

Antwort des Senats auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD

**Wie schafft und sichert Wirtschaftsförderung
Frauenarbeitsplätze?**

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 27. Mai 2014**

**„Wie schafft und sichert Wirtschaftsförderung Frauenarbeitsplätze?“
(Große Anfrage der Fraktion der SPD)**

Die Fraktion der SPD hat folgende Große Anfrage an den Senat gerichtet:

„Die Förderung von einzelbetrieblichen Investitionsmaßnahmen erfolgt im Land Bremen im Rahmen des Landesinvestitionsförderprogramms (LIP). Das LIP ist das zentrale und erfolgreiche Instrument zur Anregung privater Investitionen insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen. Es hat das Ziel, den notwendigen wirtschaftlichen Strukturwandel zu stützen und damit Arbeitsplätze in Bremen und Bremerhaven zu schaffen und zu sichern. Dass dieses Ziel durchgängig erreicht wurde, zeigen die vom Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen regelmäßig vorgelegten Berichte. Sie machen allerdings auch deutlich, dass deutlich mehr Männer als Frauen von der Investitionsförderung profitieren.

Die vorgelegten Zahlen legen den Schluss nahe, dass die in der EU für alle Verwaltungen verpflichtende Gleichstellungsorientierung (gender mainstreaming) in der bremischen Wirtschaftsförderung bislang auf Umsetzungsschwierigkeiten gestoßen ist. Um künftig sicherzustellen, dass Frauen und Männer in gleicher Weise von öffentlich geförderten Investitionen profitieren, müssen die Gründe für die Umsetzungsprobleme evaluiert und aus den Erkenntnissen rasch eine gendergerechte Praxis entwickelt werden. Es geht darum, geförderten Unternehmen klare Zielerwartungen vorzugeben, Anreize zur Realisierung dieser Ziele zu schaffen und diese Zielsetzung unterstützende Angebote in den Förderrichtlinien des LIP zu verankern.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Welche Ursachen haben dazu geführt, dass in der Wirtschaftsförderung und insbesondere im LIP seit Jahren deutlich mehr Arbeitsplätze für Männer als für Frauen geschaffen bzw. gesichert wurden, welche konkreten Umstände hatten dabei welche quantitativen Wirkungen?
2. Welche quantitative Wirkung (absolut und relativ) haben Maßnahmen zur Förderung von Frauenarbeitsplätzen - beispielsweise Bonuszahlungen - in den vergangenen Jahren entfaltet, welche Mittel wurden hierfür (absolut und relativ) eingesetzt? Entsprechen diese Wirkungen den Zielsetzungen, wenn nicht, warum wurden diese nicht erreicht?
3. Welche Maßnahmen sind nach Einschätzung des Senats geeignet, bei einzelbetrieblicher Wirtschaftsförderung sicherzustellen, dass Frauenarbeitsplätze in gleichem Umfang geschaffen und gesichert werden wie Arbeitsplätze für Männer? Wie bewertet der Senat in diesem Kontext folgende

Instrumente:

- a. eine Beratung bei der WFB, die Unternehmen praxisnah, etwa durch die Formulierung von Stellenausschreibungen, dabei unterstützt, Frauen erfolgreich als Beschäftigte zu gewinnen,
 - b. eine genderorientierte Überprüfung der Bewerbungslage bei der Besetzung von Arbeitsplätzen durch den/die Förderberater/in,
 - c. das Angebot von Anpassungsqualifizierungen für Bewerberinnen, die den bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in geförderten Unternehmen geforderten Qualifikationsprofilen nicht vollständig entsprechen,
 - d. die Bereitstellung von Fördermitteln zur gezielten Qualifizierung von Frauen in geförderten Unternehmen,
 - e. veränderte Bonuszahlungen für die Schaffung von Frauenarbeitsplätzen,
 - f. ein von geförderten Unternehmen geforderter Nachweis, dass trotz nachdrücklichen Bemühens Frauen für die Besetzung neuer Stellen nicht in gleichem Umfang gewonnen werden konnten wie Männer?
4. Wie bewertet der Senat die Forderung, künftig in allen im Kontext wirtschaftsfördernder Maßnahmen vorgelegten Zieldefinitionen, Controllingberichten und Wirkungsanalysen detailliert darzustellen, in welchem Umfang und in welcher Qualität dadurch Arbeitsplätze für Frauen und für Männer geschaffen und gesichert werden?
 5. Wie viele von Frauen geführte Unternehmen und wie viele daraus resultierende Frauenarbeitsplätze sind in den vergangenen Jahren in welchen Bereichen durch Existenzgründungsförderung entstanden, wie haben sich diese Zahlen jeweils innerhalb von zwei Jahren nach Gründung entwickelt und welche Unterschiede gibt es ggf. gegenüber Existenzgründungen von Männern?
 6. Welche Beratungs- und Fördermaßnahmen sind aus Sicht des Senats besonders geeignet, um Existenzgründungen von Frauen nachhaltig zu fördern und wie kann sichergestellt werden, dass solche Instrumente weiterentwickelt bzw. ausgebaut werden?“

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. **Welche Ursachen haben dazu geführt, dass in der Wirtschaftsförderung und insbesondere im LIP seit Jahren deutlich mehr Arbeitsplätze für Männer als für Frauen geschaffen bzw. gesichert wurden, welche konkreten Umstände hatten dabei welche quantitativen Wirkungen?**

Antwort zu Frage:

Das LIP 2011 ist einschließlich der darin integrierten Komponente der Investitionsförderung nach der - auf Grundlage eines Bundesgesetzes eingerichteten - Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) seit Jahren das in Bremen zentrale und etablierte Instrument, um Investitionsmaßnahmen in das Land Bremen zu lenken und sowohl die Neuschaffung als auch die Sicherung von Arbeitsplätzen im Lande Bremen zu initiieren. Grundsätzlich werden in diesem

Rahmen nur Investitionsmaßnahmen gefördert, wenn durch die Investitionen zusätzliches Einkommen in der Region entsteht, so dass das Gesamteinkommen der Region auf Dauer nicht unwesentlich erhöht wird (sog. Primäreffekt nach Ziffer 2.1 des Koordinierungsrahmens der GRW und Tz. II.6.1 des LIP 2011). Diese Voraussetzungen sind als erfüllt anzusehen, wenn in der zu fördernden Betriebsstätte überwiegend Güter hergestellt oder Leistungen erbracht werden, die ihrer Art nach regelmäßig überregional abgesetzt werden. Der Nachweis dieser Voraussetzung gilt als erbracht, wenn die zu fördernde Betriebsstätte in der im Anhang angeführten Positivliste zuzuordnen ist. In anderen Fällen kann im Einzelfall der Nachweis erbracht werden, dass die in der Betriebsstätte tatsächlich hergestellten Güter oder erbrachten Dienstleistungen überwiegend (d.h. zu mehr als 50 %) überregional abgesetzt werden, als überregional gilt ein überwiegender Absatz außerhalb eines Radius von 50 km außerhalb der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven.

Daraus ergibt sich, dass der Hauptschwerpunkt der Investitionsförderung auf dem produzierenden Gewerbe und auf überwiegend unternehmensnahen Dienstleistungen (z.B. Logistik, Groß- und Versandhandel, IT- und Kommunikationsdienstleistungen, Ingenieurdienstleistungen) liegt. In den genannten Branchen konzentrieren sich ausweislich der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen zum Jahresende 2012 männliche Beschäftigte mit einem Prozentanteil von über 75 %. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in den Jahresstatistiken des LIP wider, in den Jahren 2009 bis 2013 bewegte sich die Anzahl der neu geschaffenen und gesicherten Dauerarbeitsplätze für Frauen im Schnitt zwischen 20 und 25 % der insgesamt neu geschaffenen und gesicherten Dauerarbeitsplätze¹. In anderen einzelbetrieblichen Förderprogrammen des Landes Bremen ist das Verhältnis ähnlich.

	2009	2010	2011	2012	2013
Neue Dauerarbeitsplätze	102	135	550	65	70
davon für Frauen	13	28	98	14	26
Gesicherte Arbeitsplätze	439	665	2196	568	202
davon für Frauen	60	189	548	141	44

¹ Zahlen beziehen sich auf die Bewilligungsdaten

2. **Welche quantitative Wirkung (absolut und relativ) haben Maßnahmen zur Förderung von Frauenarbeitsplätzen - beispielsweise Bonuszahlungen - in den vergangenen Jahren entfaltet, welche Mittel wurden hierfür (absolut und relativ) eingesetzt? Entsprechen diese Wirkungen den Zielsetzungen, wenn nicht, warum wurden diese nicht erreicht?**

Antwort zu Frage 2:

Werden Investitionszuschüsse im Rahmen des LIP gewährt, kann auch ein Bonus für die Schaffung von Frauenarbeitsplätzen bewilligt werden. Gefördert wird die Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Dauerarbeitsplätzen für Frauen, sofern bei Neuerrichtungen von Betriebsstätten Dauerarbeitsplätze für Frauen geschaffen werden oder bei Erweiterung von bestehenden Betriebsstätten der prozentuale Anteil der vorhandenen Dauerarbeitsplätze für Frauen bezogen auf die Gesamtzahl der Dauerarbeitsplätze um mindestens 5 %- Punkte erhöht wird.

Die in absoluten Zahlen gemessene Bedeutung der Bonusförderung für Frauen ist in den letzten Jahren bezogen auf die Gesamtförderung als eher gering einzuschätzen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Bonusförderungen nur im Rahmen der beihilferechtlich zulässigen Höchstsätze gewährt werden können. Zum anderen wird ein erheblicher Teil der geförderten Unternehmen seit dem Jahr 2008 nicht mehr über Zuschüsse, sondern über zinsgünstige Darlehen gefördert. In den Fällen, bei denen eine ergänzende Zuschussförderung gewährt wird, wird diese grundsätzlich mit den förderfähigen Investitionsmaßnahmen verknüpft, um in allen möglichen Fällen die Refinanzierungsmöglichkeiten über Drittmittel sicherzustellen. Da ein großer Teil der Förderungen im dargestellten Zeitraum über Förderdarlehen abgewickelt wurde, ist ein prozentualer Vergleich im Untersuchungszeitraum nicht sinnvoll.

	2009	2010	2011	2012	2013
Bonusförderung für Frauen (in €)	5.000	25.000	0	0	5.000
Geförderte Frauenarbeitsplätze	1	7	0	0	1
Neue Frauenarbeitsplätze insgesamt	13	28	98	14	26

Es ist bei der Prüfung der Verwendungsnachweise festzustellen, dass die in den Förderanträgen dargestellten Planzahlen bei der Neuschaffung von Dauerarbeitsplätzen bezogen auf die Neuschaffung von Frauenarbeitsplätzen in allen letzten untersuchten Kalenderjahren überschritten werden, so dass bezogen auf die vorliegenden Zahlen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungslage von Frauen in den geförderten Unternehmen zu beobachten ist.

	2006	2007	2008	2009	2010
Neue Frauenarbeitsplätze lt. Bewilligung ²	20	88	47	13	19
Neue Frauenarbeitsplätze lt. Verwendungsnachweis	68	110	83	27	56

- 3. Welche Maßnahmen sind nach Einschätzung des Senats geeignet, bei einzelbetrieblicher Wirtschaftsförderung sicherzustellen, dass Frauenarbeitsplätze in gleichem Umfang geschaffen und gesichert werden wie Arbeitsplätze für Männer? Wie bewertet der Senat in diesem Kontext folgende Instrumente:**
- eine Beratung bei der WFB, die Unternehmen praxisnah, etwa durch die Formulierung von Stellenausschreibungen, dabei unterstützt, Frauen erfolgreich als Beschäftigte zu gewinnen,**
 - eine genderorientierte Überprüfung der Bewerbungslage bei der Besetzung von Arbeitsplätzen durch den/die Förderberater/in,**
 - das Angebot von Anpassungsqualifizierungen für Bewerberinnen, die den bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in geförderten Unternehmen geforderten Qualifikationsprofilen nicht vollständig entsprechen,**
 - die Bereitstellung von Fördermitteln zur gezielten Qualifizierung von Frauen in geförderten Unternehmen,**
 - veränderte Bonuszahlungen für die Schaffung von Frauenarbeitsplätzen,**
 - ein von geförderten Unternehmen geforderter Nachweis, dass trotz nachdrücklichen Bemühens Frauen für die Besetzung neuer Stellen nicht in gleichem Umfang gewonnen werden konnten wie Männer?**

Antwort zu Frage 3:

Die Strukturpolitik des Landes Bremen orientiert sich an der „Europa 2020 Strategie“ und übernimmt damit u.a. das Ziel einer gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern. Dazu ist es zentral, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern. Auch ist dies angesichts einer zunehmenden Verknappung des Fachkräfteangebots notwendig, denn in der Personengruppe der Frauen liegt das größte Aktivierungspotenzial. Im Rahmen der zurzeit erstellten Fachkräftestrategie des Senats werden diesbezüglich konkrete Maßnahmen geprüft. Aus der zugehörigen Senatsvorlage geht hervor, dass Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Wünschen vieler Frauen und zunehmend Männern entgegen kämen, eine Tätigkeit aufzunehmen bzw. ihre bisher auf Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung beschränkte Arbeitszeit weiter auszudehnen. Da Frauen mit zurzeit schon über 50% einen steigenden Anteil an den Studierenden haben, bieten sich zudem gute Chancen, gerade

² Die Bewilligungsdaten beziehen sich auf die durch Verwendungsnachweis geprüften Förderungen

hochqualifizierte weibliche Fachkräfte für den Arbeitsmarkt im Land Bremen zu gewinnen und zu erhalten. In der Wirtschaftsförderung existieren im Folgenden näher ausgeführte niedrigschwellige und spezialisierte Beratungsangebote für gründungswillige Frauen sowie geförderte Aktivitäten, um Frauen stärker in zukunftsorientierte Berufe und Branchen zu führen.

Im Folgenden werden die Fragen 3 a bis 3 f wegen des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet:

Eine Beratung durch die Fördergesellschaften WFB, BAB und BIS, um Frauen erfolgreich als Beschäftigte in geförderten Unternehmen zu gewinnen, wird durch verschiedene Maßnahmen bereits jetzt umgesetzt bzw. ist in konkreter Planung.

Die WFB wird beispielsweise ein Seminarprogramm zum Thema „Arbeitgeberbranding“ mit der Zielgruppe bremische Unternehmen erarbeiten, dass aktiv vermarktet werden wird. In diesem Angebot wird gemeinsam mit Partnern (Handelskammer, Universität Bremen, Belladonna e.V., freie Berater) ein Programm entwickelt, das Themen wie gerechte Entlohnung, Genderfragen, Arbeitgeberbranding, Beruf und Familie und weitere relevante Aspekte der Unternehmenskultur beinhalten wird.

Die WFB wird die internen Prozesse und die Kommunikation durch eine spezifische Ansprache von frauengeführten Unternehmen und Frauen in Führungspositionen ergänzen. Hierzu gehören eine deutlich auf Genderaspekte ausgerichtete Kommunikation in den von der WFB verantworteten Medien, eine neue Bildsprache und auch der direkte Kontakt bei der Förderberatung. Diese Maßnahmen werden durch Veränderungen in der Antragsberatung und bei der Konzeption von Projektausschreibungen ergänzt, um verstärkt Frauen als Zielgruppe anzusprechen.

Darüber hinaus sollen zusätzliche Kommunikationskanäle zur Bekanntmachung entsprechender Aktivitäten genutzt werden und die Kooperation mit Netzwerken wie Women in Windenergy, Women in Aerospace, usw. verstärkt werden. Des Weiteren sollen im Rahmen der von der Wirtschaftsförderung unterstützten Veranstaltungen des I2B-Netzwerks auch spezielle „Job Tempomeetings“ für weibliche Führungskräfte angeboten werden. Im Dialog mit Vertretern der relevanten Netzwerke und Institutionen sollen seitens der Wirtschaftsförderung weitere Formate und Angebote entwickelt werden.

Die Einführung von zusätzlichen Voraussetzungen bzw. Förderkriterien in der Wirtschaftsförderung kann nur ihre Wirkung entfalten, wenn sie auf die Zielrichtung der eigentlichen Förderintension gut abgestimmt ist. Insofern ist die Aufnahme zusätzlicher Kriterien immer fallweise abzuwägen – auch, damit kein standortpolitischer Nachteil entsteht. Denn in erster Linie bekommen Unternehmen eine Förderung, die in einer strukturschwachen Region angesiedelt sind oder bei denen es gerechtfertigt erscheint, Forschung und Entwicklung zu fördern oder aber bei denen der Markt keine geeignete Finanzierung zur Verfügung stellt.

So werden z.B. im Rahmen des LIP weit überwiegend kleine und mittlere Unternehmen gefördert, in denen streng formalisierte Stellenausschreibungsverfahren grundsätzlich nicht stattfinden. Beschäftigte werden überwiegend durch Zeitungsanzeigen, über die Arbeitsagenturen oder auch über persönliche Kontakte gewonnen. Geschlechtsspezifischen Stellenbesetzungsverfahren sind schon aus Gründen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes sehr enge Grenzen gesetzt, eine genderorientierte Sichtung der Bewerberlagen durch die Förderberater/innen ist daher wenig praxistgerecht, schon aus Kapazitätsgründen nicht leistbar und kommt auch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht in Betracht. Weitere Nachweise der geförderten Unternehmen sind darüber hinaus ebenso wenig praxistgerecht und würden im Gegenteil dazu führen, die Förderinstrumente mit noch größerem bürokratischem Aufwand zu belasten und damit in ihrer Attraktivität zu mindern.

Für die erforderliche Weiterentwicklung des Landesinvestitionsförderprogramms (Arbeitstitel LIP 2014) wird geprüft, ob durch eine angemessene Veränderung der Förderkriterien (z.B. eine Erhöhung der Bonusförderung für die Neuschaffung von Dauerarbeitsplätzen für Frauen (derzeit 5.000 € pro Arbeitsplatz)) die Attraktivität dieses Instruments für die Beschäftigung von Frauen gesteigert werden kann. Dabei wird aber zu berücksichtigen sein, dass diese Förderungen im vollen Umfang aus Landesmitteln dargestellt werden müssen, eine Refinanzierung über Drittmittel ist nicht möglich.

Die Bereitstellung von Mitteln zur qualifizierten Förderung von Frauen kommt bereits jetzt zur Anwendung, sie ist aber nicht nur auf geförderte Unternehmen bezogen, sondern breiter angelegt.

Aus dem Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm (BAP) finanziert, bieten arbeitsmarktpolitische Dienstleister Anpassungsqualifizierungen für arbeitslose und beschäftigte Frauen an. Diese sind zielgruppenbezogen und nicht betriebsbezogen, können aber sehr wohl Frauen zu Gute kommen, die gerade neu im Betrieb eingestellt wurden. Im Förderzeitraum 2007 bis 2013 (Stand April 2014) waren von 11.776 Beschäftigten, die mit ESF-geförderten Maßnahmen erreicht wurden bzw. werden, 5.511 Frauen. Dafür aufgewendet werden 10,4 Mio. €. Das sind 50,13% der festgelegten Mittel.

4. Wie bewertet der Senat die Forderung, künftig in allen im Kontext wirtschaftsfördernder Maßnahmen vorgelegten Zieldefinitionen, Controllingberichten und Wirkungsanalysen detailliert darzustellen, in welchem Umfang und in welcher Qualität dadurch Arbeitsplätze für Frauen und für Männer geschaffen und gesichert werden?

Antwort zu Frage 4:

In den jährlich vorgelegten Deputationsvorlagen über die Investitionsförderung im Rahmen des LIP werden bereits jetzt die Arbeitsplatzdaten geschlechtsspezifisch erhoben und ausgewiesen. Auch in den

Controllingberichten der WFB, soweit sie sich auf die einzelbetrieblichen Förderprogramme beziehen, werden die neugeschaffenen Arbeitsplätze geschlechtsspezifisch dargestellt. Für das Berichtsjahr 2014 ist geplant, in den dafür in Frage kommenden einzelbetrieblichen Förderprogrammen auch die gesicherten Arbeitsplätze geschlechtsspezifisch auszuweisen. Die BIS und die BAB planen, ihre Controllingberichte ab dem Berichtsjahr 2014 im Rahmen der finanziellen Förderprogramme, soweit möglich, ebenfalls um geschlechtsspezifische Daten zu erweitern. Andere wirtschaftsfördernde Maßnahmen wie z.B. Erschließungsmaßnahmen werden nicht unternehmensspezifisch durchgeführt. Insofern können in diesen Bereichen keine seriösen geschlechterspezifischen Arbeitsplatzdaten erhoben und dargestellt werden. Bei den in Frage kommenden Programmen werden die qualitativen Kriterien von „Guter Arbeit“, soweit für das jeweilige Programm einschlägig, berücksichtigt. So werden z.B. im LIP keine Leiharbeitsplätze gefördert und die geförderten Arbeitsplätze sind auf Dauer (5 Jahre) ausgerichtet. Zudem gewährleistet das (Landes)mindestlohngesetz grundsätzlich bei einer öffentlichen Förderung eine existenzsichernde Lohngestaltung. Somit ergeben sich zumindest im Fördermonitoring keine Anknüpfungspunkte für tiefergehende Fragen zur Qualität der Arbeitsplätze. Die Konzeption weiterer qualitativer Indikatoren bei der Bewertung der wirtschaftsfördernden Maßnahmen ist aus diesen Gründen nicht vorgesehen, zumal sie nur unter Inkaufnahme eines erheblichen bürokratischen Aufwandes bei geförderten Unternehmen und Verwaltung entwickelt und erhoben werden könnten.

- 5. Wie viele von Frauen geführte Unternehmen und wie viele daraus resultierende Frauenarbeitsplätze sind in den vergangenen Jahren in welchen Bereichen durch Existenzgründungsförderung entstanden, wie haben sich diese Zahlen jeweils innerhalb von zwei Jahren nach Gründung entwickelt und welche Unterschiede gibt es ggf. gegenüber Existenzgründungen von Männern?**

Antwort zu Frage 5:

Folgende konkrete Zahlen sind der Existenzgründungsförderung der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle entnommen. Sie basieren auf der jährlichen Befragung der Existenzgründerinnen und Existenzgründer, die im Vorjahr der jeweiligen Befragung eine Beratung durch die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle in Anspruch genommen haben.

Gründungen durch Frauen (Einzelunternehmen)	2011	2012	2013
Anzahl	383	303	390
Quote	44 %	43 %	47 %

Frauen geführte Unternehmen mit	2011	2012	2013
--	-------------	-------------	-------------

Beschäftigten³			
Anzahl Unternehmen mit Beschäftigten	102	76	92
Anzahl der Beschäftigten	370	392	212

Branchenverteilung⁴	2011	2012	2013
Dienstleistung	44 %	56 %	55 %
Einzelhandel	9 %	10 %	9 %
Gastgewerbe	4 %	4 %	3 %
Handwerk	7 %	12 %	12 %
Industrie, Groß/Außenhandel, Verkehr	6 %	3 %	9 %
Sonstige	30 %	15 %	12 %

Zur längerfristigen Überlebensrate von Neugründungen werden durch die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle keine Daten erhoben. Der Aufwand im Verhältnis zum erzielbaren Nutzen wäre unverhältnismäßig hoch, da die Rücklaufquoten (ausgehend von etwa 10% im ersten Jahr) bei schriftlichen Befragungen mit jedem weiteren Jahr deutlich abnehmen. Eine amtliche Statistik zur Zahl der Gründungen und Schließungen von Unternehmen im engeren Sinne existiert im Übrigen auch in Deutschland nicht. Insofern kann nur auf Einzeluntersuchungen zurückgegriffen werden, wie sie in wissenschaftlichen Untersuchungen bei einzelnen Instituten zu finden sind. Die Aussagen zu Überlebensraten beziehen sich dabei auf Gesamtgründungszahlen jeweiliger Gründungskohorten und sind nicht geschlechtsspezifisch. Konkret gehören hierzu die Analyse des IfM Bonn aus dem Jahr 2014 für Gründungen aus 2002 bis 2008 und der KfW aus dem Jahr 2012. Hiernach scheiden etwa 20 - 25 % nach einem Jahr aus, nach etwa 4 bis 5 Jahren ist noch etwa jedes zweite Unternehmen am Markt. Eine vom ZEW für das Land Bremen erstellte Analyse im Zuge der Berichterstattung für den HAFA am 21.02.2014 zeigte eine etwas höhere Überlebensrate. Hier waren lediglich 25 % der Unternehmen eines Jahrganges innerhalb von zwei Jahren nach Gründung nicht mehr am Markt. Insgesamt unterscheiden sich aber alle bekannten Analysen nicht stark voneinander, so dass von realistischen Zahlen ausgegangen werden kann. Konkrete Aussagen für Gründungen von Frauen sind aus keiner der genannten Untersuchungen ersichtlich.

³ Hochrechnung auf Basis der Quote von Gründungen durch Frauen, Beschäftigte nicht nach Geschlecht

⁴ Keine Aufteilung auf Männer- bzw. frauengeführte Unternehmen

Zu den Unterschieden im Gründungsverhalten von Frauen und Männern lassen sich Aussagen nur aus den Erfahrungen durch die Beratungen im B.E.G.IN-Netzwerk selbst treffen. Danach gründen Frauen überlegter, kleinvolumiger und mit weniger Kapitaleinsatz und häufig in Teilzeit bzw. Nebenerwerb, nutzen aber auch intensiver die vorhandenen Beratungsangebote. Deshalb liegt es nahe, die Überlebensraten von Existenzgründungen durch Frauen höher einzuschätzen.

6. Welche Beratungs- und Fördermaßnahmen sind aus Sicht des Senats besonders geeignet, um Existenzgründungen von Frauen nachhaltig zu fördern und wie kann sichergestellt werden, dass solche Instrumente weiterentwickelt bzw. ausgebaut werden?

Antwort zu Frage 6:

Mit der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle gibt es im Land Bremen eine zentrale Anlaufstelle für die Existenzgründungsberatung, die Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Um Frauen in ihrem Gründungsvorhaben zu stärken und deren Gründungsneigung zu fördern, werden weitere Förderinstrumente angeboten. Mit der Gründungsfabrik Bremen/Bremerhaven, der frauenspezifischen Gründungsberatung in Bremen und Bremerhaven, den Coachingreihen für Frauen und weiteren im B.E.G.IN-Netzwerk vorhandenen spezifischen Unterstützungsangeboten für Frauen gibt es aus Sicht des Senats erfolgreiche Instrumente, um Frauen im Gründungsprozess zu erreichen, zu fördern und im Bedarfsfall gezielt zu qualifizieren. Diese Angebote sind sehr flexibel aufgestellt, werden im Rahmen der Fortführung der Existenzgründungsförderung weitergeführt (Deputationsvorlage 18/435-L v. 30.11.2013) und ständig bedarfsgerecht weiterentwickelt. Wie bereits in der Darstellung oben ersichtlich, wurden in der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle und den B.E.G.IN-Netzwerkpartner rd. 45 % aller Existenzgründungsberatungen von Frauen in Anspruch genommen. Der Senat ist vor diesem Hintergrund der Auffassung, dass potentielle Gründerinnen mit den im Land Bremen vorhandenen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten der Existenzgründungsförderung qualitativ hochwertig und erfolgreich erreicht werden.

Anhang Positivliste LIP 2011

Der Primäreffekt ist in der Regel gegeben, wenn in der Betriebsstätte überwiegend eine oder mehrere der in der folgenden Liste aufgeführten Güter (Nr. 1. bis 34.) hergestellt oder Leistungen (Nr. 35. bis 50.) erbracht werden:

- | | |
|---|--|
| 1. Chemische Produkte (einschließlich von Produkten der Kohlenwerkstoffindustrie) | 26. Leder und Ledererzeugnisse |
| 2. Kunststoffe und Kunststoffserzeugnisse | 27. Schuhe in Serienfertigung |
| 3. Gummi, Gummierzeugnisse | 28. Textilien |
| 4. Grob- und Feinkeramik | 29. Bekleidung in Serienfertigung |
| 5. nicht besetzt | 30. Polstereierzeugnisse in Serienfertigung |
| 6. Steine, Steinerzeugnisse in Serienfertigung und Bauelemente | 31. Nahrungs- und Genussmittel, soweit sie für den überregionalen Versand bestimmt oder geeignet sind |
| 7. Glas, Glaswaren und Erzeugnisse der Glasveredelung | 32. Futtermittel |
| 8. Schilder und Lichtreklame | 33. Recycling |
| 9. Eisen, Stahl und deren Erzeugnisse | 34. Herstellung von Bausätzen aus Fertigbauteilen aus Beton im Hochbau sowie Herstellung von Bausätzen für Fertigbauteile aus Holz |
| 10. NE-Metalle | 35. Versandhandel |
| 11. Eisen, Stahl- und Temperguss | 36. Import-/Exportgroßhandel |
| 12. NE-Metallguss, Galvanotechnik | 37. Datenbe- und Verarbeitung (einschließlich Datenbanken und Herstellung von DV-Programmen) |
| 13. Maschinen, technische Geräte | 38. Hauptverwaltungen von Industriebetrieben, und von überregional tätigen Dienstleistungsunternehmen |
| 14. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen | 39. Veranstaltungen von Kongressen |
| 15. Fahrzeuge aller Art und Zubehör | 40. Verlage, soweit nicht Zeitungen und Zeitschriften |
| 16. Schiffe, Boote, technische Schiffsausrüstung | 41. Forschungs- und Entwicklungsleistungen für die Wirtschaft |
| 17. Erzeugnisse der Elektrotechnik, Elektronik, Rundfunk-/Fernseh- und Nachrichtentechnik | 42. Betriebswirtschaftliche und technische Unternehmensberatung |
| 18. Feinmechanische, orthopädiemechanische und optische Erzeugnisse in Serienfertigung, Chirurgiegeräte | 43. Markt- und Meinungsforschung |
| 19. Uhren | 44. Laborleistungen für die gewerbliche Wirtschaft |
| 20. EBM-Waren | 45. Werbeleistungen für die gewerbliche Wirtschaft |
| 21. Möbel, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spiel- und Schmuckwaren | 46. Ausstellungs- und Messeeinrichtungen als Unternehmen |
| 22. Holzserzeugnisse in Serienfertigung | 47. Logistische Dienstleistungen |
| 23. Formen, Modelle, Werkzeuge | 48. nicht besetzt |
| 24. Zellstoff, Holzschliff, Papier und Pappe und die entsprechenden Erzeugnisse | 49. Film-, Fernseh-, Video- und Audioproduktionen |
| 25. nicht besetzt | 50. Informations- und Kommunikationsdienstleistungen |