen zu fördern, konnte nur sehr bedingt umgesetzt werden. So stießen weder die neu eingeführten großen Bildungsschecks noch die unternehmensspezifischen Maßnahmen auf größere Resonanz bei den Unternehmen. Bei den kleinen Bildungsschecks ließ sich kein Trend zu intensiveren Weiterbildungen beobachten. Die ESF-Förderung wird damit sehr stark durch „kleine Anpassungsqualifizierungen“ dominiert.

Positiv ist zu bewerten, dass die Weiterbildungsförderung eine Grundlast an Qualifizierungsmaßnahmen trägt. Die Auswertungen der Unternehmensbefragungen deuten darauf hin, dass ohne die Förderung von Bildungsschecks die Anpassungsqualifizierungen in den Unternehmen möglicherweise noch kleiner ausfallen könnten oder teilweise gar nicht

durchgeführt werden würden. Ebenfalls schafft es die Weiterbildungsförderung etwas besser als in der vergangenen Förderperiode, Ältere in die Weiterbildungsförderung einzubeziehen. Dies kann allerdings auch mit der im Laufe der Zeit gealterten Belegschaft zusammenhängen. Frauen konnten ebenfalls stärker in die Förderung einbezogen werden, dies ist den Veränderungen der Branchenstruktur der erreichten Unternehmen geschuldet.

Aus Sicht des Bewertungsteams sollte die Weiterbildung von Beschäftigten in Unternehmen auch in der Förderperiode 2021 bis 2027 aus ESF-Mitteln unterstützt werden. Aufgrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels ist in auch in Zukunft von einem signifikanten Förderbedarf auszugehen.

Die Akteure in Mecklenburg-Vorpommern sollten allerdings die Weiterbildungsförderung stärker profilieren und so größere Wirkungspotenziale für die Fachkräftesicherung und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erschließen. Hierfür sollte verstärkt in die Öffentlichkeitsarbeit investiert werden. Aktuell scheint ein relevanter Teil der Unternehmen nur lückenhaft bis gar nicht über das vorhandene Förderangebot informiert zu sein. Dabei könnten beispielsweise noch stärker relevante Akteure und Akteurinnen der Wirtschaft und der Gewerkschaften in die Öffentlichkeitsarbeit eingebunden werden und als Multiplikatoren fungieren.

Darüber hinaus sollte versucht werden, die Förderung auch inhaltlich weiter zu profilieren und hierzu das Förderinstrumentarium erneut anzupassen. In Zukunft sollten neben den „kurzen Anpassungsqualifizierungen“ verstärkt intensivere und anspruchsvollere Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen unterstützt werden.

Bei der Konzeption der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in der Förderperiode 2021 bis 2027 ist zu berücksichtigen, dass sich die Fördermöglichkeiten der gesetzlichen Arbeitsförderung in diesem Bereich in den letzten Jahren grundlegend verbessert haben. Seit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes Anfang 2019 steht der Bundesagentur für Arbeit auf Basis des § 82 SGB III ein vergrößertes Förderangebot für die Weiterbildung von Beschäftigten zur Verfügung. Ziel ist es, Arbeitnehmer/innen im Zuge des digitalen und sonstigen Wandels dabei zu unterstützen, den ansteigenden Anforderungen im Job zu begegnen. Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz wurde die Attraktivität der Förderung im Jahr 2020 weiter erhöht, insbesondere ist jetzt bereits die Förderung ab einer Weiterbildungsdauer von mehr als 120 Stunden möglich (früher mehr als 160 Stunden).

Angesichts der ausgeweiteten gesetzlichen Förderung sollte sich die Weiterbildungsförderung aus dem zukünftigen ESF-Programm auf Maßnahmen mit einer Dauer von bis zu 120 Stunden konzentrieren. Eine Förderung von längeren Maßnahmen kommt eigentlich nur

dann in Frage, wenn aufgrund der Maßnahmeinhalte oder der Zielgruppen eine Förderung durch die Bundesagentur nicht möglich ist. Auf jeden Fall bedarf es für die Vorbereitung der zukünftigen Weiterbildungsförderung einer engen Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit.

Schließlich sollte geprüft werden, ob die Attraktivität der Förderung durch eine weitere Vereinfachung des Antragsverfahrens gesteigert und so die Nachfrage nach Weiterbildungsförderung erhöht werden kann. Dies betrifft insbesondere die Bildungsscheckförderung.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitslose nach Rechtskreisen, Nürnberg. Abrufbar im Internet: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iiia4/akt-dat-jz/akt-dat-jz-d-0-201712-xlsx.xlsx (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Rangliste 2017 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Mecklenburg-Vorpommern – Frauen, Bonn. Abrufbar im Internet: https://www.bibb.de/dokumente/xls/naa309_2017_tab69_1land.xlsx (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Rangliste 2017 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Mecklenburg-Vorpommern – Männer, Bonn. Abrufbar im Internet: https://www.bibb.de/dokumente/xls/naa309_2017_tab68_1land.xlsx (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin. Abrufbar im Internet: https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern (2016): Unternehmensnachfolge in Mecklenburg-Vorpommern – Wo stehen wir?, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.buergschaftsbank-mv.de/unternehmensnachfolge/ (zuletzt abgerufen am 26.08.2019)

Creditreform (2017): Hightech-Gründungen in Deutschland – Regionalanalyse und Dynamik Jahr 2016/2017, Neuss. Abrufbar im Internet: https://www.creditreform.de/fileadmin/user_upload/central_files/News/News_Wirtschaftsforschung/2017/Creditreform_2017_Analyse_Hightech-Gruendungen.pdf (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Domsch, Michel; Ladwig, Désirée und Weber, Florian (2017): Cross Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, in: Domsch, Michel et al. (Hrsg.): Cross Mentoring – Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung, Berlin.

ESF-Fondsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (2014): Operationelles Programm ESF Mecklenburg-Vorpommern 2014 – 2020, Annahme durch die Europäische Kommission im Oktober 2014, S. 8 – 10, S. 19, S. 21 f., S. 23 - 25, S. 27, S. 41 – 45, S. 47 – 49, S. 50 f., S. 53, S. 56 – 59, S. 147 - 149, Schwerin.

Europäische Kommission (2017): Regional Innovation Scoreboard 2017, Brüssel. Abrufbar im Internet: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce38bc9d-5562-11e7-a5ca-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-99532255 (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Europäische Kommission (2017a): Regional Innovation Scoreboard 2017: Mecklenburg-West Pomerania, Brüssel. Abrufbar im Internet: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation-monitor/base-profile/mecklenburg-west-pomerania (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Giel, Susanne (2013): Theoriebasierte Evaluation – Konzepte und methodische Umsetzungen, Internationale Hochschulschriften Bd. 584, Waxmann Verlag GmbH (Hrsg.), Münster.

Gemeinsame Verwaltungsbehörde für den EFRE, ESF und den ELER des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2015): Gemeinsamer Bewertungsplan für die Operationellen Programme des EFRE und des ESF, genehmigt durch den Begleitausschuss am 9. Dezember 2015, S. 21 f., Schwerin.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2012a): Bewertung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern aus den spezifischen Zielen A.3 und C.3 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013, Grundstudie im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern, IfS K03/2b, Berlin.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2012b): Bewertung der Förderung der Weiterbildung und Beratung aus dem spezifischen Ziel A.1 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013, Bericht im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern, IfS K03/1b, Berlin.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik (2012c): Bewertung der Förderung der Weiterbildung und Beratung aus dem spezifischen Ziel A.1 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013 – Grundstudie, Berlin.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2013a): Bewertung der ESF-Gründungsförderung aus den spezifischen Zielen A.2 und C.1 des Operationellen Programms in den Jahren 2007 bis 2013, Bericht im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern, IfS K03/3, Berlin.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2013b): Bewertung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern aus den spezifischen Zielen A.3 und C.3 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013, Folgestudie im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern, IfS K03/2b, Berlin.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2014): Bewertung der Förderung der Weiterbildung und Beratung aus dem spezifischen Ziel A.1 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013 – Folgestudie, Berlin.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Theoretisches Konzept und empirische Evidenz, Köln. Abrufbar im Internet: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/lebensphasenorientierte-personalpolitik.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in MV (2015): Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten – Theorien, Einflussfaktoren, Handlungsempfehlungen – Mit Bezug auf Mecklenburg-Vorpommern, Greifswald. Abrufbar im Internet: http://www.landeszentrum-mv.de/fileadmin/Dokumente/Berufswahlverhalten_LZGV_2015.pdf (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Mayne, John (2008): Contribution analysis – An approach to exploring cause and effect. ILAC Brief 16, Institutional Learning and Change (ILAC) Initiative (Hrsg.), Rom.

Metzger, Georg (2018): KfW-Gründungsmonitor 2018: Gründungstätigkeit weiter im Tief, aber Wachstum, Innovation und Digitales gewinnen an Bedeutung, KfW Bankengruppe (Hrsg.), Frankfurt am Main. Abrufbar im Internet: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gründungsmonitor/KfW-Gruendungsmonitor-2018.pdf (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales (2015a): Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales vom 21. April 2015, in: Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2015, Schwerin.

Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales (2015b): Richtlinie zur Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales vom 13. Juli 2015, in: Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2015, Schwerin.

Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales (2016): Richtlinie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (A.4.1), Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales vom 11. Juli 2016, in: Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2016, S. 855, Schwerin.

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung (2018): Richtlinie zur Förderung der erwerbsbezogenen Mobilität, Soziales, Integration und Gleichstellung vom 11. April 2018, in: Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2018, S.272, Schwerin.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit (2016): Regionale Innovationsstrategie 2020 für das Land Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Technologie/Regionale-Innovationsstrategie-2020/ (zuletzt abgerufen am 26.08.2019)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit (2018): Richtlinie zur Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Qualifizierungsrichtlinie). Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit vom 14.08.2018, in: Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2018, S.783, Schwerin.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit (2018b): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/download?id=1604211 (zuletzt abgerufen am: 14.01.2019)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit (2019): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 23. Welle 2018, Berlin, April 2019

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (2010): Richtlinie zur Förderung von Qualifizierungen für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen durch Bildungsschecks, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus vom 20. Dezember 2010, geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 16. Dezember 2014, in: Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2014, Schwerin.

Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus (2014): Regionale Innovationsstrategie 2020 für das Land Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin.

Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus (2014a): Richtlinie zur Förderung innovativer, technologieorientierter und wissensbasierter Unternehmensgründungen durch

Beihilfen zum Lebensunterhalt (Gründerstipendium), Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus vom 17. Oktober 2014, Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2014, Schwerin.

Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus (2015a): Richtlinie zur Förderung von Entrepreneurship, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus vom 2. Februar 2015, in: Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2015, Schwerin.

Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus (2015b): Richtlinie über die Förderung von Beratungsleistungen für Handwerksunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern durch ihre Kammern und Fachverbände (Kammerberatungsrichtlinie), Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus vom 22. Oktober 2015, in: Amtsblatt Mecklenburg-Vorpommern 2015, Schwerin.

Norddeutsche Landesbank (2014): Mecklenburg-Vorpommern Report – Fachkräftemangel – Nicht flächendeckend, aber partiell absehbar, Magdeburg.

Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommerns (2014): Mecklenburg-Vorpommern: Weltoffen, modern, innovativ. Den demografischen Wandel gestalten, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerpr%C3%A4sident%20und%20Staatskanzlei/Dateien/pdf-Dokumente/Demografiebericht_MV_Mai_2014.pdf (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2008): Bevölkerungsstand – Bevölkerung nach Alter und Geschlecht in Mecklenburg-Vorpommern 2007 Teil 2 Gemeindeergebnisse, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistisches%20Amt/Dateien/Publikationen/A%20I%20Bev%C3%B6lkerungsstand/A133G/A133G%202007%2000.xls (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2013): Bevölkerungsstand – Bevölkerung nach Alter und Geschlecht in Mecklenburg-Vorpommern 2012 Teil 2 Gemeindeergebnisse (korrigierte Ausgabe), Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistisches%20Amt/Dateien/Publikationen/A%20I%20Bev%C3%B6lkerungsstand/A133G/A133G%202012%2000.xls (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2016): Hochschulen, Hochschulfinanzen – Studienanfänger an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/B%20III%20Hochschulen%2c%20Hochschulfinanzen/B%20313S/B313S%202016%2000.xls (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2018): Bevölkerungsstand – Bevölkerung nach Alter und Geschlecht in Mecklenburg-Vorpommern 2017 Teil 2 Gemeindeergebnisse, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/A%20I%20Bev%C3%B6lkerungsstand/A133G/A133G%202017%2000.xls (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2018): Verdienste und Arbeitszeiten – Verdienststrukturerhebung in Mecklenburg-Vorpommern 2014, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/N%20I%20Verdienste%20und%20Arbeitszeiten/N%20103/N103%202014%2001.xls (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2014-2018): Statistisches Jahrbücher 2014 - 2018 Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/Statistik/Ver%C3%B6ffentlichungen/Jahrbuecher (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2020): Studierende an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern. Wintersemester 2019/20, Schwerin. Abrufbar im Internet: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/ Publikationen/ B%20III%20Hochschulen%2c%20Hochschulfinanzen/B%20313/B313%202019%2000.pdf

Statistisches Bundesamt (2018): Bevölkerungsstand, Wiesbaden. Abrufbar im Internet: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Bevoelkerungsstand.html (zuletzt abgerufen am: 22.08.2019)

Rogers, Patricia; Petrosino Anthony; Huebner, Tracy und Hacsi, Timothy (2000): Program Theory Evaluation: Practice, Promises and Problems, in: New Directions for Evaluations, Vol. 2000, Issue 87, S. 5-13.

W. K. Kellog Foundation (2004): Using Logic Models to Bring together Planning, Evaluation, and Action – Logic Model Development Guide, Michigan.

Internetquellen:

Bildungswerk (Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH Landeskoordinatorin „Aufstieg in Unternehmen – Mentoring für Frauen in der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern“), Abrufbar im Internet: https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/projekt/projekthintergrund.html (zuletzt abgerufen am: 27.08.2019)

Regionale Cross Mentoring Projekte, Abrufbar im Internet: https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/projekt/regionale-cross-mentoring-projekte.html (zuletzt abgerufen am: 27.08.2019)

Mentoren/innen, Abrufbar im Internet: https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/mentoring/mentoreninnen.html (zuletzt abgerufen am: 27.08.2019)

Mentees, Abrufbar im Internet: https://www.aufstieg-in-unternehmen.de/mentoring/mentees.html (zuletzt abgerufen am 27.08.2019)

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV, Abrufbar im Internet: http://www.landeszentrum-mv.de/landeszentrum/unsere-schwerpunkte/gleichstellung-im-esf-in-m-v.html (zuletzt abgerufen am 27.08.2019)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit 2018a, Abrufbar im Internet: https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Technologie/Technologiezentren-in-MV/ (abgerufen am 27.08.2019)