



Endbericht Evaluierung der Richtlinie zur Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)

Begleitende Evaluation des OP
des Landes Brandenburg für den Europäischen
Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014-
2020



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Institut für sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin SÖSTRA GmbH

Endbericht
Evaluierung der Richtlinie zur Förderung
Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)

Begleitende Evaluation des OP des Landes Brandenburg für den
Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014-2020

Stand: November 2023

Inhaltsverzeichnis

1.	In aller Kürze.....	I
2.	Grundlagen der Evaluierung.....	3
2.1	Ziele und Grundstrukturen des Programms	3
2.2	Interventionslogik des Förderprogramms	11
2.3	Methodisches Herangehen der Evaluierung	13
2.3.1	Literatur- und Dokumentenanalyse	15
2.3.2	Analyse des ESF-Monitorings	15
2.3.3	Fachgespräche und Experteninterviews	16
2.3.4	Schriftliche Befragung	16
3.	Die Förderung von Innovationsfachkräften in anderen Bundesländern	20
3.1	Untersuchungsfragen	20
3.2	Ziele der Förderung	21
3.3	Voraussetzungen für die Förderung	22
3.4	Umfang der Förderung	24
3.5	Fazit	25
4.	Programmumsetzung	28
4.1	Ausgangslage und Rahmenbedingungen	28
4.2	Implementation des Förderprogramms	28
4.3	Finanzielle Umsetzung des Förderprogramms	30
4.4	Materielle Umsetzung des Programms	31
4.5	Zwischenfazit zur Programmumsetzung	31
5.	Merkmale der geförderten Unternehmen	33
5.1	Untersuchungsfragen	33
5.2	Branchenzugehörigkeit und Größe der geförderten Unternehmen.....	33
5.3	Regionale Schwerpunkte der Förderung.....	35
5.4	Bedeutung von Innovationen für die Unternehmen.....	36
5.5	Betriebliche Beschäftigungsentwicklung	40
5.6	Zusammenfassung	40
6.	Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten.....	41
6.1	Outputs der Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten.....	41
6.1.1	Fragestellungen der Untersuchung	41
6.1.2	Merkmale der geförderten Personen.....	41
6.1.3	Zugänge der Unternehmen in das Programm:.....	43
6.1.4	Betriebliche Einsatzbereiche der Innovationsassistentinnen oder -assistenten	45
6.2	Ergebnisse und Wirkungen der Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten.....	47
6.2.1	Berufliche Entwicklung der Innovationsassistentinnen und -assistenten.....	47
6.2.2	Fachkräftesicherung	48
6.2.3	Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen	50

6.3	Bereichsübergreifende Grundsätze	51
6.4	Zusammenfassung	53
7.	Werkstudierende	54
7.1	Outputs in der Förderung von Werkstudierenden	54
7.1.1	Untersuchungsfragen	54
7.1.2	Merkmale der geförderten Personen.....	54
7.1.3	Zugänge der Unternehmen in das Programm.....	56
7.1.4	Betriebliche Einsatzbereiche der Werkstudierenden.....	57
7.2	Ergebnisse und Wirkungen der Förderung von Werkstudierenden	60
7.2.1	Berufliche Entwicklung der Werkstudierenden.....	60
7.2.2	Fachkräftesicherung	61
7.2.3	Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit	62
7.3	Bereichsübergreifende Grundsätze	63
7.4	Zusammenfassung	65
8.	Administrativer Aufwand und Handlungsempfehlungen aus Sicht der Unternehmen	67
9.	Zwischenfazit zur Zielerreichung – gemessen an OP-Indikatoren.....	70
10.	Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen.....	71
10.1	Zentrale Befunde und Ergebnisse der Evaluierung	71
10.2	Handlungsempfehlungen der Evaluierung	72
	Literatur	75
	Relevante Programm- und Projektdokumente	75
	Ausgewählte projektrelevante Literaturquellen	75
	Anhang I	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wirkungsmodell der Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte	11
Abbildung 2:	Interventionslogik der Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte	13
Abbildung 3:	Arbeitspakete der Evaluierung	14
Abbildung 4:	Vergleich der zu befragenden Unternehmen mit den zur Befragung eingeladenen Unternehmen und den Unternehmen, die den Online-Fragebogen beantwortet haben.....	17
Abbildung 5:	Vergleich der Branchenanteile zwischen Unternehmen, die zur Befragung eingeladen wurden, und denen, die teilgenommen haben.....	18
Abbildung 6:	Zeitliche Einordnung der Schwerpunktevaluierung	19
Abbildung 7:	Bewilligte Anträge im Zeitverlauf zwischen 2014 und 2021	29
Abbildung 8:	Branchenzugehörigkeit der geförderten Unternehmen	34
Abbildung 9:	Regionale Schwerpunkte der Förderung.....	36
Abbildung 10:	Bedeutung von Innovationen für die strategische Planung der geförderten Unternehmen	37
Abbildung 11:	Häufigkeit des Durchführens von Innovationsvorhaben in den geförderten Unternehmen	37
Abbildung 12:	FuE-Beschäftigtenquote der geförderten Unternehmen	38
Abbildung 13:	Anteil der Aufwendungen für Innovationsvorhaben am Umsatz	39
Abbildung 14:	Beschäftigungsentwicklung der geförderten Betriebe	40
Abbildung 15:	Studienfächer der Innovationsassistentinnen und -assistenten ...	42
Abbildung 16:	Wie haben Sie von der Möglichkeit zur Unterstützung erfahren?	43
Abbildung 17:	Motive für die Einstellung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten.....	44
Abbildung 18:	Betriebliche Bereiche von Innovationsassistentinnen oder -assistenten.....	45
Abbildung 19:	Art der Innovationsvorhaben, an denen Innovationsassistentinnen oder -assistenten mitgewirkt haben.....	46
Abbildung 20:	Wissens- und Kompetenzgewinne von Innovationsassistentinnen oder -assistenten	47
Abbildung 21:	Art der Tätigkeit der Innovationsassistentinnen und -assistenten bei Verbleib.....	48
Abbildung 22:	Beendigung bzw. Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses	49
Abbildung 23:	Weiterbeschäftigung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten in Innovationsvorhaben (nach Ablauf der Förderung)	49
Abbildung 24:	Beobachtete Wirkungen durch den Einsatz von Innovationsassistentinnen und -assistenten.....	50
Abbildung 25:	Bedeutung der Querschnittsziele aus der Sicht der befragten Unternehmen	51
Abbildung 26:	Beitrag zur Erreichung von Chancengleichheits-, Nichtdiskriminierungs- und Gleichstellungszielen in Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten.....	52
Abbildung 27:	Beitrag der Innovationsvorhaben zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung in Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten.....	53
Abbildung 28:	Studienfächer der Werkstudierenden	55

Abbildung 29:	Wie haben Sie von der Möglichkeit zur Unterstützung durch Werkstudierende erfahren?	56
Abbildung 30:	Gründe für die Einstellung von Werkstudierenden	57
Abbildung 31:	Betriebliche Bereiche der Innovationsvorhaben von Werkstudierenden.....	58
Abbildung 32:	Art der Innovationsvorhaben, an denen Werkstudierende mitgewirkt haben.....	59
Abbildung 33:	Wissens- und Kompetenzgewinne von Werkstudierenden	60
Abbildung 34:	Art der Tätigkeit der Werkstudierenden bei erfasstem Verbleib...	61
Abbildung 35:	Formen der Weiterbeschäftigung der Werkstudierenden	61
Abbildung 36:	Einsatzfelder der Werkstudierenden für Innovationsvorhaben nach der Förderung	62
Abbildung 37:	Wirkungen durch den Einsatz von Werkstudierenden für befragte Unternehmen	63
Abbildung 38:	Bedeutung der Querschnittsziele für die Unternehmen	64
Abbildung 39:	Beitrag des Innovationsvorhabens zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung.....	64
Abbildung 40:	Beitrag der Innovationsvorhaben zu den Querschnittszielen	65
Abbildung 41:	Beurteilung des Antragsverfahrens und des Kundenportals der ILB	67
Abbildung 42:	Exemplarische Kritik am ILB-Kundenportal	68
Abbildung 43:	Bewertung der Art, Höhe und Dauer der Förderung aus der Sicht der befragten Unternehmen	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Richtlinienvergleich.....	6
Tabelle 2:	Zu befragende Unternehmen nach Anzahl ihrer ESF-Projekte....	17
Tabelle 3:	Übersicht zur Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten in den Bundesländern	26
Tabelle 4:	Bewilligte und ausgezahlte Mittel – jeweils im Jahr ihrer Bewilligung.....	30
Tabelle 5:	Anzahl an Unternehmen mit jeweiligen Fördergegenständen	35

Abkürzungsverzeichnis

BIF	Brandenburger Innovationsfachkräfte
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BTU	Brandenburgische Technische Universität
DL	Dienstleistung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESF-OP	Operationelles Programm des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg
ESF-VB	Verwaltungsbehörde für den Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg
FE	Förderelement
FuE	Forschung und Entwicklung
HWK	Handwerkskammer
IA	Innovationsassistent/-in
IFK	Innovationsfachkräfte
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT-Branche	Informations-, Kommunikations- und Telekommunikationsbranche
ILB	Investitionsbank des Landes Brandenburg
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
MID	Mittelstand Innovation & Digital
MINT-Studien- fächer	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik - Studienfächer
MWAE	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
VN	Verwendungsnachweis
WFBB	Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg

1. In aller Kürze

1. In der Zeit von Februar 2022 bis Februar 2023 sind 941 von insgesamt 1.114 geförderten Brandenburger Innovationsfachkräften (Werksstudierende und Innovationsassistenzen) im Rahmen der Evaluierung näher untersucht worden, deren ESF-Projekte bis Ende 2021 abgeschlossen wurden. Neben einer Auswertung des ESF-Monitorings und Fachgesprächen bildete eine standardisierte Befragung der geförderten Unternehmen den methodischen Schwerpunkt der Evaluierung.
2. Die betrachteten 941 Innovationsfachkräfte waren in 517 Brandenburger Unternehmen tätig. In der Betriebsgrößenstruktur der geförderten Unternehmen spiegelt sich die Brandenburger Betriebsgrößenstruktur insgesamt wider: 44,4 % der geförderten Betriebe waren kleinere Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten; darunter auch Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (31,3 %). Erreicht wurden Betriebe in ganz Brandenburg, wobei sich der Hauptteil auf die Stadt Potsdam und den Landkreis Potsdam-Mittelmark konzentrierte.
3. Die anvisierte Zielgruppe unter den Brandenburger Unternehmen ist erreicht worden: Die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass die Förderung vor allem von Unternehmen genutzt wurde, die Innovationen strategisch und daher mittel- oder längerfristig planen (60 %). Das wird durch den Befund bekräftigt, dass zwei Drittel der antwortenden Betriebe angegeben haben, entweder immer oder oft Innovationsvorhaben durchzuführen.
4. Unter den 941 Innovationsfachkräften waren 288 Frauen; dies entspricht einem Frauenanteil von 30,6 %. Mit 151 Personen hatten 16 % der Teilnehmenden einen Migrationshintergrund bzw. gehörten einer Minderheit an. Unter den 941 geförderten Innovationsfachkräften hatten Innovationsassistenzen mit 522 Teilnehmenden den höchsten Anteil (55,5 %), gefolgt von 356 Werkstudierenden (37,8 %) und 63 Stipendiatinnen und Stipendiaten (6,7 %), die jedoch nur nach der ersten Richtlinie gefördert wurden.
5. Die Ziele der Förderung, einen Beitrag zur Sicherung des Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften zu leisten und das Innovationsgeschehen in Brandenburger Unternehmen zu fördern, konnten im Kern erreicht werden. Die befragten Unternehmen bestätigten, dass hochqualifizierte Fachkräfte ihr an den Hochschulen erworbenes Fachwissen in die betriebliche Praxis eingebracht haben. Dies wiederum hat die Innovationskraft der geförderten Unternehmen gestärkt sowie die fachlichen und forschungspraktischen Kompetenzen der Innovationsfachkräfte verbessert. Quantitativ ist die Förderung allerdings hinter den im ESF-OP geplanten Zielwerten zurückgeblieben.
6. Bis zum 31.12.2021 sind 1.114 ESF-Projekte mit jeweils einer Innovationsfachkraft bewilligt und abgeschlossen worden. Darunter waren 524 Innovationsassistenzen. Damit ist der ursprünglich geplante Zielwert des Förderprogramms BIF am Outputindikator CO6, 1.000 teilnehmende Nachwuchskräfte zu fördern, nur zur Hälfte (52,4 %) erreicht worden. Die Tendenz rückläufiger Bewilligungszahlen lässt darauf schließen, dass der anteilige OP-Zielwert für BIF bis zum Ende der Förderperiode nicht erreicht werden kann. Die Corona-Pandemie und ihre Einschränkungen dürften die rückläufige Tendenz in den bewilligten Anträgen erklären und beschleunigt haben. Maßgeblich für den Rückgang dürften aber zudem die Motive der Betriebe sein, unter den veränderten Bedingungen bereits gestellte Anträge wieder zurückzuziehen. Es gibt keine Hinweise darauf, dass Änderungen der Richtlinie das betriebliche Verhalten beeinflusst haben.
7. Die unmittelbaren anteiligen OP-bezogenen Ergebnisse der BIF-Förderung sind – gemessen am Erreichen des Zielwerts des Ergebnisindikators CE6 – positiv zu bewerten: 81,9 % bzw. 429 der 524 Innovationsassistenzen, die bis zum 31.12.2021 regulär oder vorzeitig ausgetreten waren, sind im Anschluss an die Förderung einer sv-pflichtigen Beschäftigung nachgegangen. Damit ist der OP-Zielwert des CE6 von 60 % deutlich übertroffen worden.

8. Zu den mittelfristigen Ergebnissen der ESF-Förderung – also ein halbes Jahr nach Maßnahmeende – ist hervorzuheben, dass sich die Beschäftigungssituation der ehemaligen Teilnehmenden noch weiter verbessert hat: Zu diesem Zeitpunkt waren 77,1 % der ehemals geförderten Personen (494 von den 639 Personen, von denen der Verbleib erhoben wurde) erwerbstätig.
9. Zudem ist hervorzuheben, dass die antwortenden Unternehmen die Betreuung durch die ILB während der Projektlaufzeit positiv beurteilt haben. In abgeschwächter Form trifft dies auch auf die Verständlichkeit der Antragsunterlagen und die Bearbeitungszeiten in der ILB zu. Demgegenüber sind die Unternehmen in Bezug auf die Anwendungsfreundlichkeit des ILB-Kundenportals und die Verständlichkeit der dort hinterlegten Formulare deutlich zurückhaltender.

2. Grundlagen der Evaluierung

2.1 Ziele und Grundstrukturen des Programms

Die Förderung „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ wurde in der ESF-Förderperiode von 2014 bis 2020 auf der Grundlage von zwei Richtlinien umgesetzt. Die beiden Richtlinien des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg stammen aus den Jahren 2014 und 2019: Die erste ist die Richtlinie vom 19. November 2014 über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Vergabe von Stipendien an Studierende sowie zur Beschäftigung von Werkstudierenden („Brandenburg-Stipendium“) und Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)“. ¹ Die zweite ist die Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF 2019)“ vom 16. Mai 2019. ²

Grundlage der inhaltlichen Ausrichtung der beiden Richtlinien war die Erkenntnis, dass in Folge des demografischen Wandels im Land Brandenburg und einer anhaltenden Abwanderung vor allem junger Menschen in der Altersgruppe zwischen 18 bis 30 Jahren das Angebot an gut ausgebildeten Fachkräften abnehmen wird.³ Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben im Vergleich zu Großunternehmen häufig größere Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung. An dieser Herausforderung setzt die Richtlinie an und gewährt kleinen und mittleren Unternehmen Gehaltszuschüsse für die Einstellung von Personal für Innovationsvorhaben.

In Anbetracht dieser Kontextbedingungen wird mit der Förderung nach Ziffer 1.2 der Richtlinie vom 19.11.2014 folgende übergreifende Zielstellung verfolgt:

„Im Land Brandenburg wächst infolge des demografischen Wandels in den kommenden Jahren der Bedarf der Wirtschaft an gut ausgebildeten Fachkräften. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen hierbei vor erheblichen Herausforderungen. Die Förderung zielt darauf ab, die Beschäftigungsaufnahme von hochqualifizierten Nachwuchsfachkräften in Brandenburgischen KMU frühzeitig zu unterstützen und diese damit im Land zu halten. Zudem sollen durch den Wissenstransfer betriebliche Innovationen und Wachstum begünstigt werden.“⁴

Die Richtlinie unterstützt folgende bereichsübergreifende Grundsätze des ESF: Das Gender-Mainstreaming-Prinzip ist auf alle Vorhaben und Maßnahmen anzuwenden. Allen sollen gleiche Chancen eingeräumt werden und niemand darf im Hinblick auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Ausrichtung diskriminiert werden. Antragstellende müssen im Förderantrag den Beitrag ihres Vorhabens zur nachhaltigen Entwicklung darstellen und die erzielten Ergebnisse sind in der Berichterstattung zu dokumentieren. ⁵

¹ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2014): Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Vergabe von Stipendien an Studierende sowie zur Beschäftigung von Werkstudierenden („Brandenburg-Stipendium“) und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)“ vom 19. November 2014, In: Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 51 vom 17. Dezember 2014; S. 1588-1595 (im Folgenden BIF).

² Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2019): Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (im Folgenden BIF 2019)“ vom 16. Mai 2019, In: Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 22 vom 12 Juni 2019, S. 523-533.

³ Vgl. zu den folgenden Aussagen auch das Eckpunktepapier vom 3. Juli 2014, Potsdam, S. 1.

⁴ Vgl. Richtlinie vom 19. November 2014, In: Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 51 vom 17. Dezember 2014; S. 1588.

⁵ In der Richtlinie wird unter dem Gesichtspunkt der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit auf Artikel 8 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 verwiesen.

Um die mit der Förderung verfolgten Ziele zu erreichen, sind in den Richtlinien von 2014 und 2019 verschiedene Fördergegenstände definiert worden. In der Richtlinie vom 19.11.2014 konnten drei Fördergegenstände unterstützt werden:

1. Stipendien zur Erstellung einer Abschlussarbeit im Rahmen eines Hochschulstudiums, die sich an einer betrieblichen innovativen Aufgabe in einem KMU zu orientieren hatte.
2. Werkstudierende in einer Teilzeitbeschäftigung in KMU im Rahmen einer betrieblichen innovativen Aufgabe und
3. Innovationsassistentinnen und Innovationsassistenten als neu in KMU einzustellende Absolventinnen und Absolventen einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule bzw. einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirte und gleichgestellte Abschlüsse) für eine innovative Aufgabe in dem Unternehmen.

Mit der Überarbeitung der ersten Richtlinie im Jahr 2019 reagierte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) insbesondere auf zwei Feststellungen bzw. Kritikpunkte des Landesrechnungshofes, welche dieser bei der Prüfung der Umsetzung der Förderung herausgestellt hatte:⁶

Der Innovationsbegriff war nach Einschätzung des Landesrechnungshofes nicht hinreichend präzise gefasst und die betrieblichen Innovationsvorhaben in den Anträgen nicht in allen Fällen klar nachvollziehbar gewesen. Mit der Überarbeitung der Richtlinie wurde der Innovationsbegriff in Ziff. 2.1 der Richtlinie nunmehr definiert als „eine gezielte Veränderung in einem Unternehmen, in deren Rahmen Produkte, Dienstleistungen und Verfahren (Methoden und Prozesse) erstmalig eingeführt werden und somit Neuigkeitscharakter für das Unternehmen aufweisen“. Die Antragstellenden mussten ihr Innovationsvorhaben anhand vorgegebener Themen und Fragen auf maximal fünf Seiten beschreiben. Anhand dieser klareren Gliederung des Konzepts prüfte dann die Bewilligungsstelle die Förderfähigkeit des Vorhabens.

Die Inanspruchnahme des Förderelements Stipendien blieb hinter den erwarteten Förderfallzahlen von jährlich 30 geförderten Stipendien deutlich zurück. In der Konsequenz wurde dieses Förderelement nicht mehr in die neue Richtlinie 2019 aufgenommen und die Förderung eingestellt. Nach Ziffer 3 dieser Richtlinie konnten im Rahmen der zweiten Richtlinie von 2019 noch die beiden folgenden Förderelemente umgesetzt werden:

1. Werkstudierende und
2. Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten.

Diese Änderung ist bei der Konzipierung der Schwerpunktevaluierung wie folgt berücksichtigt worden: Aufgrund des Wegfalls des Förderansatzes der Stipendien und der geringen Anzahl von insgesamt 63 geförderten Stipendien im Rahmen der ersten Richtlinie von 2014 konzentrierte sich die Evaluierung auf die beiden anderen Förderelemente – die Werkstudierenden und die Innovationsassistenten. Der Fördergegenstand Stipendien ist im vorliegenden Evaluierungsbericht der Vollständigkeit halber jedoch bei der Auswertung des ESF-Monitorings berücksichtigt worden.

Für die Förderung „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ ist nach den Angaben aus dem ersten Eckpunktepapier des Jahres 2014 für den gesamten Förderzeitraum des ESF-OP 2014-2020 ein indikatives Gesamtbudget in Höhe von 38,5 Mio. Euro vorgesehen gewesen.⁷ Dafür sollten ESF-Mittel in Höhe von 23,8 Mio. Euro und eine nationale Kofinanzierung in Höhe von 14,7 Mio.

⁶ Gegenstand der Prüfung durch den Landesrechnungshof war neben den beiden Vorgängerrichtlinien „Innovationsassistenten“ (vom 1. Oktober 2012 bis 31. März 2015) und „Brandenburg-Stipendium“ (vom 1. Juni 2013 bis 31. März 2015) auch die in der ESF-Förderperiode 2014-2020 zusammengeführte Richtlinie „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ (vom 19. November 2014). Der Landesrechnungshof prüfte die ordnungsgemäße und wirtschaftliche Verwendung der Fördermittel in den Haushaltsjahren 2012 bis 2015 (Vgl. Landesrechnungshof 2018, S.155ff).

⁷ Vgl. Eckpunktepapier vom 3. Juli 2014, S. 6. Im Eckpunktepapier vom 20. Dezember 2018 wird auf S. 12 in Bezug auf den Mittelbedarf auf eine Anlage „Kalkulation“ verwiesen.

Euro eingesetzt werden. Die nationale Kofinanzierung sollte ausschließlich durch private Mittel der geförderten KMU bereitgestellt werden; Landesmittel sollten bei dieser Förderung nicht zum Einsatz kommen. Damit war ein Finanzrahmen gesetzt worden, mit dem jährliche Gesamtausgaben in Höhe von etwa 6,4 Mio. Euro bewilligt werden konnten.

Tabelle 1: Richtlinienvergleich

	Richtlinie vom 19.11.2014	Richtlinie vom 16.05.2019
Geltungsdauer der Richtlinie	Inkrafttreten: 19.11.2014 Außerkräfttreten: 30.09.2019	Inkrafttreten: 16.05.2019 Außerkräfttreten: 31.12.2022
Maßnahmezeiträume	vom 19.11.2014 bis 30.06.2020	vom 16.05.2019 bis 31.12.2022
Förderelemente	3 Förderelemente: ▪ Stipendien ▪ Werkstudierende ▪ Innovationsassistentinnen und -assistenten	2 Förderelemente: ▪ Werkstudierende ▪ Innovationsassistentinnen und -assistenten
Zuwendungsempfangende:	KMU, die eine Betriebsstätte im Land Brandenburg im Sinne von § 12 der Abgabenordnung unterhalten (Ziff. 3.1)	KMU, die eine Betriebsstätte im Land Brandenburg im Sinne von § 12 der Abgabenordnung unterhalten (Ziff. 3.1.2 und 3.2.2)
		Pro antragstellendem Unternehmen können höchstens zwei Personen nach dieser Richtlinie gefördert werden. (Ziff. 3.2.3.7)
Übergreifende Ziele der Förderung	Ziel ist, „die Beschäftigungsaufnahme von hochqualifizierten Nachwuchsfachkräften in Brandenburgischen KMU frühzeitig zu unterstützen und diese damit im Land zu halten. Zudem sollen durch den Wissenstransfer betriebliche Innovationen und Wachstum begünstigt werden.“	„Zielstellung der Richtlinie sind die Fachkräftesicherung und die Förderung der Innovationspotenziale in KMU in Brandenburg.“ [...] KMU werden mit der Förderung dabei unterstützt, „hochqualifizierte (Nachwuchs-)Fachkräfte im Rahmen einer betrieblichen Innovationsaufgabe zu gewinnen und zu halten. Auf diese Weise werden nicht nur betriebliche Innovationseffekte erzielt. Darüber hinaus können die Fachkräfte durch die Bearbeitung der betrieblichen Innovationsaufgabe ein besonderes Interesse für die Beschäftigung in KMU entwickeln. [...] Beide Faktoren tragen zur Standortattraktivität der Region und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Brandenburger Unternehmen bei.“
Innovationsbegriff	Innovationen zielen darauf ab, „betriebliche Prozesse zur Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens entweder zu initiieren, umzusetzen oder zu vermarkten und dadurch die Verfolgung von Unternehmenszielen in neuartiger Weise zu unterstützen. Innovationen in diesem Sinne bedeuten nicht, dass zwingend eine neue Erfindung oder Patentanmeldung etc. erforderlich ist, sondern	„Bei einer betrieblichen Innovation im Sinne dieser Richtlinie handelt es sich um eine gezielte Veränderung in einem Unternehmen, in deren Rahmen Produkte, Dienstleistungen und Verfahren (Methoden und Prozesse) erstmalig eingeführt werden und somit Neuigkeitscharakter für das Unternehmen aufweisen.“ (Ziff. 2.1)

Richtlinie vom 19.11.2014		Richtlinie vom 16.05.2019
	schließen auch das Nutzen von Neuerungen ein, die bisher im Betrieb keine Anwendung fanden.“	
Innovationsaufgabe	Diese Neuerungen sollen lt. Ziff. 2.4.2 der Richtlinie vorzugsweise in den folgenden Bereichen erfolgen: ▪ Innovations-, Produktions-, Qualitäts- oder Umweltmanagement, ▪ Technologie-Marketing, ▪ Produktentwicklung einschließlich Produktvorbereitung und Design, ▪ betriebswirtschaftliches Management oder ▪ Personalmanagement.	„Bei einer innovativen Aufgabe im Sinne dieser Richtlinie handelt es sich um Tätigkeiten/Arbeitspakete, die im Rahmen der unter Nummer 2.1. erläuterten betrieblichen Innovation durch eine Innovationsfachkraft erbracht werden [...]. Die innovative Aufgabe darf zuvor nicht im antragstellenden Unternehmen bearbeitet worden sein.“ (Ziff. 2.2) „Da KMU aller beihilferechtlich zulässigen Wirtschaftsbereiche bei ihrer betrieblichen Fachkräftesicherung im Rahmen einer betrieblichen Innovation unterstützt werden sollen, gibt es keine Einschränkungen hinsichtlich möglicher Einsatzbereiche.“ (Ziff. 2.1)
Innovationsassistentinnen und -assistenten		
Fördergegenstand	Förderfähig ist die Beschäftigung von neu einzustellenden Personen als Innovationsassistenten in einem Unternehmen (Ziff. 4.4.1)	Gefördert wird die Beschäftigung von in KMU einzustellenden Innovationsassistenten für eine innovative Aufgabe im Rahmen einer betrieblichen Innovation (Ziff. 3.2.1) – bei Vorlage des Arbeitsvertrages.
Zielgruppe	Zielgruppe der Förderung sind KMU und Personen, die über einen Hochschulabschluss von einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule bzw. über den Abschluss einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung verfügen und nach diesem Abschluss noch nicht in dem antragstellenden bzw. einem mit ihm verbundenen Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. (Ziff. 4.4.1) Nachweis des Abschlusses, welcher nicht länger als 36 Monate zurückliegen darf (Datum des Zeugnisses) (Ziff. 4.5.3.3)	Zielgruppe der Förderung sind KMU und Absolventinnen beziehungsweise Absolventen einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule (die Hochschule kann sich im Land Brandenburg, in einem anderen Bundesland oder im Ausland befinden) beziehungsweise einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meisterin, Technikerin, Fachwirtin und gleichgestellte Abschlüsse) Nachweis des Abschlusses, welcher nicht länger als 36 Monate zurückliegen darf (Datum des Zeugnisses)
Fördervoraussetzungen	Durch die Förderung darf kein anderes Personal ersetzt werden. Das heißt, es muss ein neuer, zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden. (Ziff. 4.4.2) Eine längerfristige Beschäftigung der Innovationsassistentin, über den Förderzeitraum hinaus, ist für die betriebliche	Durch die Förderung darf kein anderes Personal ersetzt werden. Das heißt, es muss ein neuer, zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden. (Ziff. 3.2.3.8) Im Sinne der betrieblichen Fachkräftesicherung ist eine längerfristige Beschäftigung der IA über den Förderzeitraum anzustreben (Ziff. 3.2.3.3)

	Richtlinie vom 19.11.2014	Richtlinie vom 16.05.2019
	Fachkräftesicherung anzustreben. (Ziff. 4.4.4) Der Einstellung als Innovationsassistent vorausgehende geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse („Minijobs“) oder ein zeitlich begrenztes Praktikum von bis zu drei Monaten sind nicht förderschädlich. (Ziff. 4.4.1) Die Stelle muss organisatorisch im Bereich der Geschäftsführung der Betriebsstätte bzw. bei der Leitung des Geschäftsbereiches, in dem die Einstellung erfolgt, angebunden sein. (Ziff. 4.4.3)	Die einzustellende Innovationsassistentin darf zuvor nicht in dem antragstellenden Unternehmen sv-pflichtig beschäftigt gewesen sein. (Ziff. 3.2.3.9) Die Stelle der Innovationsassistentin muss organisatorisch im Bereich der Geschäftsführung der Betriebsstätte bzw. bei der Leitung des Geschäftsbereiches, in dem die Einstellung erfolgt, angebunden sein (Ziff. 3.2.3.5) Die Bearbeitung der innovativen Aufgabe muss den überwiegenden Anteil der Arbeitszeit beanspruchen. Eine Tätigkeit im operativen Geschäft bzw. Kerngeschäft des Unternehmens (beispielsweise alltäglich für den Geschäftsbetrieb notwendiges Handeln und Denken, Bearbeitung wiederkehrender Prozesse/Routineaufgaben) ist neben der innovativen Aufgabe zulässig. (Ziff. 3.2.3.6)
Förderdauer	Die Förderung wird für die Dauer von zwölf Monaten gewährt. (Ziff. 5.5.3)	Dauer von mindestens zwölf bis maximal 24 vollen Kalendermonaten.
Förderhöhe	Nach Ziff. 5.5.3 werden 60 % der zuwendungsfähigen Ausgaben gefördert. Dabei werden zwei Entgeltstufen unterschieden: Stufe 1: bei einem monatlichen Arbeitnehmer-Bruttogehalt ab 2.200 Euro bis 2.599,99 Euro (bezogen auf eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden) entspricht das 1.320 Euro monatlich (60 % der zuwendungsfähigen Ausgaben nach Nummer 5.4.3). Stufe 2: bei einem monatlichen Arbeitnehmer-Bruttogehalt ab 2.200 Euro (bezogen auf eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden) entspricht das 1.560 Euro monatlich (60 % der zuwendungsfähigen Ausgaben nach Nummer 5.4.3.). Das Arbeitnehmer-Bruttogehalt in Höhe von monatlich mindestens 2.200 Euro (bezogen auf 40 Wochenstunden) ist vertraglich zu vereinbaren (Ziff. 4.4.5)	Es werden Festbeträge in fünf Stufen gefördert in Höhe von max. 1.560 und mind. 820 Euro. Gefördert werden bis zu 60 % der förderfähigen Gesamtausgaben (Ziff. 3.2.4.5) Bemessungsgrundlage für die förderfähigen Ausgaben ist das Arbeitnehmer-Bruttogehalt in Höhe von monatlich mindestens 2.600 Euro bezogen auf mindestens 38 Wochenstunden. Bei reduzierter Wochenarbeitszeit reduziert sich das Mindest-Arbeitnehmer-Bruttogehalt. Die Wochenarbeitszeit darf 20 Wochenstunden nicht unterschreiten. (ohne Zulagen, bei reduzierter Arbeitszeit anteilige Reduktion des Gehalts) (Ziff. 3.2.3.4)

	Richtlinie vom 19.11.2014	Richtlinie vom 16.05.2019
Finanzierungsart	Anteilsfinanzierung	Festbetragsfinanzierung
Werkstudierende		
Fördergegenstand	Förderfähig ist die Teilzeitbeschäftigung von Studierenden einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule als Werkstudentin oder Werkstudent für eine konkrete innovative Aufgabe in einem Unternehmen. (Ziff. 4.3.1)	Gefördert wird die Teilzeitbeschäftigung von in Vollzeit immatrikulierten Werkstudierenden in KMU im Rahmen einer betrieblichen Innovationsaufgabe (Ziff. 3.1.1)
Zielgruppe	Zielgruppe sind KMU und Studierende einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule (Ziff. 4.3.1) Beschäftigungsverhältnisse mit Studierenden in einem dualen Studiengang oder einem Promotionsstudiengang sind von der Förderung ausgeschlossen (Ziff. 4.5.2)	Zielgruppe sind KMU und in Vollzeit immatrikulierte Studierende, die an einer staatlichen bzw. staatlich anerkannten Hochschule im Land Brandenburg, in einem anderen Bundesland oder im Ausland immatrikuliert sind (Ziff. 3.1.1 und FN 2) Beschäftigungsverhältnisse mit Studierenden in einem dualen Studiengang oder einem Promotionsstudiengang sind von der Förderung ausgeschlossen. (Ziff. 3.1.3.10)
Fördervoraussetzungen	Durch die Förderung darf kein anderes Personal ersetzt werden. Das heißt, es muss ein neuer, zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden. (Ziff. 4.3.2) Eine vorherige Förderung als Stipendiatin ist nicht förderschädlich (Ziff. 4.5.1.4.) Für die Dauer des Durchführungszeitraumes ist der beziehungsweise dem Studierenden eine Betreuerin oder ein Betreuer aus dem Unternehmen zuzuweisen (Ziff. 4.3.6)	Durch die Förderung darf kein anderes Personal ersetzt werden. Das heißt, es muss ein neuer, zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden. (Ziff. 3.1.3.7) Der bzw. die Werkstudierende darf vorher nicht im Unternehmen sv-pflichtig beschäftigt gewesen sein. (Ziff. 3.1.3.10) Eine einmalige Anschlussförderung als IA ist im Sinne eines langfristigen Verbleibs der Fachkraft im Unternehmen möglich. (Ziff. 3.1.3.11) Die Bearbeitung der innovativen Aufgabe muss den überwiegenden Anteil der Arbeitszeit der bzw. des Werkstudierenden beanspruchen. (Ziff. 3.1.3.7) Werkstudierende bearbeiten die innovative Aufgabe grundsätzlich nicht eigenverantwortlich, sondern wirken begleitend und unterstützend an der betrieblichen Innovation im Unternehmen mit. (Ziff. 3.1.3.5) Für die Dauer des Durchführungszeitraumes ist der bzw. dem Werkstudierenden eine Betreuungsperson aus

Richtlinie vom 19.11.2014		Richtlinie vom 16.05.2019
		dem Unternehmen zuzuweisen. (Ziff. 3.1.3.6)
Förderdauer	Sie wird für die Dauer von mindestens sechs und maximal zwölf Monaten gewährt. (Ziff. 5.5.2)	Mindestens 6 Monate und maximal 12 Monate (Ziff. 3.1.4.5)
Förderhöhe	Zuwendungsfähig sind Ausgaben für das Arbeitnehmer-Bruttogehalt für die Werkstudierende oder den Werkstudierenden nach Nummer 4.3.5 in Höhe von 840 Euro monatlich bezogen auf 20 Wochenstunden. Bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit ändern sich die zuwendungsfähigen Ausgaben entsprechend. (Ziff. 5.4.2) Die Förderung nach Nummer 2.2 beträgt 75 % der zuwendungsfähigen Ausgaben nach Nummer 5.4.2.	Es werden 5 Stufen für die Festbeträge vorgegeben und diese reichen von max. 705 Euro bis mind. 525 Euro - je nach Entgelthöhe, die bedingt durch die Wochenarbeitszeit zwischen mind. 705 Euro (15 Std) und ab 940 Euro (20 Std.) variiert. (Ziff. 3.1.4.5) Gefördert werden bis zu 75 % der förderfähigen Gesamtausgaben. (Ziff. 3.1.4.5) Es ist ein monatliches Arbeitnehmer-Bruttogehalt in Höhe von mindestens 940 Euro für eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden zu vereinbaren. (Ziff. 3.1.3.4) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 15 und maximal 20 Stunden.
Finanzierungsart	Anteilsfinanzierung	Festbetragsfinanzierung
Stipendien		
Fördergegenstand	Aufwendungen eines Unternehmens für Stipendien an Studierende einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule, die im Rahmen eines Hochschulstudiums eine am Innovationsbedarf des Unternehmens orientierte Abschlussarbeit erstellen. (Ziff. 2.1 Richtlinie BIF 2014)	Stipendien wurden in der zweiten Richtlinie von 2019 nicht mehr gefördert.
Zielgruppe	Zielgruppe sind KMU und Studierende einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule (Ziff. 2.1 Richtlinie BIF 2014)	
Fördervoraussetzungen	Stipendienvertrag mit mindestens 500 Euro. Für die Dauer des Durchführungszeitraumes ist ein/e Betreuer/in aus dem Unternehmen zuzuweisen. Des Weiteren ist eine schriftliche Zusage der Hochschullehrerin/des Hochschullehrers zum Thema und zur Betreuung der Abschlussarbeit erforderlich. (Ziff. 4.2.4)	
Förderdauer	Die Dauer des vom Unternehmen getragenen Stipendiums umfasst sechs Monate. (Ziff. 4.2.3)	

	Richtlinie vom 19.11.2014	Richtlinie vom 16.05.2019
Förderhöhe	Die Förderung beträgt 75 % der zuwendungsfähigen Ausgaben in Höhe von mind. 500 Euro, die vertraglich zu vereinbaren sind. Die Förderung beträgt dann monatlich 375 Euro.	
Finanzierungsart	Anteilsfinanzierung	

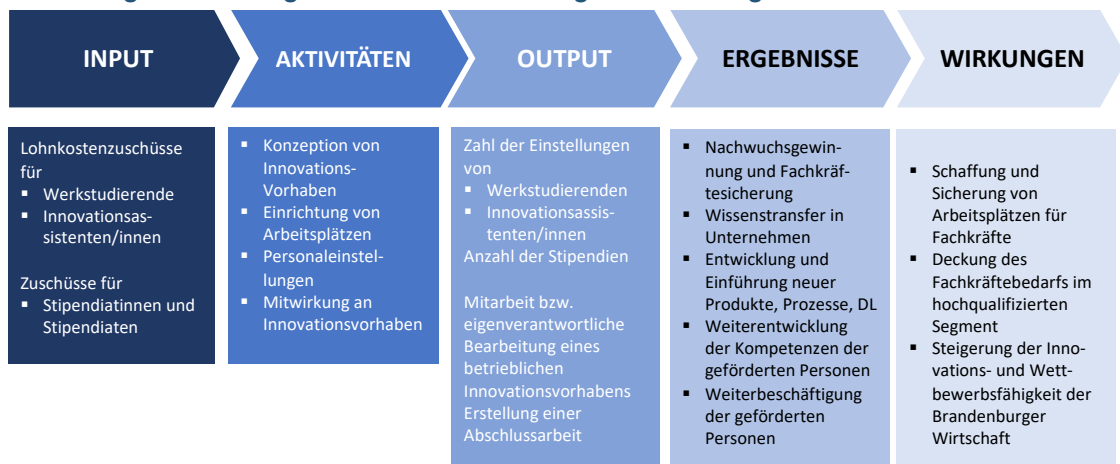
Quelle: Eigene Darstellung; Richtlinien-texte

2.2 Interventionslogik des Förderprogramms

Die vorliegende Evaluierung ist auf der Grundlage eines theoriebasierten Evaluationsdesigns konzipiert worden. Die zentrale Grundlage für eine theoriebasierte Evaluierung ist die Programmtheorie, in der die Interventionslogik der Förderung einen Kernbaustein darstellt. In der Wirkungsforschung wird unter einer Programmtheorie ein möglichst widerspruchsfreies und kohärentes System von Aussagen verstanden, die darlegen, wie aus geplanten Inputs und Aktivitäten Outputs erzeugt und Ergebnisse sowie Wirkungen erreicht werden sollen.⁸ Die Programmtheorie ist bereits in den beiden Eckpunktepapieren zur BIF-Förderung begründet worden⁹ und in den Richtlinien aus den Jahren 2014 und 2019 dokumentiert. Beide Dokumente liefern der Verwaltungsbehörde, dem Fachressort und der ILB die Grundlagen und Bewertungskriterien für zielorientierte Entscheidungen, um die programmspezifischen Inputs und Aktivitäten zu strukturieren. Die dort dargelegte Interventionslogik bildete auch die Grundlage für die Evaluierung.

Bei der Konzipierung der Evaluierung wurden die Annahmen über die Wirkungszusammenhänge der Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte in Teilschritte einer Wirkungskette bzw. eines Wirkungsmodells gegliedert. Einzelschritte und kausale Zusammenhänge der Förderung lassen sich zunächst idealtypisch in folgendem Schema darstellen (vgl. Abbildung 1):

Abbildung 1: Wirkungsmodell der Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte



Quelle: Eigene Darstellung.

⁸ Vgl. Susanne Giel (2013): Theoriebasierte Evaluation. Konzepte und methodische Umsetzungen. (Münster/New York/München/Berlin).

⁹ Vgl. Eckpunkte zur Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 - „Brandenburger Innovationsfachkräfte“. Ein Eckpunktepapier wurde zum Programmstart 2014 verfasst, ein weiteres diente 2018 zur Begründung konzeptioneller Änderungen der Richtlinie.

Bei dieser stark vereinfachten Darstellung ist zu berücksichtigen, dass z. B. externe Einflüsse, wie die FuE-Infrastruktur, regionale forschungsintensive Cluster, die konjunkturelle Entwicklung oder externe Schocks – wie z. B. ein Lockdown im Zuge der Corona-Pandemie – nicht abgebildet werden. Sie wirken jedoch ebenfalls auf Umsetzung und Erfolg des Programms ein.

Weiter ist zu beachten, dass sich die geförderten Zielgruppen in ihrem Einfluss auf Innovationsvorhaben erheblich unterscheiden: Werkstudierende sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten haben einen deutlich geringeren Einfluss auf die Umsetzung eines Innovationsvorhabens als qualifizierte akademische Fachkräfte, die als Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten in Unternehmen mitwirken. Daher sind diese Unterschiede in den Zielgruppen und ihrem Einfluss auf Innovationsvorhaben und betriebliche Fachkräftestrategien bei der Gestaltung und Ausrichtung der analytischen Untersuchungsinstrumente berücksichtigt worden.

Dem oben skizzierten Wirkungsmodell lag eine detaillierte Rekonstruktion der Interventionslogik zugrunde (vgl. Abbildung 2). In dieser Interventionslogik wurden für jedes der drei Förderelemente der konkrete Input, die damit auszulösenden Aktivitäten sowie der beabsichtigte Output und die angestrebten Ergebnisse und Wirkungen dokumentiert. Die so detailliert beschriebene Interventionslogik lieferte die Grundlage für die Bewertung der in der Förderpraxis tatsächlich erreichten Ergebnisse.

Abbildung 2: Interventionslogik der Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte

Input	Indikative Finanzplanung für den OP-Zeitraum: 24 Mio. Euro ESF-Mittel		
	Zuschüsse zu Lohnkosten und Stipendien		
	Konzept- bzw. Antragsprüfung für ein betriebliches Innovationsvorhaben bzw. eine betriebliche Innovationsaufgabe		
		Betreuungsperson im Betrieb und – bei Stipendiatinnen und Stipendiaten – auch an der Hochschule (Hochschullehrende)	
Aktivitäten	Innovationsassistentinnen und Innovationsassistenten (FE 1)	Werkstudierende (FE 2)	Stipendiatinnen und Stipendiaten (FE 3)
	Einrichten eines (zeitlich befristeten) zusätzlichen Arbeitsplatzes	(zeitlich befristete) Beschäftigung zwischen 15 bis 20 Wochenstunden	Erstellen einer Abschlussarbeit
	(zeitlich befristete) Beschäftigung zwischen 20 und 40 Wochenstunden	Mitarbeit an einem betrieblichen Innovationsvorhaben – angeleitet und betreut durch eine betriebliche Betreuungsperson	Betreuung im Betrieb sowie durch Hochschullehrende
	selbstständige und eigenverantwortliche Umsetzung eines betrieblichen Innovationsvorhabens		
Output	Beschäftigte Innovationsassistenzen und Werkstudierende		geförderte Stipendiatinnen und Stipendiaten
	Umgesetzte betriebliche Innovationsvorhaben		Erstellte Abschlussarbeiten
	Zielwert für OP-Output-Indikator CO 6: Anzahl teilnehmende Nachwuchsfachkräfte: 960 Innovationsassistenzen (rechnerisch)	Werden im OP-Output-Indikator nicht berücksichtigt.	
Ergebnisse	Neue Produkte, Dienstleistungen, Verfahren und Prozesse, die entwickelt und am Markt positioniert sind		
	Transferiertes Wissen in das Unternehmen		
	Weiterentwickelte Kompetenzen der geförderten Personen		
	Weiterbeschäftigte Teilnehmende	Orientierung zukünftiger Fachkräfte auf Brandenburger Unternehmen als potenzielle Arbeitgebende	
	Zielwert für OP-Ergebnisindikator EI 6: Anteil Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt: 60 % der Innovationsassistenzen	Werden im OP-Ergebnis-Indikator nicht berücksichtigt.	
Wirkungen	Vorrangig auf einzelbetrieblicher Ebene (und mittelbar auf Ebene des Wirtschaftsstandorts Brandenburg)		
	Verbesserung der Innovationsfähigkeit		
	Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit		
	Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen (direkt über Nachbeschäftigung und indirekt über höhere Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit)		
	Deckung des Fachkräftebedarfs im hochqualifizierten Segment		

Quelle: Eigene Darstellung.

2.3 Methodisches Herangehen der Evaluierung

Die Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte folgt den Zielen der Prioritätsachse C und der Investitionspriorität 10iv im Spezifischen Ziel 6 des ESF-OP des Landes Brandenburg „Gewinnung und Bindung von Fachkräften für Brandenburger KMU“.

Den fachlichen Rahmen für die Evaluierung setzen der Bewertungsplan des ESF-OP¹⁰ und die beiden Richtlinien sowie die auf sie bezogenen Eckpunktepapiere zur Umsetzung des Förderansatzes im Rahmen der ESF-Förderung des Landes Brandenburg in der Förderperiode 2014 bis 2020.¹¹

Im Rahmen dieser Schwerpunktevaluierung wurde die bisher realisierte ESF-Förderung für die beiden o. g. Richtlinien untersucht. Die erste, am 19. November 2014 in Kraft getretene Richtlinie, sollte ursprünglich am 31. Dezember 2020 außer Kraft treten. Die zweite, am 16. Mai 2019 in Kraft getretene Richtlinie, ist am 31. Dezember 2022 außer Kraft getreten. In der BIF-Richtlinie vom 16. Mai 2019 ist zugleich geregelt worden, dass die Vorgängerrichtlinie vom 19. November 2014 bereits am 30. September 2019 außer Kraft gesetzt wurde. Betrachtet wurde die ESF-Förderung in den Maßnahmezeiträumen der beiden Richtlinien: Der Maßnahmezeitraum der ersten Richtlinie aus dem Jahr 2014 hat am 6. Januar 2015 begonnen und endete mit dem letzten Austritt am 30. Juni 2020. Der Maßnahmezeitraum der zweiten Richtlinie aus dem Jahr 2019 hat mit dem ersten Eintritt am 1. Juni 2019 begonnen.

Aus den o. g. Dokumenten wurden die Förderziele rekonstruiert und die Untersuchungsfragen entwickelt, mit denen die Ergebnisse und Wirkungen der Förderung evaluiert werden sollten. Das Evaluationsdesign umfasst qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Als qualitative Methoden wurden Fachgespräche und Experteninterviews durchgeführt. Um die qualitativen Einzelbefunde verallgemeinern zu können, wurden quantitative Untersuchungen durchgeführt: Die Monitoringdaten wurden ausgewertet und die bisher geförderten Betriebe mit einem standardisierten Fragebogen online befragt. Das methodische Herangehen an die Schwerpunktevaluierung wurde dabei in die folgenden fünf Arbeitsschritte gegliedert:

Abbildung 3: Arbeitspakete der Evaluierung

Dokumenten-analyse	ESF-Monitoring	Fachgespräche mit Expertinnen und Experten	Befragungen	Abschlussbericht
 • Programm-unterlagen • Projekt-unterlagen • Förderkonditionen aller Bundesländer zu vergleichbaren Fördergegenständen	 • Richtlinien-spezifische Auswertung der Teilnehmerdaten • Auswertung der Programm-spezifischen Output- u. Ergebnis-indikatoren • Auswertung des materiellen und finanziellen Verlaufs der Förderung	 • Gespräch mit Mitarbeitenden des MWAE • Gespräch mit Mitarbeitenden der ILB und der WFBB	 • Befragung von geförderten Unternehmen	 • Auswertung der Angaben aus den vorangegangenen Arbeitsschritten • Herleitung von Handlungsempfehlungen

Quelle: Eigene Darstellung

¹⁰ MASGF (2018): Bewertungsplan im Rahmen des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den ESF in der Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, Stand: 15.11.2018.

¹¹ MASGF (2014): Eckpunkte zur Bündelung der Richtlinien „Brandenburg-Stipendium“ und „Innovationsassistent“ zur Richtlinie „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)“, Potsdam, 3. Juli 2014 sowie MASGF, Referat 33 (2018): Eckpunkte zur Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF 2019)“, Potsdam, 20. Dezember 2018.

1. Literatur- und Dokumentenanalyse, um zum einen relevante Literaturquellen auszuwerten und bisherige Evaluierungen dieses Förderansatzes zu resümieren und zum anderen die Programm- und ausgewählte Projektdokumente inhaltsanalytisch auszuwerten;
2. Auswertung des ESF-Monitorings, mit dem Ziel, das materielle und finanzielle Mengengerüst der Förderung abzubilden;
3. Fachgespräche sowie Interviews mit Expertinnen und Experten, um eine fundierte Sicht auf den verfolgten Zielkanon und die der Förderung zugrundeliegende Interventionslogik entwickeln zu können – Grundlage bilden die mit der Verwaltungsbehörde (VB) des ESF und dem Fachreferat im MWAE abgestimmten Interviewleitfäden;
4. Online-Befragung bisher geförderter Betriebe, deren Förderung bis zum 31.12.2021 abgeschlossen war; mit dem Ziel, Einschätzungen über erreichte Ergebnisse und Wirkungen sowie den Nutzen der Förderung zu erhalten – ebenfalls auf der Grundlage eines mit der ESF-VB und dem Fachreferat abgestimmten Fragebogens;
5. Erstellen des Abschlussberichts, mit dem Ziel, Befunde der Evaluierung und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen in komprimierter Form darzustellen.

2.3.1 Literatur- und Dokumentenanalyse

Mit der **Literatur- und Dokumentenanalyse** wurden die beiden folgenden Ziele verfolgt: Erstens wurde relevante Literatur recherchiert und ausgewertet, die neben den direkten Programmdokumenten wie den beiden Richtlinien auch Dokumente wie den Programmvertrag, seine Anlagen sowie die dazugehörigen Datenblätter eingeschlossen haben. Zweitens wurden vergleichbare Förderansätze aus anderen Bundesländern wie Berlin, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen auf die dort verankerten Förderkonditionen hin analysiert.

2.3.2 Analyse des ESF-Monitorings

Die **Analyse des ESF-Monitorings** erfolgte mit dem Ziel, das materielle und finanzielle Mengengerüst der Förderung Brandenburger Innovationsfachkräfte abzubilden. Außerdem sollte die quantitative Zielerreichung der Förderung mit Hilfe der Output- und Ergebnisindikatoren dargestellt und auf dieser Grundlage bewertet werden.

Um diese Auswertungsziele zu erreichen, waren einige datentechnische Herausforderungen zu bewältigen. Sie lagen vor allem darin begründet, dass die Förderung mit zwei Richtlinien umgesetzt und das Monitoring der zweiten Richtlinie inhaltlich neugestaltet wurde. Eine Reihe von Indikatoren wurde daher entweder nur für die erste oder nur für die zweite Richtlinie erhoben.

Als einheitliche Datengrundlage wurden die Monitoringdaten mit Stichtag: 31.12.2021 und dem Datenstand vom 28.2.2022 gewählt. Um alle im ESF-Monitoring erhobenen Angaben auszuwerten, sind vier Reportdateien der ESF-VB genutzt worden. Diese mussten für die Auswertung jedoch zuvor zu einem einheitlichen und in sich konsistenten Datensatz zusammengeführt werden. Dabei war zu berücksichtigen, dass diese Reportdaten unterschiedliche Datenstände aufwiesen. Da das ESF-Monitoring ein „lebendes“ System ist, in dem Projektträger ihre Daten kontinuierlich aktualisieren können, waren bei der Zusammenführung der einzelnen Datensätze intensive Prüfungen erforderlich, um der Auswertung einen in sich konsistenten Datensatz zugrunde legen zu können.

Insgesamt gibt es zum Stichtag 31.12.2021 Informationen zu 1.607 Anträgen; 1.114 von ihnen waren laut Datenstand vom 28.2.2022 bewilligt. Um eine Auswertung der erhobenen Indikatoren zu ermöglichen, musste die Grundgesamtheit auf bewilligte Projekte, die bis zum 31.12.2021 abgeschlossen waren, eingegrenzt werden, da die Indikatoren bis zum Stichtag nur für diese vorlagen. Eine weitere Einschränkung bestand darin, dass bis zum Stichtag für eine einstellige Anzahl von Personen noch nicht alle Teilnehmendendaten erfasst bzw. an die Verwaltungsbehörde geliefert werden konnten. So wurde die Gruppe der zu untersuchenden Vorhaben auf

jene eingegrenzt, die bewilligt und bis zum 31.12.2021 abgeschlossen waren und für die über alle Indikatoren hinweg (auch die richtlinienspezifischen) valide Informationen vorlagen. Insgesamt ergibt sich damit eine Grundgesamtheit von 941 Vorhaben. Darüber hinaus wurden manche Indikatoren nur für die erste bzw. zweite Richtlinie erhoben, sodass Auswertungen jeweils nur für einen Teil der Vorhaben durchgeführt werden konnten. Insbesondere die Restriktion, dass die Vorhaben bis zum Ende des Jahres 2021 abgeschlossen sein sollten, reduzierte die Anzahl der Projekte in der zweiten Richtlinie deutlich. Dies ist bei der Interpretation zu beachten.

2.3.3 Fachgespräche und Experteninterviews

Die **explorativen Fachgespräche** wurden mit Programmverantwortlichen im MWAE sowie der an der Programmumsetzung beteiligten ILB und der WFBB in den Monaten März und April 2022 geführt. Mit diesen Fachgesprächen sollte ein gemeinsames Verständnis von Zielen und Wirkungsweisen der Förderung erreicht und auf dieser Grundlage das Zielsystem der Förderung rekonstruiert werden. Auf dieser Basis sind wiederum die Interventionslogik und das darauf aufbauende Wirkungsmodell der Förderung entwickelt worden. Die Gespräche wurden unter den gegebenen Bedingungen (Corona-Pandemie) in Form von Videokonferenzen durchgeführt.

2.3.4 Schriftliche Befragung

Die anschließende **standardisierte Online-Befragung** geförderter Unternehmen bildete ein zentrales Untersuchungsinstrument im Rahmen dieser theoriebasierten Wirkungsanalyse. Das Ziel bestand darin, alle Unternehmen, die Werkstudierende und/oder Innovationsassistentinnen und -assistenten beschäftigt hatten, zu befragen, deren ESF-Projekte bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen waren. Dabei wurden den Unternehmen sowohl Fragen gestellt, die sich auf die ESF-Förderung im Allgemeinen bezogen, als auch spezifische Fragen zu den jeweils geförderten Projekten. Je mehr Projekte in einem Unternehmen gefördert wurden, desto mehr Fragen mussten folglich beantwortet werden. Dabei wurden Unternehmen, in denen mehr als vier Teilnehmende gefördert wurden, zu nur vier Projekten befragt.¹² Für die folgenden Auswertungen bedeutet dies, dass manche Fragen auf der Ebene der Unternehmen ausgewertet wurden, während sich die Antworten für andere Fragen auf die einzelnen geförderten Projekte beziehen, sodass diese auf der Projektebene ausgewertet wurden.

Die Kontaktangaben der zu befragenden Unternehmen sind von der ESF-VB zur Verfügung gestellt worden, indem diese für jedes ESF-Projekt aufbereitet wurden. Da jedoch ein Unternehmen mehrere ESF-Projekte durchgeführt haben konnte, waren die Kontaktangaben zunächst entsprechend der Anzahl der geförderten Unternehmen aufzubereiten. Die Anzahl der zu befragenden Unternehmen, deren ESF-Projekte bis zum 31.12.2021 abgeschlossen waren und die in die Online-Befragung einbezogen wurden, kann Tabelle 2 entnommen werden.

¹² Dabei wurden in den Unternehmen, die mehr als vier Projekte hatten, jeweils die aktuellsten gewählt. Waren unter diesen nur Werkstudierende, wurden davon nur zwei ausgewählt und die anderen beiden durch die aktuellsten Innovationsassistenten ersetzt. Waren unter den vier aktuellsten Projekten nur Innovationsassistenten, wurde der oder die am frühesten geförderte durch eine/n Werkstudierende/n ersetzt, wenn diese/r vorhanden war.

Tabelle 2: Zu befragende Unternehmen nach Anzahl ihrer ESF-Projekte

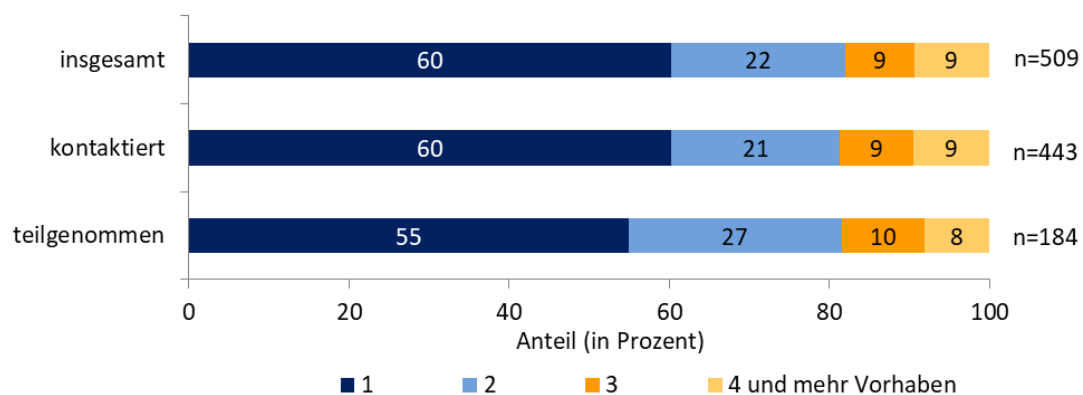
Anzahl der zu befragenden Unternehmen	mit ESF-Projekt(en)	Anzahl der ESF-Projekte in diesen Unternehmen
307	1	307
110	2	220
44	3	132
48	4 und mehr	192*
509	Insgesamt	851 ¹³

* Hinweis: Entsprechend der beiden Richtlinien konnten die Unternehmen über die Laufzeit hinweg mehr als vier Innovationsfachkräfte (jeweils in einem ESF-Projekt) beantragen und bewilligt bekommen. In der Unternehmensbefragung wurden sie jedoch nur zu maximal vier ESF-Projekten befragt.

Quelle: Eigene Darstellung.

Von den 509 infrage kommenden Unternehmen konnte der Online-Fragebogen nach Adressbereinigungen und anderen Prüfungsschritten an 443 Unternehmen zugestellt werden. Die Befragung fand zwischen Juli und August 2022 statt. Um eine aussagekräftige Rücklaufquote zu erzielen, sind die zu befragenden Unternehmen insgesamt bis zu vier Mal kontaktiert worden. Im Ergebnis liegen von 184 Unternehmen auswertbare Antworten vor. Damit ist – bezogen auf die 443 kontaktierten Unternehmen – eine Rücklaufquote von 41,5 % erreicht worden. Interessant ist, dass die hohen Rücklaufquoten auch bei den Unternehmen erreicht wurden, die 3 oder sogar 4 ESF-Projekte durchgeführt haben und für jedes Projekt Fragen zu beantworten hatten.

Abbildung 4: Vergleich der zu befragenden Unternehmen mit den zur Befragung eingeladenen Unternehmen und den Unternehmen, die den Online-Fragebogen beantwortet haben



Bei der Interpretation der Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass sich die Prozentwerte auf unterschiedliche Gesamtheiten beziehen und damit nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind.

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, ESF-Monitoring sowie SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Juli/Aug. 2022,¹⁴ Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

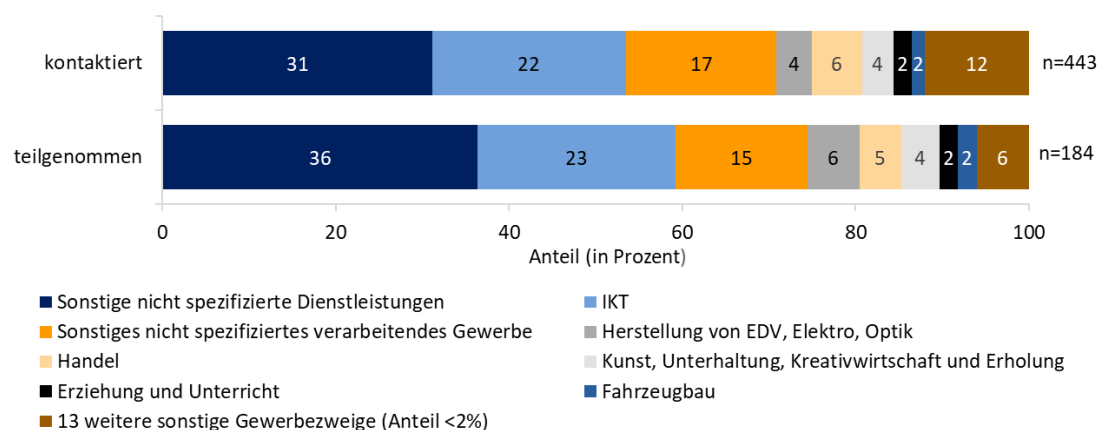
Die Abbildung 4 zeigt, dass die Verteilung der Vorhaben auf die geförderten Unternehmen in der Befragungsstichprobe („teilgenommen“) nahezu identisch ist mit der Grundgesamtheit („ins-

¹³ Die Zahl der Vorhaben in den zu befragenden Unternehmen ist geringer, weil nur Unternehmen für die Befragung berücksichtigt wurden, die keine Stipendiatinnen und Stipendiaten beschäftigt hatten. Dieser Fördergegenstand wurde in der Befragung ausgeklammert. Außerdem wurden aus Gründen einer Vereinfachung der Befragung Unternehmen lediglich zu vier Vorhaben befragt, auch dann, wenn sie mehr Vorhaben umgesetzt hatten.

gesamt“). Auch die Verteilung der beiden Fördergegenstände weicht zwischen der Grundgesamtheit und der Befragungsstichprobe nur um jeweils einen Prozentpunkt voneinander ab. Im Hinblick auf diese beiden Indikatoren ist die Befragungsstichprobe repräsentativ.

Im Hinblick auf die Verteilung der Branchen in Stichprobe und Grundgesamtheit gibt es mehrere Besonderheiten (vgl. Abbildung 5). Zum einen konzentrieren sich rund drei Viertel der Betriebe aus der Stichprobe und der Grundgesamtheit auf nur drei Branchen, von denen zwei Residualkategorien darstellen: die „sonstigen nicht spezifizierten Dienstleistungen“ und das „sonstige nicht spezifizierte verarbeitende Gewerbe“. Zum anderen zeigen sich hier bei zwei Branchen Abweichungen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit um mehrere Prozentpunkte. Am größten ist der Unterschied bei den „sonstigen nicht spezifizierten Dienstleistungen“. Eine weitere Kategorie wurde für den Vergleich in Abbildung 5 neu gebildet. Sie setzt sich aus Branchen zusammen, die zwar zahlreich, aber nur mit einem jeweils geringen Anteil von unter 2 % aller Wirtschaftszweige vertreten sind. In dieser neu gebildeten Sammelkategorie, die 13 Gewerbezweige umfasst, gibt es ebenfalls einen großen Unterschied zwischen eingeladenen und teilnehmenden Unternehmen. Die anderen Branchenanteileswerte sind weitgehend identisch. Weil sich insgesamt die Größenverhältnisse zwischen den Branchen sehr ähnlich sind, kann auch in dieser Hinsicht von einer Stichprobe mit hoher Aussagekraft ausgegangen werden.

Abbildung 5: Vergleich der Branchenanteile zwischen Unternehmen, die zur Befragung eingeladen wurden, und denen, die teilgenommen haben

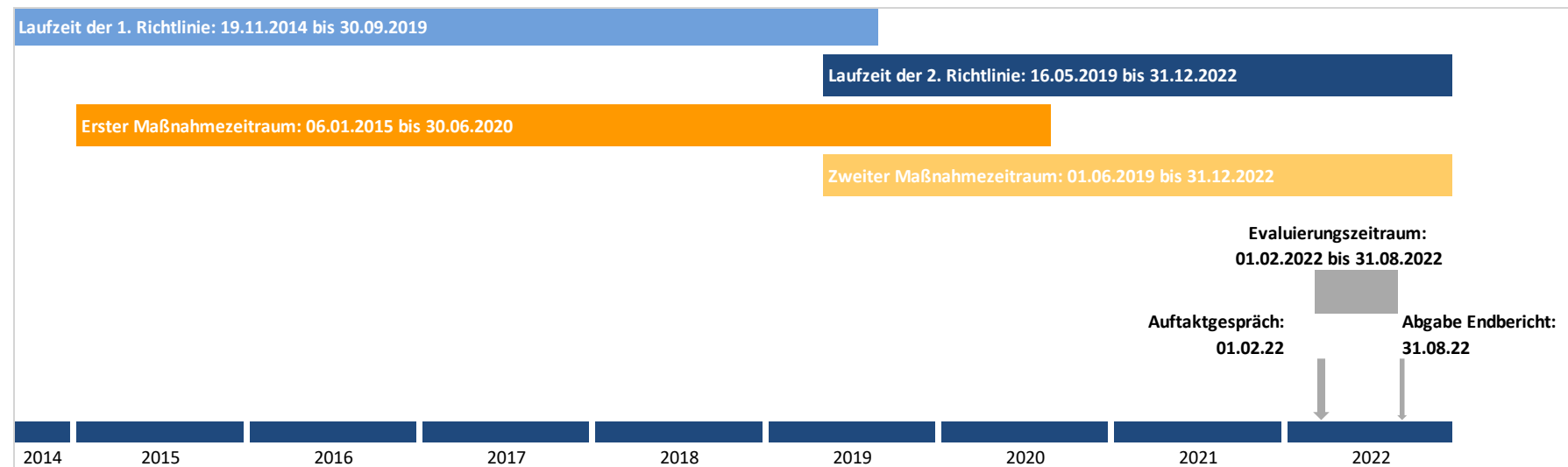


Bei der Interpretation der Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass sich die Prozentwerte auf unterschiedliche Gesamtheiten beziehen und damit nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind.

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, ESF-Monitoring. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Eine zeitliche Einordnung der Umsetzung des Förderprogramms ist in nachfolgender Abbildung dargelegt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Zeitliche Einordnung der Schwerpunktevaluierung



Quelle: Eigene Darstellung.

3. Die Förderung von Innovationsfachkräften in anderen Bundesländern

Die Unterstützung von Betrieben bei der Einstellung von Innovationsfachkräften hat in der Innovationsförderung in Deutschland eine lange Tradition.¹⁵ Mit dem Ziel, die Wissensbasis insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe und mithin ihre Innovationsfähigkeit zu stärken, werden die Vergütungen hochqualifizierter Fachkräfte über einen bestimmten Zeitraum bezuschusst. Wichtig ist den Fördergebern, dass durch die Einstellung von Innovationsfachkräften neue, zusätzliche Kompetenzen in den Unternehmen aufgebaut und keine bestehenden Beschäftigten verdrängt werden. Die Förderkonditionen in den Bundesländern, in denen Innovationsfachkräfte gefördert werden, sind jedoch sehr unterschiedlich. Zugleich gibt es keinen aktuellen Überblick darüber, worin Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den verschiedenen Förderansätzen bestehen. Um die vom Land Brandenburg gewählten Fördermodalitäten in das Spektrum der unterschiedlichen Förderkonditionen einordnen zu können, wurden die Förderregularien in anderen Bundesländern untersucht, in denen zurzeit vergleichbare Förderansätze verfolgt werden.

3.1 Untersuchungsfragen

Im Rahmen der Evaluierung sollten auch die Förderansätze für Innovationsfachkräfte in anderen Bundesländern recherchiert und im Rahmen einer Förderprogrammsynopse vergleichend dargestellt werden. Insgesamt konnten über eine Online-Recherche in acht Bundesländern Förderprogramme identifiziert werden, die eine Förderung von Innovationsfachkräften (IFK) vorsehen. Für die Auswertung der Förderungen wurden die jeweils aktuell gültigen Richtlinien im OP-Zeitraum 2014 bis 2020 zugrunde gelegt.

In vier Bundesländern (Berlin, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein) wird die Förderung von IFK als einziger Fördergegenstand in einer eigenständigen Richtlinie umgesetzt. In den anderen vier Bundesländern (Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Thüringen) umfassen die Förderprogramme neben der Förderung von IFK noch weitere Fördergegenstände und -elemente. Die beiden ostdeutschen Bundesländer Sachsen und Thüringen verfolgen dabei einen breit angelegten Förderansatz, um Innovationen und den Wissenstransfer „über Köpfe“ aus dem ESF zu unterstützen.

- In Thüringen werden über die Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten hinaus (Fördergegenstand „innovatives Personal“) auch Stipendien, die Entsendung bzw. Ausleihe von FuE-Personal zwischen Forschungseinrichtungen und KMU sowie im Rahmen von sogenannten Forschergruppen auch die Personalkosten von Forschungseinrichtungen für die Durchführung von Grundlagenforschungsprojekten aus dem ESF gefördert.
- In Sachsen deckt die ESF-Technologieförderung insgesamt vier Vorhabensbereiche ab. Im Rahmen der Förderung von „InnoExpert“ ist neben dem Einsatz von Innovationsassistentinnen und -assistenten auch die Förderung des Personaleinsatzes von Seniorexpertinnen und -experten (mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung) sowie von Innovationsmanagern und -managerinnen zur Einführung eines betrieblichen Innovationsmanagements möglich. Im Rahmen von „InnoTeams“ werden industrielle und experimentelle Vorhaben der Verbundforschung zwischen KMU und Forschungseinrichtungen gefördert. „Transferassistenten“ beraten und unterstützen KMU beim Technologietransfer, da sie über die einschlägigen beruflichen Erfahrungen verfügen. Mit dem vierten Fördergegenstand des „Transformationsmanagements“ sollen KMU bei der Krisenbewältigung sowie bei der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen wirtschaftlichen Erholung unterstützt werden. Die Finanzierung dieses Fördergegenstandes erfolgt über REACT.

¹⁵ Vgl. u. a. Knut Koschatzky, Henning Kroll, Mirja Meyborg, Esther Schnabl, Thomas Stahlecker (2018): Politische Maßnahmen zur Unterstützung von innovationsbasiertem regionalem Strukturwandel, Fraunhofer ISI, Arbeitspapiere Unternehmen und Region, Nr. R2/2018, Karlsruhe.

- Das Land Nordrhein-Westfalen bettet seine IFK-Förderung in das Programm „Mittelstand Innovativ & Digital“ (MID) ein. Es umfasst die drei Förderkomponenten: „investive Förderung“ (MID-Invest), Förderung von Beratungsgutscheinen (MID-Gutscheine) sowie Personalförderung in Form einer MID-Assistentin oder eines MID-Assistenten.
- Das Land Brandenburg nimmt mit seiner Richtlinie „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ insofern eine Zwischenstellung ein, als es über die Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten hinaus auch die Vergütung von Werkstudierenden und bis 2019 auch Stipendien für Studierende bezuschusst hat. Andere Formen der Förderung des Wissens-transfers werden nicht gefördert.

Im Folgenden wird die Auswertung der Förderungen auf den Fördergegenstand der Innovationsassistentinnen und -assistenten konzentriert. Die **Leitfragen** für die Auswertung waren insbesondere:

- Welche Ziele werden mit der Förderung verfolgt?
- Wie werden die betrieblichen Innovationsvorhaben bzw. -aufgaben bestimmt und abgegrenzt?
- Welche Zugangsvoraussetzungen werden für die Zielgruppe der Unternehmen und der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen vorgegeben?
- Welche Anforderungen und Standards werden an das Beschäftigungsverhältnis gestellt?
- Wie werden die Förderkonditionen (Förderart, -höhe, -dauer) ausgestaltet?

Die wichtigsten Befunde und Ergebnisse des Bundesländervergleichs werden am Ende des Kapitels in Tabelle 3 zusammengefasst.

3.2 Ziele der Förderung

Als **übergreifende Zielstellung** aller Förderrichtlinien wird die Unterstützung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von KMU formuliert. Mit der Einstellung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen soll neues Wissen von den Hochschulen in die Unternehmen transferiert werden und so dazu beitragen, ein betriebliches Innovationsvorhaben umzusetzen. Alle Förderrichtlinien sehen die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen vor, die zumindest befristet eingerichtet werden müssen. Die Förderung soll somit auch einen Beitrag dazu leisten, Arbeitsplätze bzw. Beschäftigung zu sichern oder zu schaffen (z. B. in Berlin), die Betriebe bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu unterstützen (z. B. in Brandenburg) bis hin zu der eher vorsichtigen Formulierung in Thüringen, dass die Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten dazu beitragen soll, die betrieblichen Chancen, hochqualifiziertes Personal einstellen zu können, zu verbessern.

Zentrale Voraussetzung und Grundlage für die Förderungen in allen Förderrichtlinien ist die Konzipierung und Umsetzung eines **betrieblichen Innovationsvorhabens oder -projektes**. Dabei stehen alle Förderprogramme vor der Herausforderung, den Innovationsbegriff zu definieren und Kriterien festzulegen, anhand derer die Innovation und der Innovationsgehalt bewertet werden können.

Identifizierter Ausgangspunkt ist eine Definition von Innovation, unter welcher neue Produkte, Verfahren und Dienstleistungen verstanden werden. Die Spannbreite und Reichweite des Innovationsverständnisses reichen dabei:

- von einem eng gefassten technologisch-technischen Innovationsverständnis (wie z. B. in Rheinland-Pfalz, Berlin)
- über einen weiter gespannten Innovationsbegriff, der über die technologischen Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten hinaus auch Prozessveränderungen, organisationale Veränderungen oder die Erschließung neuer Märkte mit einbezieht (Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt, Thüringen) und sogar soziale Innovationen beschreiben kann (Sachsen)

- bis hin zu einem explizit offenen und sehr weit gefassten Innovationsbegriff, wie er im Land Brandenburg mit einer „Neuerung für das Unternehmen“ definiert wird, womit sich der Innovationsgehalt letztendlich nur über den betrieblichen Kontext bestimmen lässt.

Einige Richtlinien geben ergänzend Aufgaben- oder Einsatzfelder in der Richtlinie vor, die als potenziell innovativ eingeschätzt werden und die vorrangig mit der betrieblichen Innovation zu adressieren sind. In der Thüringer Förderrichtlinie werden insgesamt 20 Aufgabenbereiche aufgeführt. Das Land Nordrhein-Westfalen zielt mit seiner Förderung auf digitale Innovationen ab und gibt drei Maßnahmefelder vor (Digitalisierung von Produkten, Dienstleistungen und Produktionsverfahren; Entwicklung innovativer, digitaler Geschäftsmodelle; IT-Sicherheit). Die Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten in Sachsen-Anhalt steckt den Rahmen mit insgesamt sechs relativ weit gefassten Aufgabefeldern ab. Die so definierten Einsatz- oder Aufgabefelder für die Innovationsassistentinnen und -assistenten sind dabei als Orientierungsrahmen für die Antragstellenden zu verstehen und weniger als abschließende Aufzählung der förderfähigen Einsatzfelder.

Die Förderansätze, die keine differenzierten Vorgaben zu den förderfähigen Maßnahmen machen, setzen voraus, dass die betrieblichen Innovationsvorhaben im Antrag bzw. mit einem Konzept näher beschrieben werden.

3.3 Voraussetzungen für die Förderung

In der Regel werden **kleine und mittlere Unternehmen mit einem Sitz oder einer Betriebsstätte in dem jeweiligen Bundesland** gefördert. Weitere Einschränkungen dieses Grundsatzes finden sich in den Richtlinien einzelner Bundesländer v. a. entlang der folgenden Kriterien:

- **Betriebsgröße:** Zwei Bundesländer beschränken die Förderung auf kleine Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Nordrhein-Westfalen schränkt dies noch weiter darauf ein, dass maximal fünf Mitarbeitende einen akademischen Abschluss haben dürfen. In Schleswig-Holstein werden ebenfalls nur kleine Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden gefördert, deren Gründung aber nicht länger als fünf Jahre zurückliegen darf.
- **Branchenzuordnung:** In der Regel steht die Förderung allen Branchen offen. Lediglich in drei Bundesländern wird die Förderung eingeschränkt auf KMU der gewerblichen Wirtschaft (Sachsen-Anhalt) oder der gewerblichen Wirtschaft und der Sozialen Ökonomie (Berlin) oder der gewerblichen Wirtschaft und der Sozial- und Gesundheitswirtschaft (Sachsen). Im Bundesland Sachsen sind Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ohne Betriebsgrößeneinschränkung – also auch mit mehr als 250 Beschäftigten - förderfähig.
- **Technologieorientierung:** Ein expliziter Fokus auf technologieorientierte Unternehmen findet sich ausschließlich in Rheinland-Pfalz. Im Bundesland Berlin sollen vorrangig technologieorientierte KMU gefördert werden. Die Richtlinie schließt aber die nicht-technologieorientierten KMU von der Förderung nicht grundsätzlich aus. Diese können dann gefördert werden, wenn sie mit ihrem Antrag ein Entwicklungsvorhaben mit einem konkreten Technologiebezug nachweisen können.

Die **Zugangsvoraussetzungen** für die einzustellenden Innovationsassistentinnen und -assistenten werden über zwei alternative Kriterien definiert. Entweder werden die Studiengänge genannt und aufgezählt, deren Absolventinnen und Absolventen förderfähig sind, oder es wird über die Aufzählung der Bildungsinstitutionen indirekt definiert, welche Studienabschlüsse für die Förderung vorausgesetzt werden.

Die drei Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt gehen den Weg über die **Auflistung von Studiengängen**. Eine Eingrenzung auf die Studienabschlüsse in den MINT-Fächern findet sich nur in Rheinland-Pfalz. Dies liegt auch darin begründet, dass sich die Förderung auf technologieorientierte kleine Unternehmen konzentriert. Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt folgen einem weiter gefassten Innovationsbegriff und lassen auch Absolventinnen und Absolventen von sozial- und geisteswissenschaftlichen bis hin zu kreativwirtschaftlichen Studiengängen zu.

In den anderen fünf Bundesländern wird der Zugang über **die Art der Bildungsinstitution**, an der der Abschluss erzielt wurde, definiert. Die engste Definition legt das Land Brandenburg mit der Eingrenzung auf staatliche oder staatlich anerkannte Hochschulen fest. Das Land Berlin macht den Zugang an einem staatlich anerkannten akademischen Abschluss fest. In den anderen Bundesländern werden darüber hinaus auch explizit Absolventinnen und Absolventen von Fachschulen für Technik (Sachsen) oder Berufsakademien (Thüringen, Sachsen) bis hin zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen gefördert. Letzteres wird in den Bundesländern praktiziert, die auch Akademikerinnen und Akademiker unterstützen, die nach dem Abschluss einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer universitären oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, oder einer beruflichen Tätigkeit in der Wirtschaft nachgehen wollen.

In zwei Bundesländern wird die Förderung auch für **andere beruflich qualifizierende Abschlüsse** geöffnet: So werden im Land Brandenburg explizit auch Absolventinnen und Absolventen einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in und gleichgestellte Abschlüsse) gefördert. In der Förderrichtlinie in Sachsen-Anhalt erfolgt der Verweis darauf, dass die Regelungen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) anzuwenden sind.

Der **Zeitraum**, der zwischen der Einstellung und dem akademischen Abschluss liegen darf, wird in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Jeweils zwei Bundesländer gehen von zwei, drei oder fünf Jahren aus. Zwei Bundesländer machen hierzu in der Förderrichtlinie keine Vorgaben. Drei Bundesländer sehen die Option vor, dass sich dieser Zeitraum verlängern kann, wenn nach dem Studienabschluss eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Forschungseinrichtung oder eine vergleichbare andere Tätigkeit ausgeübt wurde. Der Zeitraum kann sich dann um weitere 3 Jahre (in Berlin, ausgehend von 2 Jahren) oder um weitere 5 Jahre (in Sachsen, ausgehend von 5 Jahren) auf bis zu 10 Jahre verlängern. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen wird der Verlängerungszeitraum nicht vorgegeben, sondern in Abhängigkeit von dem tatsächlichen Zeitraum, während dem die wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt wurde, bestimmt.

In Bezug auf den **Erwerbsstatus** vor Eintritt in die Förderung machen fast alle Förderrichtlinien keine Vorgaben. Lediglich die Förderung im Land Berlin legt explizit fest, dass nur Personen gefördert werden können, die „nicht oder nicht mehr erwerbstätig sind oder die in anderer Weise von der Erwerbslosigkeit bedroht sind“. Die Berliner Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten hat insofern ein Alleinstellungsmerkmal, als sie explizit auf die Integration von nicht erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen ausgerichtet ist.

Das **Beschäftigungsverhältnis**, das mit den Innovationsassistentinnen und -assistenten abgeschlossen wird, muss ein zusätzliches, neues und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein. Die **Wochenarbeitszeit** kann – bis auf Schleswig-Holstein - zwischen 100 % und mindestens 50 % der regulären Arbeitszeit betragen. Die reguläre Arbeitszeit wird als tarifliche, branchen- oder auch betriebsübliche Arbeitszeit definiert oder wie im Land Brandenburg mit 38 Wochenstunden als Bemessungsgrundlage veranschlagt. Lediglich in Schleswig-Holstein werden auch Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse von mindestens 15 Wochenstunden gefördert, in Brandenburg ab mindestens 20 Wochenstunden.

In allen Richtlinien wird explizit ein dauerhaftes, auch über den Förderzeitraum hinausgehendes Beschäftigungsverhältnis angestrebt. Allerdings lassen fast alle Richtlinien eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses zu. Dabei sind jeweils Mindestbeschäftigungsdauern von i.d.R. 24 Monaten vorgegeben, die sich meist auch mit der Förderdauer decken. Lediglich in Sachsen und Brandenburg kann die Mindestbeschäftigungsdauer mit 12 Monaten kürzer sein als die maximale Förderdauer von 24 Monaten (Brandenburg) bzw. 36 Monaten (Sachsen). Im Bundesland Berlin ist nach der 12-monatigen Förderung eine nicht geförderte Nachbeschäftigungsfrist von 12 Monaten verpflichtend vorgeschrieben, um so die Zielgruppe der zuvor nicht erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen möglichst dauerhaft im Betrieb zu integrieren. Allein das Bundesland Thüringen schließt sowohl eine Befristung des Arbeitsvertrages als auch eine Beschäftigung in Teilzeit grundsätzlich als nicht förderfähig aus.

3.4 Umfang der Förderung

Für die **Höhe des Entgelts** setzen vier Richtlinien eine Unter- oder Mindestgrenze fest. Bezogen auf eine Vollzeitstelle wird in Schleswig-Holstein ein Arbeitnehmerbruttoentgelt von mindestens 2.500 Euro und in Rheinland-Pfalz von mindestens 3.500 Euro angegeben. Nordrhein-Westfalen verweist darauf, dass mindestens das tariflich vereinbarte oder ein branchenübliches Entgelt zu bezahlen ist. Als einziges ostdeutsches Bundesland hat Brandenburg mit 2.600 Euro ebenfalls eine Mindestvergütung definiert. Die Richtlinien in den anderen Bundesländern machen dazu keine näheren Angaben. In allen Bundesländern wird die Förderung als **projektbezogener Lohnkostenzuschuss** gewährt. Die Richtlinien sehen auch **Obergrenzen für die Anzahl der Innovationsassistentinnen und -assistenten je Unternehmen** vor. Auch hier variieren die Vorgaben zwischen den Bundesländern. In sechs Bundesländern können bis zu zwei Personen gleichzeitig in einem Unternehmen gefördert werden. Im Land Nordrhein-Westfalen ist jeweils nur eine Person je Unternehmen förderfähig. Nach einer zweijährigen Karenzzeit kann das Unternehmen erneut einen Antrag stellen.

In fünf Bundesländern sieht die Richtlinie eine **Festbetragsfinanzierung** vor, in den anderen drei Bundesländern wird eine **Anteilsfinanzierung** gewährt. Als Bemessungsgrundlage für die Förderung wird in der Regel das Arbeitnehmerbruttoeinkommen oder das Arbeitgeberbruttoeinkommen herangezogen. Die unten genannten Beträge beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigungen und stellen die maximale **Förderhöhe** dar. Bei einer Reduzierung der vertraglich fixierten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit reduzieren sich auch die Zuschüsse entsprechend. Die Spannbreiten der maximalen Förderung im Rahmen einer Festbetragsfinanzierung liegen zwischen Thüringen mit einem monatlichen Festbetrag von 1.500 Euro und Sachsen-Anhalt mit einer Festbetragsfinanzierung von 2.500 Euro. In den drei anderen Bundesländern mit einer **Festbetragsfinanzierung** werden diese Festbeträge nach jeweils verschiedenen Kriterien abgestuft:

- In Nordrhein-Westfalen wird ein Zuschuss nach der Anzahl der im Unternehmen schon beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker abgestuft. Er beträgt max. 22.500 Euro jährlich bzw. 1.875 Euro monatlich, wenn im Unternehmen noch keine Akademikerinnen und Akademiker beschäftigt sind, und reduziert sich auf 15.000 Euro pro Jahr bzw. 1.250 Euro monatlich, wenn bereits bis zu 5 Mitarbeitende mit einem Hochschulabschluss beschäftigt sind.
- Die Abstufung der Förderhöhe wird in Rheinland-Pfalz an die Unternehmensgröße gekoppelt und beträgt für kleine Unternehmen mit bis zu unter 20 Beschäftigten 2.100 Euro monatlich und für KMU 1.750 Euro im Monat.
- Im Land Brandenburg werden die Abstufungen auf Basis der Anzahl der geleisteten Wochenarbeitszeiten gruppiert. Ausgehend von einem Mindestbruttogehalt in Höhe von 2.600 Euro bei 38 Wochenstunden (Vollzeit) werden je nach der Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden fünf Stufen und Festbeträge definiert. Die Förderung beträgt jeweils 60 % des ermittelten Mindestgehalts und wird als Festbetrag in Höhe von max. 1.560 Euro (bei 38 Wochenstunden als Stufe 1) und mind. 820 Euro (bei mind. 20 und unter 25 Wochenstunden als Stufe 5) ausgezahlt.

Die **Anteilsfinanzierung** geht von der Definition einer Obergrenze für die zuwendungsfähigen Personalkosten aus. Die Anteilshöhe beträgt in allen Fällen 50 %. In der Förderrichtlinie Berlins wird ein steuerpflichtiges (Arbeitnehmer-)Bruttogehalt von maximal 40.000 Euro zugrunde gelegt. Der anteilige Personalkostenzuschuss beträgt somit maximal 20.000 Euro jährlich bzw. 1.667 Euro monatlich. In den Förderrichtlinien der Bundesländer Sachsen und Schleswig-Holstein werden die zuwendungsfähigen Kosten in Bezug auf das Arbeitgeberbruttogehalt berechnet. In Sachsen beläuft sich die Obergrenze für die zuwendungsfähigen Kosten auf 50.000 Euro jährlich. Der anteilige Personalkostenzuschuss beträgt 50 % und damit maximal 25.000 Euro jährlich bzw. 2.083 Euro monatlich. In Schleswig-Holstein wird die Förderung zwar als Anteilsfinanzierung definiert, aber als Pauschale festgelegt. Es werden pauschal 2.000 Euro pro Kalen-

der Monat als zuwendungsfähige Obergrenze festgesetzt und davon 50 % gefördert. Damit beträgt die Förderung 1.000 Euro pro Monat. Damit bewegen sich die Spannbreiten der maximalen Fördersätze bei Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen zwischen 1.000 (Schleswig-Holstein) und 2.500 Euro (Sachsen-Anhalt) monatlich.

3.5 Fazit

Mit der Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten wird in allen Bundesländern die doppelte Zielstellung verfolgt, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von KMU zu verbessern und sie bei der Gewinnung von akademischen bzw. hochqualifizierten Nachwuchskräften zu unterstützen. Mit der Einstellung von Innovationsassistentinnen und -assistenten soll neues Wissen in die Unternehmen transferiert und so ein Beitrag geleistet werden, betriebliche Innovationsvorhaben mit einer besseren personellen Ausstattung umsetzen zu können. Alle Förderrichtlinien sehen die Schaffung von zumindest befristeten zusätzlichen Arbeitsplätzen vor.

Was unter einer Innovation verstanden wird, variiert zwischen den Bundesländern und reicht von einem engen eher technologie- und technikzentrierten Innovationsverständnis über einen weiter gefassten Innovationsbegriff, der auch organisationale und soziale Aspekte beinhaltet, bis hin zu einem offenen Innovationsbegriff, der als „Neuerung für das Unternehmen“ gefasst wird. Je nach Innovationsverständnis werden auch die Zugangskriterien für die KMU und die potenziellen Nachwuchskräfte enger oder weiter gefasst.

Bei den KMU finden sich in einigen Bundesländern Eingrenzungen bei den Förderzugängen, die anhand der Technologieorientierung der Unternehmen, der Betriebsgröße oder der Zugehörigkeit zu bestimmten Wirtschaftsbereichen erfolgen.

Die Zugangsvoraussetzungen für die Innovationsassistentinnen und -assistenten stellen die akademischen Abschlüsse dar. In zwei Bundesländern wird explizit eine Gleichstellung mit beruflichen Aufstiegsfortbildungen genannt. Einige Bundesländer öffnen die Förderung auch für Akademikerinnen und Akademiker, die nach ihrem Studienabschluss mehrere Jahre an einer Forschungseinrichtung – meist zeitlich befristet – beschäftigt waren.

Ein Alleinstellungsmerkmal weist Berlin auf, das mit seiner Förderung explizit auf die Integration von nicht erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen abzielt und entsprechend auch in den Förderkonditionen eine Nachbeschäftigungspflicht von 12 Monaten vorsieht.

Für das Beschäftigungsverhältnis, das mit den Innovationsassistentinnen und -assistenten abgeschlossen wird, geben alle Förderrichtlinien vor, dass es sich um ein neues, zusätzliches und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handeln muss. Eine Befristung und die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ist bundesländerübergreifend Standard. Lediglich das Bundesland Thüringen schließt sowohl eine Befristung des Arbeitsvertrages als auch eine Beschäftigung in Teilzeit grundsätzlich als nicht förderfähig aus.

In drei Bundesländern wird eine Mindestvergütung zwischen 2.500 und 3.500 Euro in der Richtlinie vorgegeben, die bei einer Beschäftigung in Vollzeit nicht unterschritten werden darf.

In allen Bundesländern wird die Förderung als projektbezogener Lohnkostenzuschuss gewährt. Als Standard zeigte sich eine Förderdauer von bis zu 24 Monaten. Die Förderung wird in den meisten Bundesländern als Festbetragsfinanzierung bzw. pauschalisierte Förderung ausgereicht. Dabei variieren die max. Förderhöhen deutlich zwischen den Bundesländern und reichen von 1.000 Euro bis 2.500 Euro monatlich (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Übersicht zur Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten in den Bundesländern

	Brandenburg	Berlin	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Richtlinie	Brandenburger Innovationsfachkräfte	Innovationsassistent/-in	Mittelstand Innovativ & Digital (MID)	Innovationsassistentinnen u. -assistenten	ESF-Technologieförderung - InnoExpert	Innovationsassistentenförderung	Innovationsassistentenrichtlinie	FuE-Personal Richtlinie
Innovationsverständnis	Neuigkeitscharakter für das Unternehmen	technologischer oder technischer Bezug.	Digitalisierungsbezug – Vorgabe von 3 Maßnahmenfeldern	neue technische Erkenntnisse und Erfahrungen	Vorrangig FuE-Aufgaben, aber auch soziale Innovationen	Vorgabe von 6 Aufgabenbereichen	erweitertes Innovationsverständnis	Vorgabe von 20 Aufgabenbereichen
Zielgruppen								
Unternehmen	KMU	vorrangig technologieorientierte KMU der gewerblichen Wirtschaft und der Sozialen Ökonomie	KKU (unter 50 MA) und max. 5 MA mit akademischem Abschluss	technologieorientierte KMU	KMU der gewerblichen Wirtschaft sowie alle Unternehmensgrößen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft	KMU der gewerblichen Wirtschaft	KMU (unter 50 MA) und jünger als 5 Jahre	KMU
Absolvent/-innen	staatliche oder staatlich anerkannte Hochschule bzw. gezielte berufliche Aufstiegsfortbildung	Hochschulen oder Institutionen mit gleichwertigem, staatlich anerkanntem Abschluss. Nicht Erwerbstätige oder von der Erwerbslosigkeit Bedrohte.	Akademiker(innen) aus dem Bereich der Ingenieurs-, Natur-, Wirtschafts-, Sozial- oder Geisteswissenschaften	Hochschulstudium mit naturwissenschaftlich-technischer Ausrichtung	Hochschulen, Berufsakademien und FS für Technik sowie zuvor an Forschungseinrichtungen tätige junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	Hochschulabschluss im ingenieur-, natur-, sozial-, wirtschafts- oder kreativwirtschaftlichen Bereich. Regelungen des DQR sind anzuwenden	Hochschulen mit einem für das Beschäftigungsverhältnis qualifizierenden Studienabschluss	abgeschlossene Hochschul- oder eine staatlich anerkannte Berufsakademieausbildung
Abschluss vor max.	3 Jahren	2 Jahren (+ 3 weitere Jahre)	2 Jahren (+ Zeitraum wissenschaftlicher Beschäftigung)	3 Jahren	5 Jahren (+ 5 Jahre wissenschaftliche Beschäftigung)	k. A.	5 Jahren	k. A.
Beschäftigung								
Wochenarbeitszeit	38 Wochenstunden	tarifliche oder betriebliche Regelarbeitszeit	tarifliche oder betriebliche Regelarbeitszeit	tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit	betriebsübliche oder tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit	betriebliche oder tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit	k. A.	k. A.
Teilzeit	nicht unter 20 Wochenstunden	mind. 50 %	mind. 50 %	mind. 50 %	mind. 50 %	mind. 50 %	mind. 15 Wochenstunden	nicht zuwendungsfähig
Befristung	mind. 12 und max. 24 Monate	mindestens 24 Monate	mindestens 24 Monate	mindestens 24 Monate	mindestens 12 Monate	mindestens 24 Monate	mindestens 24 Monate	unbefristeter Arbeitsvertrag
Mindestentgelt	2.600 Euro	k. A.	Tarifliches bzw. branchenübliches Entgelt	3.500 EUR	k. A.	k. A.	2.500 Euro	k. A.
Förderkonditionen								

	Brandenburg	Berlin	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Förderart	Festbetrag	Anteil	Festbetrag	Festbetrag	Anteil	Festbetrag	Anteil	Festbetrag
max. Förderdauer	mind. 12 und max. 24 Monate	12 Monate	24 Monate	24 Monate	36 Monate	24 Monate	24 Monate	24 Monate
max. Förderhöhe	1.560 Euro	1.667 Euro	1.875 Euro	2.100 Euro	2.083 Euro	2.500 Euro	1.000 Euro	1.500 Euro
Max. Anzahl der IA	max. 2 Personen je Unternehmen	max. 2 Personen gleichzeitig	1 Person je KMU - nach zwei Jahren Karenzzeit	max. 2 Personen gleichzeitig (Unternehmensgründung mindestens vor 5 Jahren)	max. 2 Personen gleichzeitig	max. 2 Personen gleichzeitig	max. 2 je Unternehmen	k. A.

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Programmdokumente.

4. Programmumsetzung

In diesem Abschnitt wird zunächst ein Überblick über die Ausgangslage und die Rahmenbedingungen des Förderprogramms gegeben (vgl. Kapitel 4.1). Anschließend wird die Implementation des Förderprogramms kurz skizziert (vgl. Kapitel 4.2). Die finanzielle und materielle Umsetzung des Programms sowie die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in den Kapiteln 4.3 und 4.4 näher dargelegt. Abschließend wird im Abschnitt 4.5 ein kurzes Zwischenfazit zur Programmumsetzung gezogen.

4.1 Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Die Förderung von Innovationsfachkräften im Land Brandenburg erfolgt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Brandenburg. Dieser verschärft das Fachkräfteproblem im Allgemeinen und die Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften im Besonderen. Die Fachkräfteproblematik wird weiterhin durch die Abwanderung (gut qualifizierter) junger Menschen in andere Regionen Deutschlands verstärkt.

Auf der anderen Seite hat der Output der Brandenburger Hochschulen in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen; ist jedoch in den letzten Jahren leicht zurückgegangen. So haben 2012, dem Jahr der Programmierung des ESF-OP, 9.067 Personen eine Abschlussprüfung an einer Brandenburger Hochschule bestanden. 2021 lag der Vergleichswert bei 8.426 Personen.¹⁶ Vor diesem Hintergrund wird mit der Förderung von Innovationsfachkräften auch das Ziel verfolgt, erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen für berufliche Perspektiven in der Brandenburger Wirtschaft zu sensibilisieren.

4.2 Implementation des Förderprogramms

Von 2014 bis 2022 sind insgesamt 1.607 Anträge gestellt worden; davon 1.091 Anträge nach der ersten Richtlinie aus dem Jahr 2014 und 516 Anträge nach der zweiten Richtlinie aus dem Jahr 2019. Schaut man sich die Entwicklung über die Laufzeit der beiden Richtlinien an, so fällt auf, dass mit 284 Anträgen gleich zu Beginn der Förderung im Jahr 2015 die höchste Antragszahl erreicht wurde und die Anzahl der Anträge dann in jedem Jahr geringer wurde. In der Laufzeit der zweiten Richtlinie wurde 2020 zunächst mit 203 Anträgen die höchste Antragszahl erreicht. Diese war jedoch bereits 2021 mit 179 Anträgen wieder rückläufig. Ein Grund hierfür ist mit hoher Wahrscheinlichkeit die nur kurze Dauer der Förderung – mit anderen Worten: Vorhaben, die mit der zweiten Richtlinie gefördert wurden, mussten bis zum Ende des Jahres 2021 abgeschlossen sein. Dies dürfte wesentlich zu einer Reduzierung der Anzahl der Projekte in der zweiten Richtlinie beigetragen haben.

Von den insgesamt 1.607 gestellten Anträgen sind 1.114 ESF-Projekte (69,3 %) bewilligt worden. Die anderen Anträge wurden entweder abgelehnt (278 Anträge), waren zum Stichtag noch offen oder nach einer Bewilligung im Projektverlauf vom antragstellenden Unternehmen wieder zurückgezogen worden (vollreduzierte Projekte). Schaut man sich an, wie viele Anträge jeweils in den beiden Richtlinien abgelehnt wurden, so fällt auf, dass nach der 2014er Richtlinie mit 147 Ablehnungen nur 13,5 % der Anträge betroffen waren. Die 131 abgelehnten Anträge nach der zweiten Richtlinie hatten demgegenüber einen Anteil von 25,4 % an den 516 insgesamt gestellten Anträgen.

Für die 278 abgelehnten ESF-Anträge wird im ESF-Monitoring ein breites Spektrum von Gründen ausgewiesen, am häufigsten jedoch ziehen Unternehmen ihren Antrag selbst wieder zurück (163 Fälle, 58,6 %). Auf deutlich niedrigerem Niveau folgen vier weitere Gründe dafür, dass eine Förderung nicht zustande gekommen ist: In 27 Fällen (9,7 %) waren sonstige Gründe die Ursache. In 18 Fällen (6,5 %) hatten die Unternehmen mit der Maßnahme bereits begonnen, obwohl

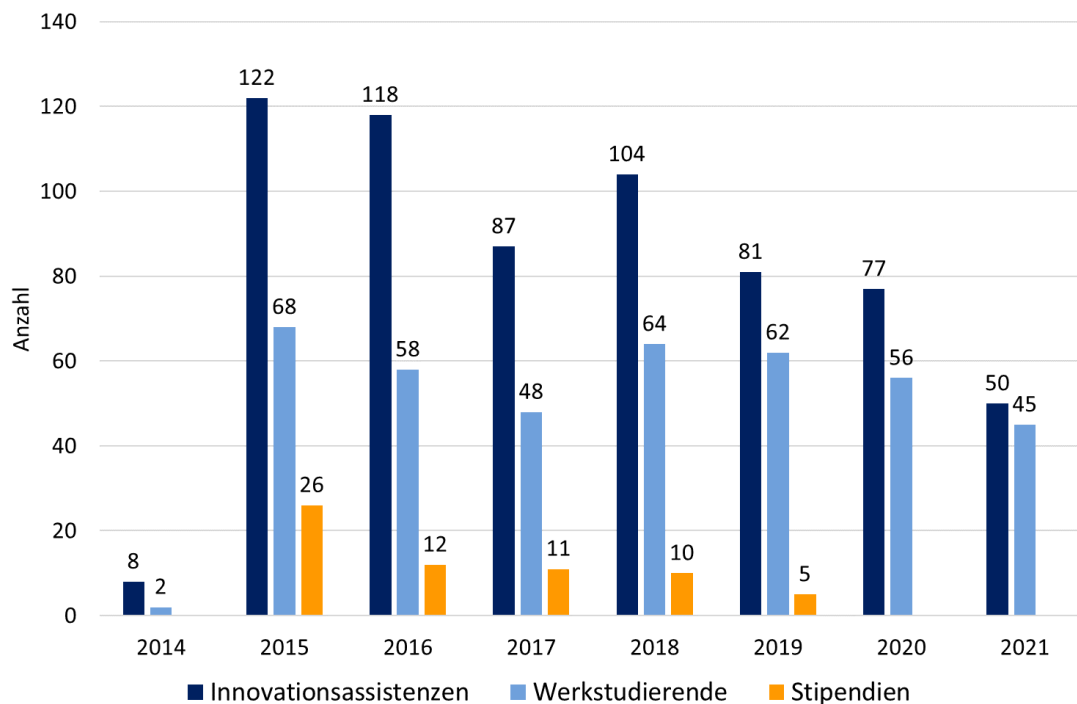
¹⁶ Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg (2022): Akademische und staatliche Abschlussprüfungen im Land Brandenburg Prüfungsjahr 2021. Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, Statistischer Bericht B III 3 – j / 21, Potsdam, Juni 2022, Tabelle 1 Bestandene Abschlussprüfungen im Land Brandenburg 2012 bis 2021.

ihnen noch kein Bewilligungsbescheid vorlag. Ein solcher vorzeitiger Beginn musste zwangsläufig zur Ablehnung führen. Seit der zweiten Richtlinie war ein vorzeitiger Maßnahmebeginn auch nach Antragsingang möglich, auch wenn die Bewilligung der ILB noch nicht vorlag. In 16 Fällen (5,8 %) scheiterte die Bewilligung aber auch an einer fehlenden Mitwirkung des Unternehmens und in 15 Fällen (5,4 %) war der eingereichte Antrag aus inhaltlichen Gründen nicht förderfähig. Weitere Ablehnungsgründe bestanden u. a. darin, dass die antragstellenden Unternehmen keine kleinen und mittelständischen Unternehmen waren, dass keine Antragsberechtigung vorlag oder der Antrag durch die ILB storniert werden musste.

Interessant ist in dem Zusammenhang auch die Anzahl der sogenannten Vollreduzierungen. Mit 167 zurückgezogenen ESF-Projekten betraf dies immerhin jeden zehnten Antrag (10,4 %). Dies deutet zunächst darauf hin, dass die konkreten Vorhaben nicht wie ursprünglich von den Unternehmen geplant umgesetzt werden konnten.

Im Ergebnis des Bewilligungsverfahrens sind von den 1.607 gestellten Anträgen insgesamt 1.114 ESF-Projekte (69,3 %) bewilligt worden. Nach den ersten Bewilligungen – noch im Jahr 2014 (nach Inkrafttreten der Richtlinie Ende 2014) – sind 2015 und 2016 die Jahre, in denen die meisten Anträge bewilligt wurden (vgl. Abbildung 7). Gleichwohl zeigt sich schon in diesen beiden Jahren eine leicht rückläufige Tendenz bei den Bewilligungen; diese ist hinsichtlich der Werkstudierenden noch stärker ausgeprägt als hinsichtlich der Innovationsassistentinnen und -assistenten. Nach einem leichten Anstieg der Bewilligungen im Jahr 2018 ist in den Folgejahren bis 2021 ein weiterer Rückgang der Bewilligungen in allen Förderelementen zu beobachten. Auch bei den Stipendien (diese wurden nur im Rahmen der ersten Richtlinie gefördert) ist zwischen 2015 und 2019 eine rückläufige Anzahl von Bewilligungen zu beobachten.

Abbildung 7: Bewilligte Anträge im Zeitverlauf zwischen 2014 und 2021



Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand vom 28.02.2022

Von den insgesamt 1.114 bewilligten ESF-Projekten waren zum Stichtag 31.12.2021 941 Projekte abgeschlossen und zum Zeitpunkt der Auswertung mit ausreichend auswertbaren Informationen über die Teilnehmenden versehen (84,5 %). Darunter befanden sich 876 abgeschlossene Projekte, die darüber hinaus auch schon VN-geprüft waren. Damit waren beinahe vier Fünftel (78,6 %) der insgesamt bewilligten Projekte abgeschlossen und VN-geprüft.

4.3 Finanzielle Umsetzung des Förderprogramms

Für die Förderung „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ ist nach den Angaben aus dem 2014 erarbeiteten Eckpunktepapier für den gesamten Förderzeitraum des ESF-OP 2014-2020 ein indikatives Gesamtbudget in Höhe von 38,5 Mio. Euro vorgesehen gewesen. Dafür sollten ESF-Mittel in Höhe von 23,8 Mio. Euro und eine nationale Kofinanzierung in Höhe von 14,7 Mio. Euro eingesetzt werden.

Im Rahmen der Förderung „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ sind förderfähige Gesamtkosten in Höhe von 27,0 Mio. Euro für die 1.114 bewilligten ESF-Projekte beantragt worden. Diese förderfähigen Gesamtkosten setzen sich aus 16,8 Mio. Euro ESF-Mitteln und 10,2 Mio. Euro an privaten Mitteln der antragstellenden Unternehmen zusammen.¹⁷

Wie sich die förderfähigen Gesamtkosten, die ESF-Mittel und die privaten Mittel im Verlauf der Förderperiode entwickelt haben, kann Tabelle 4 entnommen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die in einem Jahr ausgewiesenen beantragten Mittel auf das jeweilige Jahr ihrer Beantragung beziehen; unabhängig davon, für welches Jahr sie tatsächlich beantragt wurden.

Für die bewilligten 1.114 ESF-Projekte sind förderfähige Gesamtkosten in Höhe von 24,2 Mio. Euro bewilligt worden. Von diesen bewilligten förderfähigen Gesamtkosten sind 15,1 Mio. Euro bewilligte ESF-Mittel (vgl. Tabelle 4). Schaut man sich die Gesamtausgaben an, so sind 18,2 Mio. Euro tatsächlich verausgabt worden. Unter den Gesamtausgaben befinden sich ausgezahlte ESF-Mittel in Höhe von 11,4 Mio. Euro. Betrachtet man die Entwicklung der ausgezahlten Mittel über die Jahre der Förderperiode hinweg, so wird deutlich, dass sowohl bei den Gesamtausgaben als auch bei den ausgezahlten ESF-Mitteln die Bewilligungen nach der VN-Prüfung den tatsächlich ausgezahlten Mitteln entspricht.

Tabelle 4: Bewilligte und ausgezahlte Mittel – jeweils im Jahr ihrer Bewilligung

Jahr	Bewilligte förderfähige Gesamtkosten	Bewilligte ESF-Mittel	Ausgezahlte ESF-Mittel
	Euro	Euro	Euro
2015	3.898.065,46	2.420.790,06	2.420.790,06
2016	3.365.860,25	2.082.527,31	2.082.527,31
2017	2.799.383,03	1.736.328,41	1.736.328,41
2018	3.306.532,71	2.062.108,15	2.062.108,15
2019	2.945.700,57	1.830.948,95	1.543.743,95
2020	4.119.149,00	2.557.585,00	1.218.910,00
2021	3.794.829,00	2.366.855,00	294.390,00
Insgesamt	24.229.520,02	15.057.142,88	11.358.797,88

Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand: 28.02.2022.

¹⁷ Die privaten Mittel errechnen sich dabei aus der Differenz zwischen den beantragten förderfähigen Gesamtkosten und den beantragten ESF-Mitteln. Dabei sind die Gesamtkosten in einigen Fällen niedriger als die ESF-Mittel. Zudem existiert im Monitoring eine Variable, die die beantragten Eigenmittel erfassen soll. Diese deckt sich jedoch nicht immer mit der Differenz aus den beantragten Gesamtkosten und beantragten ESF-Mitteln.

4.4 Materielle Umsetzung des Programms

Brandenburger Innovationsfachkräfte werden im Rahmen eines ESF-Projektes gefördert. Damit trifft das oben dargestellte Mengengerüst der BIF-Förderung auch auf die unterstützten Personen zu. Mit anderen Worten: Bis zum Stichtag für die Datenauswertung wurden 1.607 Anträge zur Förderung von Innovationsfachkräften gestellt; bewilligt wurde die Förderung von 1.114 Innovationsfachkräften.

Der folgenden Darstellung der sozioökonomischen Charakteristika der geförderten Personen liegt nicht die Gesamtzahl der 1.114 bewilligten Personen zugrunde, sondern die Anzahl der 941 Personen in den bis zum 31.12.2021 abgeschlossenen Projekten, zu denen darüber hinaus Informationen vorliegen. Diese sind wie oben dargestellt weitgehend VN-geprüft. Bezogen auf die beiden Richtlinien sind dies 800 Personen, die über die Richtlinie von 2014 gefördert wurden und 141 Personen, die über die Richtlinie von 2019 unterstützt wurden.

Im Verlauf der Förderperiode konnte ein Unternehmen mehrere Anträge sowohl für Stipendien als auch für Werkstudierende oder Innovationsassistenzen stellen. Die 941 geförderten Personen waren daher in insgesamt 517 Unternehmen tätig.

Unter den 941 geförderten Personen befanden sich 653 Männer und 288 Frauen. Damit hatten Männer einen Anteil von 69,4 %, während der Frauenanteil dementsprechend bei 30,6 % lag.

Dabei hat sich der Frauenanteil im Verlauf der Förderperiode – hier gemessen zwischen den beiden Richtlinien – nur marginal von 30,3 % auf 32,6 % erhöht. Deutlich stärkere Unterschiede im Frauenanteil zeigen sich demgegenüber zwischen den drei Förderelementen. Mit 33,7 % weisen Innovationsassistenzen den höchsten Frauenanteil auf, während dieser bei den Stipendien mit 17,5 % am niedrigsten lag. Unter den Werkstudierenden wiederum hatten Frauen einen Anteil von 28,4 %.

Im Durchschnitt der BIF-Richtlinie waren die geförderten Innovationsfachkräfte 27 Jahre alt. Interessanterweise lag das Durchschnittsalter der nach der Richtlinie von 2014 geförderten Personen mit 27,2 Jahren höher als bei den Innovationsfachkräften, die nach der Richtlinie von 2019 unterstützt wurden (im Durchschnitt: 26 Jahre). Das Durchschnittsalter in der Förderperiode insgesamt wird aufgrund der Mengenverhältnisse natürlich durch die erste Richtlinie bestimmt.

Wie zu erwarten, war der Anteil der unter 20-Jährigen in der Förderung mit weniger als zwei Prozent (1,8 %) sehr gering. In deutlich stärkerem Maße waren mit 23,3 % die 20- bis unter 25-Jährigen in der Förderung vertreten. Dabei befand sich mit 58,3 % deutlich mehr als die Hälfte aller geförderten Personen in der Gruppe der 25- bis 30-Jährigen. Ein beachtlicher Teil von beinahe einem Fünftel aller geförderten Personen (16,6 %) befand sich aber immerhin auch noch in der Altersgruppe der über 30-Jährigen. Dabei zeigen sich zwischen den beiden Richtlinien beachtliche Unterschiede: Die beiden Altersgruppen der unter 20-Jährigen und der 20- bis unter 25-Jährigen waren im Förderzeitraum der zweiten Richtlinie stärker besetzt als noch im Förderzeitraum der ersten Richtlinie.

4.5 Zwischenfazit zur Programmumsetzung

Aus den bisher identifizierten Befunden lässt sich folgendes Zwischenfazit ableiten:

Im Verlauf der Förderperiode sind insgesamt 1.607 Anträge auf eine Förderung im Rahmen der Brandenburger Innovationsfachkräfte gestellt worden. Von den gestellten Anträgen sind 1.114 Anträge bewilligt worden; das entspricht einer Bewilligungsquote von 69,3 %. Die Ablehnungsquote beträgt bei 278 Ablehnungen 17,3 %. Die Differenz zur Anzahl der insgesamt gestellten Anträge ergibt sich aus den bereits bewilligten Projekten, die jedoch vollreduziert wurden (167 Projekte) und den 48 Anträgen in der zweiten Richtlinie, über die noch nicht entschieden wurde. Für die 1.114 bewilligten Projekte sind förderfähige Gesamtkosten in Höhe von 24,2 Mio. Euro bewilligt worden.

Im Zeitverlauf ist ein Rückgang der gestellten und damit einhergehend auch der bewilligten Anträge zu beobachten. Davon sind sowohl die Innovationsassistentinnen und -assistenten als auch die Werkstudierenden betroffen.

Von den 1.114 bewilligten Innovationsfachkräften sind 941 Personen mit validen Angaben zu den Merkmalen der Teilnehmenden (84,5 %) in Projekten gefördert worden, die bis zum 31.12.2021 beendet waren. Bei der Förderung von Innovationsfachkräften ist ein Frauenanteil von 30,6 % erreicht worden, wobei sich der Frauenanteil in der Richtlinie von 2019 mit 32,6 % etwas erhöht hatte. Interessant ist, dass mit 33,7 % der höchste Frauenanteil bei der Förderung von Innovationsassistenzen erreicht wurde. Der insgesamt geringe Frauenanteil in der Förderung könnte auf einen Brancheneffekt zurückzuführen sein: Frauen sind als Studierende von Fächern, die für Innovationsfachkräfte bevorzugt infrage kommen, besonders in der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften (68 %) sowie in der Fächergruppe der Mathematik und den Naturwissenschaften (50 %)¹⁸ stark vertreten; in den ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern jedoch nur zu 29 %¹⁹. Von ihrem hohen Anteil in den MINT-Fächern insgesamt kann also nicht auf eine entsprechende Repräsentation bei den Innovationsfachkräften geschlossen werden, weil in der Nachfrage der Unternehmen ingenieurwissenschaftlich qualifizierte Nachwuchskräfte bevorzugt werden.

¹⁸ Die Fächer werden in der Statistik gemeinsam ausgewiesen. Anzunehmen ist, dass Frauen insb. im Fach Biologie stark vertreten sind.

¹⁹ Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg, Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg im Wintersemester 2021/ 22, Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/b-iii-1-j>.

5. Merkmale der geförderten Unternehmen

5.1 Untersuchungsfragen

Zielstellungen der Richtlinie sind die Fachkräftesicherung und die Förderung der Innovationspotenziale in kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg. Sie sollen bei Innovationsvorhaben mit hochqualifizierten Fachkräften unterstützt werden, die ihr Fachwissen aus Hochschulen und Universitäten in die betriebliche Praxis einbringen. Von der Richtlinie wird daher erwartet, dass sie sowohl die Fachkräftesituation und in der Folge die Innovationsfähigkeit der Unternehmen verbessert als auch dem akademischen Nachwuchs eine attraktive Perspektive in Brandenburger Unternehmen aufzeigt. Daher wird in diesem Abschnitt überprüft, ob die Förderung die angestrebte Zielgruppe unter den Unternehmen erreicht. Folgende Fragen sollen beantwortet werden:

- Aus welchen Branchen kommen die geförderten Unternehmen?
- Welchen Betriebsgrößenklassen gehören die Unternehmen an?
- Aus welchen Regionen und Städten des Landes Brandenburg kommen die Unternehmen? Wie verteilt sich die Förderung auf das Land Brandenburg?
- Welche Bedeutung haben Innovationen für die betriebliche Entwicklung? Welchen strategischen Stellenwert haben sie?

Fragen zur Wirkung der Förderung auf die Unternehmen und ihre betrieblichen Innovationsvorhaben werden in den anschließenden Kapiteln zur Beschäftigung der Innovationsassistentinnen und -assistenten sowie der Werkstudierenden untersucht.

5.2 Branchenzugehörigkeit und Größe der geförderten Unternehmen

Die 941 betrachteten Teilnehmenden waren in 517 geförderten Unternehmen tätig. Diese stammen zum größten Teil aus dem Dienstleistungsgewerbe, dem verarbeitenden Gewerbe und der Informations-, Kommunikations- und Telekommunikationsbranche (IKT).²⁰ Insgesamt 32,8 % der Unternehmen haben sich „Sonstigen nicht spezifizierten Dienstleistungen“ zugeordnet, 17,6 % ordneten sich der Gruppe des „Sonstigen nicht spezifizierbaren verarbeitenden Gewerbes“ zu (vgl. Abbildung 8).²¹

Dass rund die Hälfte aller Betriebe sonstigen Dienstleistungen oder dem nicht spezifizierbaren verarbeitenden Gewerbe zugeordnet wird, verweist auf Probleme bei der Identifikation geeigneter Kategorien für die Erfassung der Branchen. Dies kann mehrere Gründe haben: Die digitale Transformation macht das verarbeitende Gewerbe dienstleistungsintensiver, weil planende, steuernde und programmierende Tätigkeiten zunehmen, während der eigentliche Produktionsprozess stärker automatisiert abgewickelt werden kann. Technische Herstellungsverfahren und vor- bzw. nachgelagerte Dienstleistungsprozesse gehen im Zuge der Digitalisierung hybride Mischformen und Verbindungen ein, die eine eindeutige Zuordnung in die vorhandenen Kategorien offenbar nicht immer möglich erscheinen lassen.²²

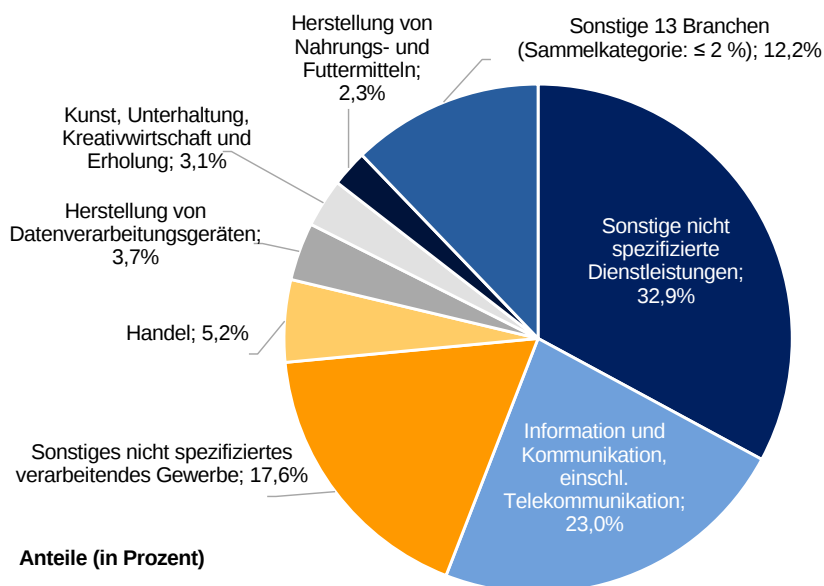
²⁰ Die Branchenzuordnung wurde anhand der Anträge der Unternehmen und auf der Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 vorgenommen und in eine passende Kategorie der EU-KOM transponiert.

²¹ Hierbei ist zu beachten, dass sich bei Unternehmen mit mehreren Projekten die Angaben über die Branche zwischen den einzelnen Anträgen unterscheiden können. In diesem Fall wurde jeweils die Branche ausgewählt, die im zuerst gestellten Antrag angegeben wurde. In 14 Unternehmen gab es dabei widersprüchliche Angaben.

²² Die beiden nicht spezifizierten Kategorien des verarbeitenden Gewerbes und der Dienstleistungen umfassen etwa 50 % aller geförderten Betriebe. Dieser hohe Anteil nicht weiter spezifizierter Branchen in der Datenerhebung verweist zum einen auf die Dynamik der digitalen Transformation, zum anderen aber auch auf die Probleme ungenauer Kategorien für die Datenerfassung. Für das künftige Berichtswesen sollten die Branchen für das Dienstleistungsgewerbe und das verarbeitende Gewerbe genauer definiert und abgegrenzt werden, um ungenaue Angaben unter Kategorien wie „Sonstiges“ zu vermeiden.

Besser abgrenzbar ist dagegen die IKT-Branche, der sich 23 % der Unternehmen zugeordnet haben.

Abbildung 8: Branchenzugehörigkeit der geförderten Unternehmen



Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag: 31.12.2021, Datenstand: 28. Februar 2022, n=517.²³

Die drei genannten Branchen umfassen zusammen knapp drei Viertel der geförderten Unternehmen. Das letzte Viertel setzt sich zusammen aus insgesamt 17 weiteren Branchen. Davon nimmt eine für die Darstellung gebildete Sammelkategorie insgesamt 12,2 % ein. In dieser wurden 13 Branchen zusammengefasst, die jeweils einen Anteil von maximal zwei Prozent an den geförderten Unternehmen ausmachen. In diese Sammelkategorie fallen z. B. das Baugewerbe (1,9 %), das Gesundheits- und Sozialwesen (1,2 %), die Land- und Forstwirtschaft (0,6 %) oder die Energieversorgung (0,2 %).

Da die Betriebsgröße der Unternehmen, in denen die Innovationsfachkräfte zum Einsatz gekommen sind, im ESF-Monitoring nicht erhoben wird, wird an dieser Stelle auf die Befragungsergebnisse zurückgegriffen: Angaben zu ihrer Betriebsgröße haben 175 Betriebe gemacht. Knapp die Hälfte dieser Unternehmen hat eine Betriebsgröße von 1 bis 9 Beschäftigten. Bei 41 % dieser Unternehmen liegt die Betriebsgröße zwischen 10 und 49 Beschäftigten. Die verbleibenden neun Prozent der Betriebe haben eine Anzahl zwischen 50 und 249 Beschäftigten ausgewiesen. Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Fördergegenstände auf die geförderten Unternehmen.

²³ Unterschiede in der Anzahl der Unternehmen, die bei der Auswertung der Befragung berücksichtigt wurden, haben zwei Ursachen: Zum einen wurden aus den Monitoringdaten nur Unternehmen für die Befragung gewählt, über die vollständige Monitoringdatensätze zu den Teilnehmenden vorlagen. Zum anderen wurden in der Befragung keine Unternehmen berücksichtigt, die ausschließlich Stipendiatinnen und Stipendiaten beschäftigt hatten.

Tabelle 5: Anzahl an Unternehmen mit jeweiligen Fördergegenständen

Im Unternehmen vorhandene Fördergegenstände	Unternehmen	
	Anzahl	Prozent
Nur Innovationsassistent/-innen	263	51
Nur Werkstudierende	148	29
Nur Stipendiat/-innen	15	3
Innovationsassistent/-innen und Werkstudierende	64	12
Innovationsassistent/-innen und Stipendiat/-innen	10	2
Werkstudierende und Stipendiat/-innen	5	1
Alle Fördergegenstände	12	2
Insgesamt	517	100

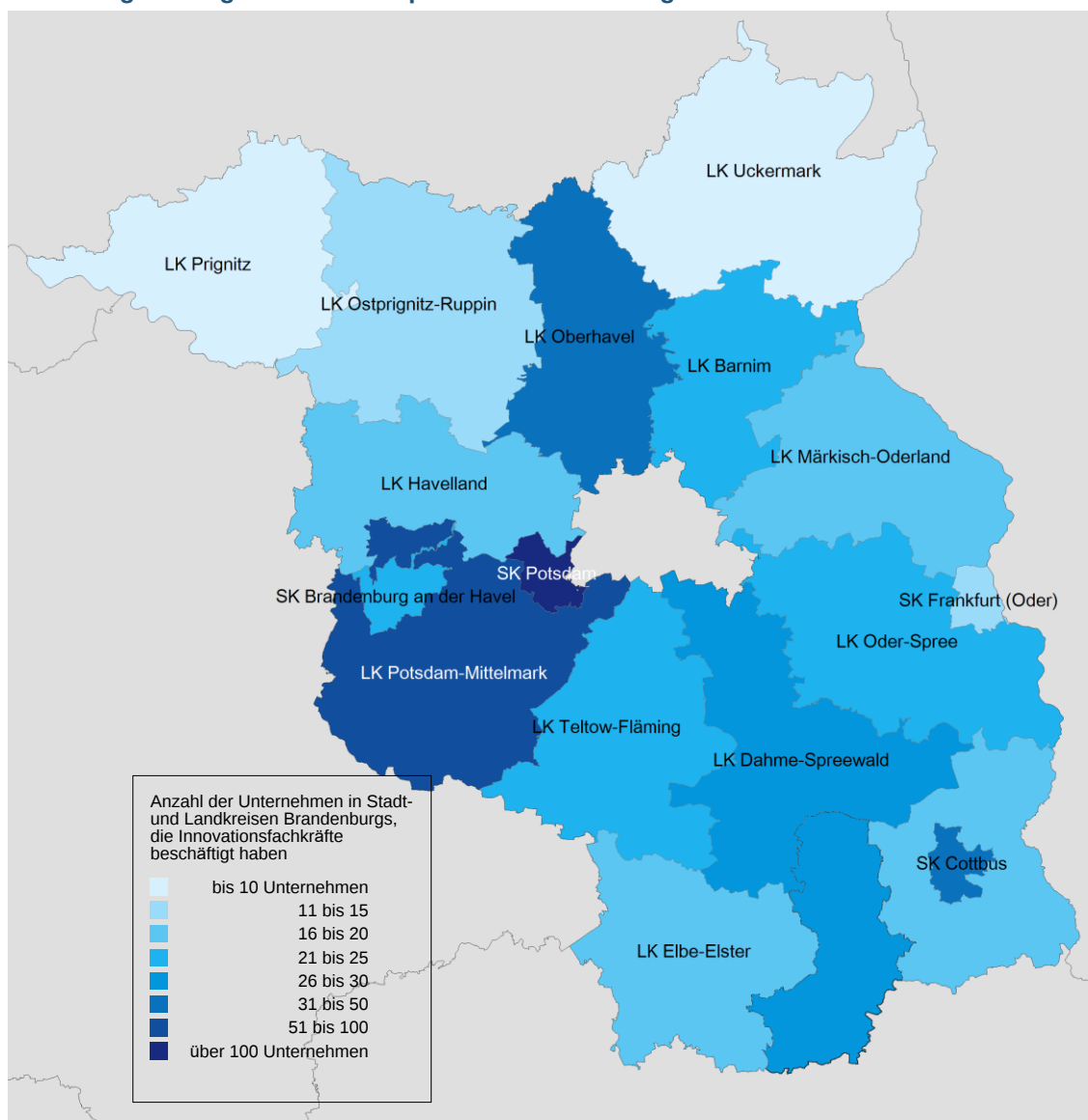
Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag: 31.12.2021, Datenstand: 28.02.2022.

5.3 Regionale Schwerpunkte der Förderung

Eindeutiger Schwerpunkt der Förderung ist die Landeshauptstadt Potsdam. 124 aller geförderten Unternehmen (24 %) haben dort ihren Standort.²⁴ Aufgrund der Vielzahl an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben sich zahlreiche neu gegründete und junge Unternehmen in der Stadt angesiedelt. Potsdams Umland ist einer der führenden Biotech-Standorte in Deutschland und im Umfeld des Filmstudios Babelsberg hat sich ein Cluster aus Unternehmen der Medien, Informations- und Kommunikationsbranche entwickelt. Die Landeshauptstadt bildet damit einen wichtigen Kern der wirtschaftlichen Entwicklung. Daher fragen dort auch besonders viele Unternehmen die Förderung mit Innovationsfachkräften nach.

Mit deutlichem Abstand folgt der Landkreis Potsdam-Mittelmark mit 54 Unternehmen (10,4 %). Er profitiert von der Nähe zur Landeshauptstadt und hat zugleich Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin, wo vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien ihren Sitz haben, z. B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Cottbus folgt auf dem dritten Platz mit 46 Unternehmen (8,9 %) und danach der Oberhavel-Kreis mit 38 Unternehmen (7,4 %), die sich an der Förderung beteiligen (vgl. Abbildung 9). In den anderen Stadt- und Landkreisen des Landes sind zwar deutlich weniger Unternehmen an der Förderung beteiligt. Dennoch wird deutlich, dass die Förderung auch in den ländlichen Regionen Brandenburgs Betriebe erreicht. Schwerpunkte sind jedoch die wirtschaftlichen Zentren des Landes.

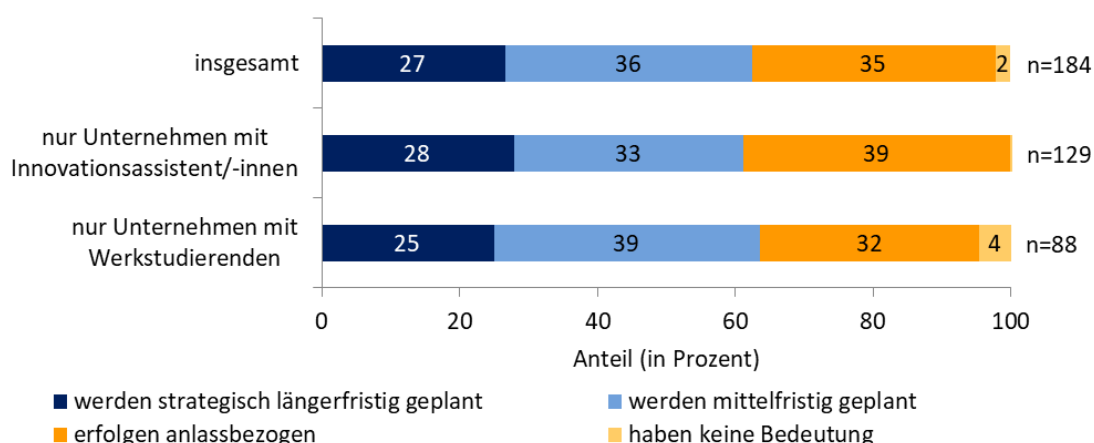
²⁴ Hierbei ist zu beachten, dass sich bei Unternehmen mit mehreren Projekten die Angaben über den Landkreis zwischen den einzelnen Anträgen unterscheiden können. In diesem Fall wurde jeweils der Landkreis ausgewählt, der im zuerst gestellten Antrag angegeben wurde. In 13 Unternehmen gab es dabei widersprüchliche Angaben.

Abbildung 9: Regionale Schwerpunkte der Förderung

Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag: 31.12.2021, Datenstand: 28. Februar 2022, n=517

5.4 Bedeutung von Innovationen für die Unternehmen

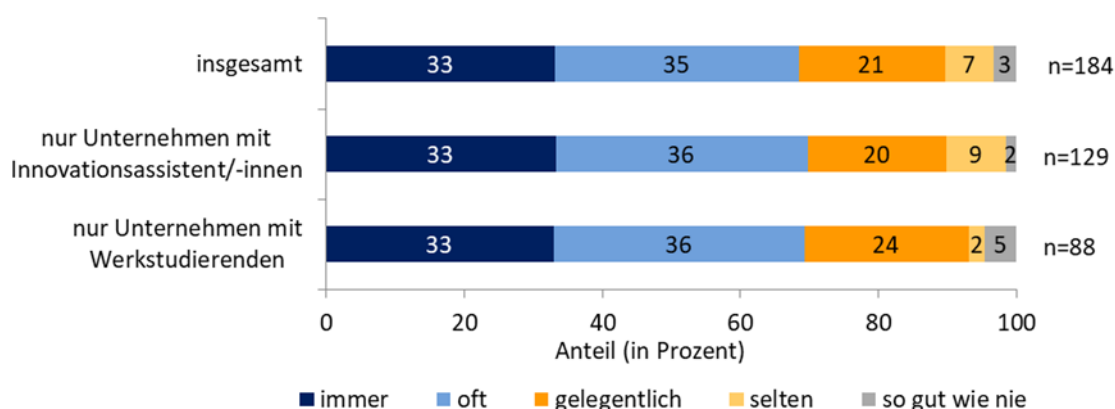
Mit der Förderung sollen Betriebe dabei unterstützt werden, Fachkräfte im Rahmen einer betrieblichen Innovationsaufgabe zu gewinnen und zu halten. Sie richtet sich an Betriebe, die Innovationsvorhaben umsetzen. Die Befragung der geförderten Betriebe wurde daher auch genutzt, um die Bedeutung von Innovationen für deren betriebliche Entwicklung zu ermitteln. Sie wurden u. a. gefragt, in welchem zeitlichen Horizont sie Innovationen planen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Bedeutung von Innovationen für die strategische Planung der geförderten Unternehmen

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Über 60 % der befragten Unternehmen planen Innovationen mittel- oder längerfristig. 35 % setzen Innovationen anlassbezogen um und nur ein unbedeutender Anteil von 2 % der Unternehmen gab an, dass Innovationen keine Bedeutung für die strategische Planung hätten. Die Abbildung zeigt auch, dass unabhängig vom Fördergegenstand ähnliche Einschätzungen zur Bedeutung von Innovationen vorgenommen wurden. Insgesamt wird deutlich, dass Innovationen für nahezu alle Betriebe wichtig sind und die Mehrheit davon sie in die strategische Planung einbezieht.

Dieser Befund wird auch in Abbildung 11 bekräftigt. Zwei Drittel der Betriebe gaben an, dass sie entweder *immer* oder *oft* Innovationsvorhaben durchführen. Bloß 21 % setzen Innovationen *gelegentlich* um und nur ein geringer Anteil von 10 % gab an, dass Innovationen *selten* oder *so gut wie nie* durchgeführt werden.

Abbildung 11: Häufigkeit des Durchführens von Innovationsvorhaben in den geförderten Unternehmen

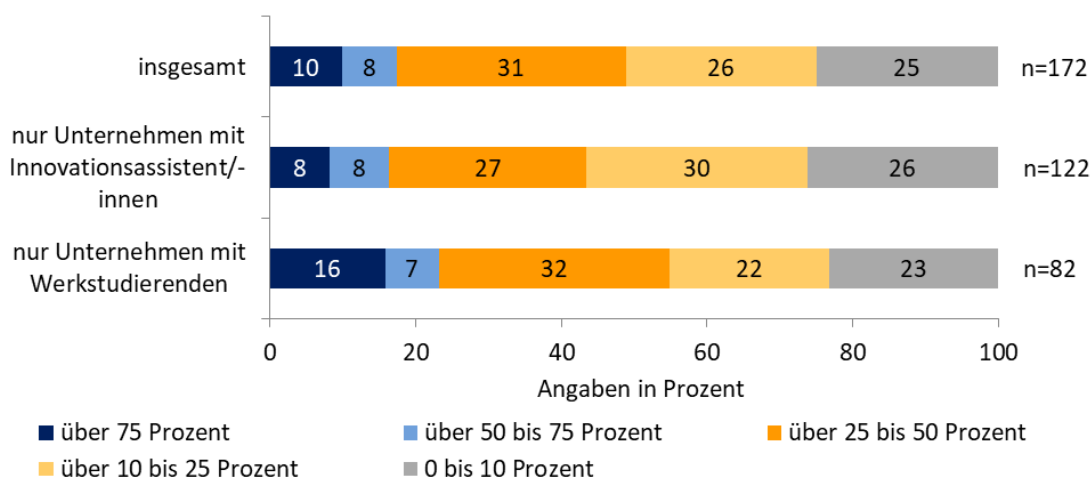
Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Die große Bedeutung von Innovationen für die geförderten Betriebe wird auch durch die FuE-Beschäftigtenquote unterstrichen. Sie bezeichnet den Anteil der Beschäftigten, die unmittelbar am FuE-Prozess beteiligt sind oder für den FuE-Prozess Dienstleistungen erbringen, im Verhältnis zu allen Beschäftigten der Betriebe.²⁵

²⁵ Die FuE-Beschäftigtenquoten wurden anhand der Angaben der befragten Betriebe zur Gesamtzahl der am Standort Brandenburg Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2021 und den Angaben zu den FuE-Beschäftigten berechnet. Für jeden der befragten Betriebe wurde im ersten Schritt die Quote berechnet. Im zweiten Schritt wurden die individuellen Quoten zu Gruppen zusammengefasst.

In Abbildung 12 wurden die individuellen FuE-Beschäftigungsquoten zu Gruppen zusammengefasst. Weil die Quote in Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestimmt wird, können große Betriebe mit ihren FuE-Teams unter Umständen eine kleinere FuE-Beschäftigtenquote aufweisen als kleine Betriebe, die ähnlich viele Personen mit innovationsbezogenen Aufgaben beschäftigen. Die aggregierten FuE-Beschäftigtenquoten zeigen den Anteil der FuE-Beschäftigten in den Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße.

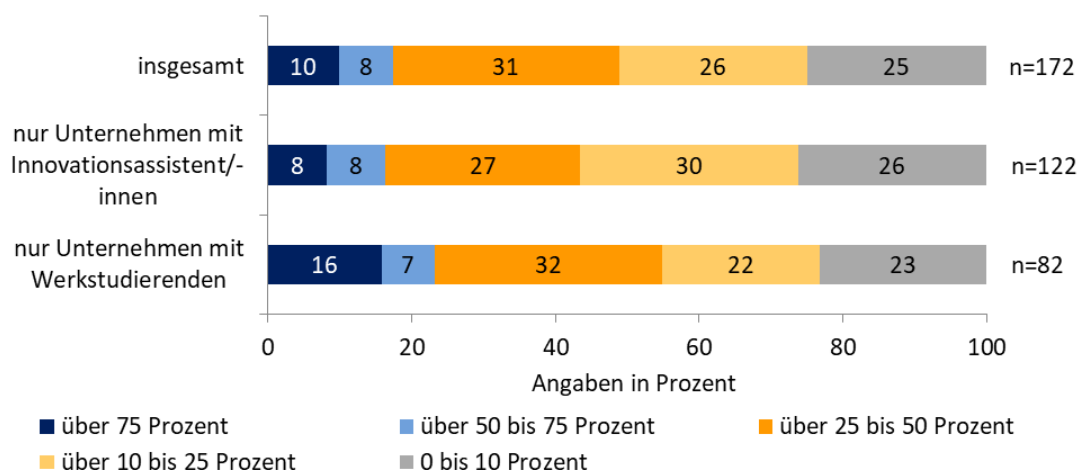
Abbildung 12: FuE-Beschäftigtenquote der geförderten Unternehmen



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Ein knappes Drittel der befragten Unternehmen gab an, dass über 25 bis 50 % ihrer Beschäftigten innovationsbezogene Aufgaben übernehmen. Weitere 18 % aller befragten Unternehmen weisen sogar eine FuE-Beschäftigtenquote von mehr als 50 % aus. Die andere Hälfte der Unternehmen beschäftigt weniger Personen mit innovationsbezogenen Aufgaben. Auffallend ist, dass Betriebe mit Werkstudierenden häufiger höhere FuE-Beschäftigungsquoten aufweisen als Betriebe die Innovationsassistentinnen oder -assistenten beschäftigt haben. Insgesamt aber wird deutlich, dass die Betriebe einen bedeutenden Anteil ihres Personals mit der Umsetzung von Innovationen beschäftigen. Ein großer Anteil der Betriebe befasst sich immer oder oft mit Innovationen, womit Innovationen also zum Kernbestandteil der betrieblichen Geschäftsstrategie zählen. Daher kann der Schluss gezogen werden, dass die Förderung von Innovationsfachkräften tatsächlich auch innovative Betriebe erreicht, die auf diesem Weg hochqualifizierte Nachwuchsfachkräfte gewinnen können.

Die Relevanz von Innovationen für Betriebe lässt sich neben der FuE-Beschäftigungsquote auch mit dem finanziellen Anteil am Gesamtumsatz messen, den Betriebe für Innovationsvorhaben aufbringen. Die Betriebe wurden deswegen in der Befragung gebeten, diesen Anteil zu schätzen. Abbildung 13 zeigt die Verteilung der finanziellen Aufwendungen.

Abbildung 13: Anteil der Aufwendungen für Innovationsvorhaben am Umsatz

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Die meisten Unternehmen (35 %) wenden bis zu 5 % ihres Umsatzes für Innovationsvorhaben auf.²⁶ Insgesamt 19 % wenden zwischen 5 bis 10 % ihres Umsatzes für FuE auf. Im Durchschnitt aller befragten Betriebe lagen die FuE-Aufwendungen jedoch deutlich höher, nämlich bei 17,9 %. Auch im Vergleich zu forschungsintensiven Branchen, die per Definition einen FuE-Aufwand von mindestens 3 % ihres Umsatzes haben, erscheint dies sehr hoch.²⁷ Allerdings gibt es auch eine breite Streuung der Werte. Der Medianwert liegt bei 10 %, der höchste Wert bei 100 %. Dass ins Spektrum der geförderten Unternehmen vor allem kleine Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten fallen, dürfte die hohe FuE-Quote zumindest zum Teil erklären: In diesem Spektrum sind die Umsatzmargen geringer als bei mittleren und großen Unternehmen und FuE-Aufwendungen fallen daher stärker ins Gewicht.

Auffallend ist auch bei diesem Indikator der Unterschied zwischen Unternehmen, die Innovationsassistentinnen und -assistenten beschäftigen und solchen, die Werkstudierende eingestellt haben. Es gibt mehr Betriebe mit Innovationsassistentinnen oder -assistenten, die gemessen an ihrem Umsatz geringe FuE-Aufwendungen haben. Dagegen gibt es mehr Betriebe mit Werkstudierenden, denen auch höhere finanzielle Aufwendungen für Innovationsvorhaben entstehen. Die näherliegende Annahme wäre ein umgekehrtes Verhältnis: dass Betriebe, die akademisch gebildete Fachkräfte beschäftigen, auch mehr Mittel in Innovationen investieren. Stattdessen wiederholt sich dasselbe Muster wie bei der FuE-Beschäftigungsquote (vgl. Abbildung 13). Auch in dieser Hinsicht gibt es mehr Betriebe mit Werkstudierenden, die eine höhere FuE-Beschäftigungsquote aufweisen. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass Werkstudierende bevorzugt von Unternehmen eingestellt werden, die ein geeignetes personelles Umfeld für ihre Betreuung haben und den notwendigen Fachkräfteaufbau mittel- bis längerfristig planen und umsetzen (können). Innovationsassistentinnen oder -assistenten, so die Vermutung, werden dagegen eher von Unternehmen eingestellt, die ad hoc hochqualifizierte Fachkräfte für die Umsetzung ihrer Innovationsvorhaben benötigen. Ohne deren Unterstützung könnten die Vorhaben nicht, nicht sofort oder nur in reduziertem Umfang umgesetzt werden. Werkstudierende, so die mögliche Schlussfolgerung, werden eher von Unternehmen eingesetzt, die bereits über

²⁶ Zum Vergleich: Welche Bedeutung Forschung und Entwicklung für eine Volkswirtschaft hat, zeigt die FuE-Intensität, der Anteil der internen FuE-Aufwendungen von Staat, Hochschulen und Wirtschaft am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Die Bundesregierung hat als Zielmarke für das Jahr 2025 einen Anteil von 3,5 % formuliert. Im Jahr 2021 investierte Deutschland 3,13 % seines BIP in Forschung und Entwicklung. Die Wirtschaft insgesamt kommt auf einen Anteil von 2,09 %, Hochschulen und Staat von 1,05 % (siehe <https://www.stifterverband.org/forschung-und-entwicklung>). Nach Berechnungen des Stifterverbandes der Deutschen Wirtschaft investierten forschungsintensive Unternehmen (Definition: mindestens 3 % FuE-Aufwand/Umsatz) 2019 insgesamt 5,8 % ihres Umsatzes in FuE.

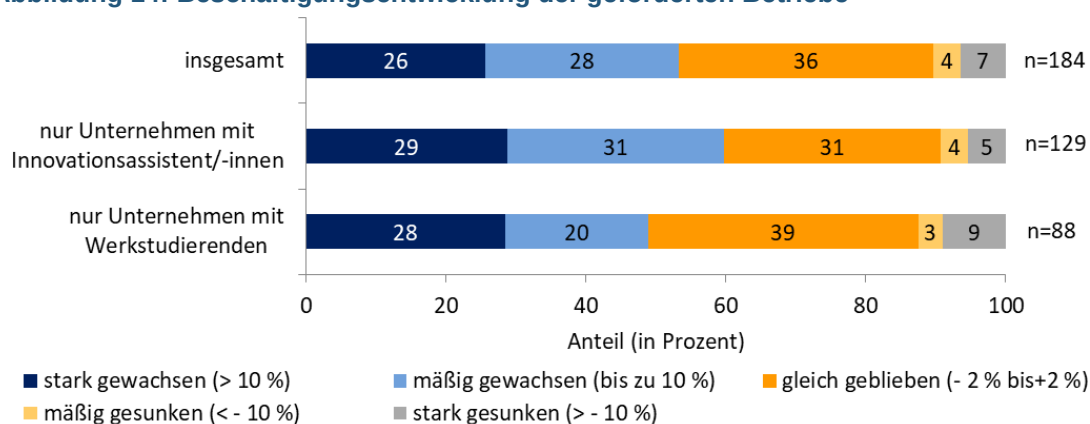
²⁷ Ebenda.

eine ausreichende FuE-Ausstattung verfügen, Innovationsassistentinnen oder -assistenten dagegen von Unternehmen, die sich von deren Unterstützung einen unmittelbaren Effekt auf die Verbesserung ihrer Innovationsfähigkeit erhoffen.

5.5 Betriebliche Beschäftigungsentwicklung

Zwar wurde mit der Befragung nicht explizit nach einem ursächlichen Zusammenhang zwischen Innovativität und Beschäftigungsentwicklung gefragt, aber die Vermutung liegt nahe, dass es die Innovationsvorhaben der Unternehmen sind, die sie wettbewerbsfähiger und damit auch im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung erfolgreicher machen. Diese verlief in den letzten fünf Jahren für mehr als die Hälfte der geförderten Unternehmen positiv (vgl. Abbildung 14). Insgesamt 26 % der Betriebe gaben an, *stark gewachsen* zu sein, 28 % konnten ein *mäßiges* Beschäftigungswachstum verzeichnen und 36 % konnten ihre Beschäftigung stabil halten. Beschäftigung abbauen musste nur ein sehr kleiner Anteil der Betriebe.

Abbildung 14: Beschäftigungsentwicklung der geförderten Betriebe



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

5.6 Zusammenfassung

Drei Viertel der geförderten Betriebe kommen aus drei Branchen: der IKT-Branche, den „Sonstigen nicht spezifizierten Dienstleistungen“ und dem „Sonstigen nicht spezifizierbaren verarbeitenden Gewerbe“. Der Rest der geförderten Betriebe verteilt sich auf insgesamt 17 weitere Branchen, die jeweils zu einem sehr geringen Anteil an der Förderung partizipieren. Die Förderung konzentriert sich auf Unternehmen in der Landeshauptstadt Potsdam und im Landkreis Potsdam-Mittelmark. Gleichwohl erreicht die Förderung auch zahlreiche Unternehmen in den ländlichen Regionen, jedoch in einem sehr viel geringeren Umfang.

Innovationen gehören zum Kerngeschäft der geförderten Betriebe. Sie planen Innovationsvorhaben mittel- bis längerfristig und führen sie regelmäßig bzw. häufig durch. Der größte Anteil von ihnen beschäftigt 10 bis 50 % seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegend mit Innovationsaufgaben und investiert mehrheitlich bis zu 10 % seines Umsatzes in Innovationsvorhaben. Ihre starke Ausrichtung auf Innovationen kann ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten bzw. steigern. Anlass für diese Annahme ist, dass die Betriebe in den vergangenen fünf Jahren mehrheitlich auch Beschäftigung aufgebaut oder zumindest ihre Beschäftigung gehalten haben.

6. Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten

6.1 Outputs der Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten

6.1.1 Fragestellungen der Untersuchung

Gefördert wird die Beschäftigung von Absolventinnen und Absolventen einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung.²⁸ Diese dienen als Innovationsassistentin bzw. Innovationsassistent für eine innovative Aufgabe im Rahmen einer betrieblichen Innovation. Mit der Person wird ein Arbeitsvertrag für mindestens 12 Monate abgeschlossen, innerhalb derer die Mitwirkung am Innovationsvorhaben den überwiegenden Anteil der Arbeitszeit in Anspruch nehmen muss.

Die Innovationsassistentinnen und -assistenten sollen einen konkreten Beitrag zur Umsetzung und Verwirklichung einer Innovationsaufgabe leisten. Deswegen werden mit ihnen konkrete Ziele und damit verbundene Aufgaben bzw. betriebliche Entwicklungen vereinbart. Das Vorhaben selbst muss bestimmten Anforderungen genügen.²⁹ Auf diese Weise sollen Betriebe mit hochqualifizierten Fachkräften unterstützt und ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gefördert werden.

Inwieweit diese Ziele mit der Förderung erreicht werden, wird mit folgenden Fragen überprüft:

- Wie viele Frauen und Männer wurden als Innovationsassistentinnen und -assistenten beschäftigt und aus welchen Fächergruppen stammen sie?
- In welchen betrieblichen Bereichen arbeiten sie und an welcher Art von Innovationsvorhaben wirken sie mit?
- Welche Tätigkeiten übten die Innovationsassistentinnen und -assistenten während der Förderung aus und welche Wissens- und Kompetenzgewinne konnten sie erreichen?
- Welche Motive haben die Betriebe für die Inanspruchnahme der Förderung?
- Über welche Quellen haben sie von der Förderung erfahren und wie haben sie ihre Innovationsassistentinnen oder -assistenten gewonnen?
- In welchen betrieblichen Einsatzfeldern wurden sie beschäftigt? Welche Tätigkeiten haben sie ausgeübt?

6.1.2 Merkmale der geförderten Personen

Bis zum Stichtag 31.12.2021 waren unter den insgesamt 941 geförderten Personen (zu denen jeweils ausreichend persönliche Informationen im Monitoring vorlagen) 522 Innovationsassistentinnen und -assistenten (55,5 %). Darunter waren 176 Frauen (33,7 %). Damit liegt der Anteil der Innovationsassistentinnen um 3,5 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil in MINT-Studienfächern in Brandenburg (37,2 %).³⁰

²⁸ Meisterin beziehungsweise Meister, Technikerin beziehungsweise Techniker, Fachwirtin beziehungsweise Fachwirt und gleichgestellte Abschlüsse

²⁹ Vgl. MASGF, Referat 33 (2018): Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF 2019)“, S. 1. Bei dem Innovationsvorhaben muss es sich um eine gezielte Veränderung in einem Unternehmen handeln, in dessen Rahmen Produkte, Dienstleistungen und Verfahren (Methoden und Prozesse) erstmalig eingeführt werden und somit Neuigkeitscharakter für das Unternehmen aufweisen.

³⁰ Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg, Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg, Wintersemester 2021/22, Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/b-iii-1-j>.

Fast zwei Drittel der Innovationsassistentinnen und -assistenten (65,1 %) waren zum Zeitpunkt des Eintritts in die Förderung zwischen 25 und 30 Jahre alt, 22,6 % waren älter als 30 Jahre und lediglich 12 % waren 24 Jahre alt oder jünger.³¹

Insgesamt 13,8 % der Innovationsassistentinnen und -assistenten hatten einen Migrationshintergrund. Unter den Werkstudierenden betrug ihr Anteil 18,8 %. Dieser entspricht damit exakt dem Anteil von allen ausländischen Studierenden in Brandenburg im Wintersemester 2021/22.³² Dass ihr Anteil an den Innovationsassistentinnen und -assistenten um fünf Prozentpunkte geringer ist, kann daran liegen, dass ein Teil von ihnen nach ihrem Studienabschluss wieder zurück in ihr Heimatland zieht, um eine Arbeit aufzunehmen. Möglicherweise sind aber auch hochqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen mit größeren Herausforderungen und Ressentiments konfrontiert als Personen ohne Migrationshintergrund. In der Beteiligung von Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund liegt daher auch ein noch zu erschließendes Fachkräftepotenzial für Unternehmen in Brandenburg.

Für 52 der über die zweite Richtlinie geförderten Innovationsassistentinnen und -assistenten liegen Angaben zu deren Fächergruppen vor. Am häufigsten belegen sie die Fächer Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Informatik (44 %). Rechts- und Wirtschafts- sowie Verwaltungswissenschaften haben 19 % der Innovationsassistentinnen und -assistenten studiert. Naturwissenschaften folgen mit 13 % sowie Medien und Kommunikation mit 8 %. Insgesamt 15 % studierten andere Fächer (vgl. Abbildung 15).³³

Abbildung 15: Studienfächer der Innovationsassistentinnen und -assistenten



Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag: 31.12.2021, Datenstand: 28.02.2022, n=52. Nur Innovationsassistentinnen und -assistenten der zweiten Richtlinie. Die Differenz in der Summe der Anteile zu 100 % ergibt sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Von den 52 im Rahmen der zweiten Richtlinie geförderten Innovationsassistentinnen und -assistenten war knapp ein Drittel (17 Personen bzw. 32,7 %) an einer Brandenburger Hochschule

³¹ Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand: 28.02.2022.

³² Die Angabe eines Migrationshintergrundes im Monitoring schließt eine deutsche Staatsangehörigkeit nicht aus. Es kann also davon ausgegangen werden, dass der Anteil der ausländischen Innovationsfachkräfte ohne deutschen Pass geringer ist als ihr Anteil an den Studierenden in Brandenburg.

³³ Die Angabe der Studienfächergruppe im ESF-Monitoring war nur in der zweiten Richtlinie vorgesehen. Daher konnten nur 52 Innovationsassistentinnen oder -assistenten und 89 Werkstudierende mit ihren Studienfächern erfasst werden. Dies entspricht einem Anteil von 16 %. Auch wenn es sich hier nur um einen sehr geringen Anteilswert handelt, dürfte die Verteilung der Studienfachgruppen in der Grundgesamtheit aller geförderten Personen jedoch nicht wesentlich anders ausfallen. Der Schwerpunkt dürfte in den Ingenieurwissenschaften, der Mathematik und Informatik liegen.

eingeschrieben. Über die Hälfte dieser 17 Innovationsassistenzen wiederum hat an der Brandenburgisch Technischen Universität (BTU) studiert (58,8 %). Damit kommen fast doppelt so viele Innovationsassistentinnen und -assistenten wie Werkstudierende aus der BTU. Andere Hochschulen des Landes sind nur mit geringen Anteilswerten vertreten.

6.1.3 Zugänge der Unternehmen in das Programm:

Die meisten Unternehmen haben von der Wirtschaftsförderung des Landes (WFBB bzw. ein Regionalcenter der WFBB) und der Investitionsbank Brandenburg (ILB) von der Möglichkeit zur Förderung erfahren. 56 Unternehmen (44 %) wurden von der Wirtschaftsförderung und 42 Unternehmen (33 %) von der ILB über die Richtlinie informiert. Beide Einrichtungen arbeiten in allen Belangen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung eng zusammen und bieten Unternehmen und Beschäftigten bzw. Arbeitsuchenden Beratung und Unterstützung. Andere Quellen spielen dagegen für die Information über Unterstützungsangebote des Landes eine nachgeordnete Rolle (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Wie haben Sie von der Möglichkeit zur Unterstützung erfahren?

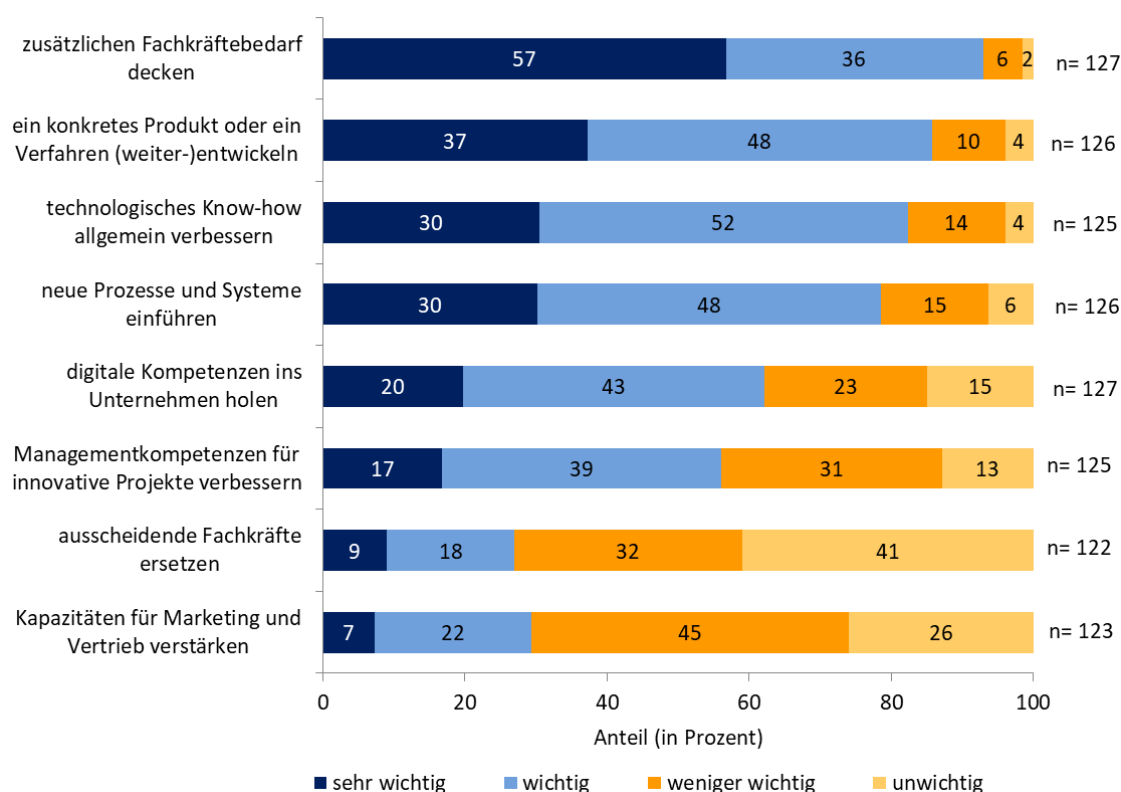


Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=127. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten, Mehrfachnennungen möglich.

Die meisten Unternehmen (51 %) haben ihre Innovationsassistentinnen oder -assistenten über eigene Stellenausschreibungen gefunden. 23 % der Unternehmen gaben an, dass sie über erfolgreiche Initiativbewerbungen ihre Fachkräfte gewonnen haben. 20 % haben Werkstudierende als Innovationsassistentinnen oder -assistenten übernommen und 17 % der Unternehmen konnten ihre Innovationsassistentinnen oder -assistenten bereits aus einer Tätigkeit als Praktikantinnen oder Praktikanten.³⁴ Nur wenige Unternehmen (13 %) haben über Kontakte zu Lehrstühlen oder wissenschaftlichem Personal ihre Fachkräfte gewonnen. Die Arbeitsagenturen und auch die Career-Center der Hochschulen scheinen bei der Rekrutierung keine nennenswerte Rolle gespielt zu haben.³⁵

³⁴ Von der Förderung ausgeschlossen sind u. a. Personen, die zuvor im Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen waren. Ausnahmen gelten für Werkstudierende, die später als Innovationsassistentinnen oder -assistenten weiter gefördert werden (Ziffer 3.1.3.10 der Richtlinie BIF 2019)

³⁵ Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022.

Abbildung 17: Motive für die Einstellung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Für über 90 % der Unternehmen ist die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte ein *wichtiges* bzw. *sehr wichtiges* Motiv für die Einstellung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten (vgl. Abbildung 17). 57 % der Befragten gaben an, dieses Motiv sei für sie *sehr wichtig*, 36 % betrachteten es als *wichtig*. Ersatzbedarf zu decken ist dagegen kaum von Bedeutung. Offenbar haben die Unternehmen zusätzlichen Bedarf, weil sie im Wachstum begriffen sind. Sie bestätigen damit die empirischen Befunde über die Beschäftigungsentwicklungen in den Betrieben, die in Abschnitt 5.5 erläutert wurden.

Bereits an zweiter Stelle in der Häufigkeit der Nennungen folgt ein Innovationsvorhaben und dessen Umsetzung. Insgesamt 85 % gaben an, dies sei entweder „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für sie. Auch die Einführung neuer Prozesse und Systeme veranlasste Unternehmen (78 %), sich an der Förderung zu beteiligen. Diese empirischen Befunde unterstreichen die Relevanz der Richtlinienziele, nach welchen die Unternehmen sowohl bei der Fachkräftesicherung als auch bei der Umsetzung von Innovationsvorhaben unterstützt werden sollen. Mit diesen Zielen trifft die Richtlinie offensichtlich einen starken Bedarf in der Wirtschaft Brandenburgs.

Ein weiterer Grund für die Einstellung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten ist das Anliegen, das technologische Know-how allgemein zu verbessern; 82 % der Betriebe bewerteten dies als ein wichtiges bzw. sehr wichtiges Motiv. Die Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen erwarteten dagegen nur noch 63 % der geförderten Unternehmen.

Der Fachkräftebedarf der geförderten Unternehmen ist offenbar so groß, dass 26 % der Innovationsassistentinnen oder -assistenten auch ohne die Förderung eingestellt worden wären. Bei 18 % der eingestellten Innovationsfachkräfte wäre das Personal später und bei 24 % in reduziertem Umfang eingestellt worden. 15 % der Fachkräfte wären sowohl später als auch in reduziertem Umfang eingestellt und weitere 18 % wären ohne Förderung nicht eingestellt worden.³⁶

³⁶ Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=188

So kann einerseits festgehalten werden, dass mit 26 % der Innovationsassistenten, die auch ohne Förderung eingestellt worden wären, ein relativ hoher Mitnahmeeffekt eingetreten ist. Andererseits zeigen die Befunde aber auch die Dringlichkeit des Problems und die Wirksamkeit der Förderung: Sie beschleunigte Einstellungen, vermied Verzögerungen bei der Umsetzung von Innovationsvorhaben und ermöglichte die Erweiterung der Betriebe.³⁷

6.1.4 Betriebliche Einsatzbereiche der Innovationsassistentinnen oder -assistenten

Mit Abstand am häufigsten sind Innovationsassistentinnen oder -assistenten direkt in der Forschung und Entwicklung eingesetzt worden (62 %). Im Bereich der Konstruktion, im Design und in der Produktvorbereitung haben 34 % von ihnen gearbeitet, in der Produktion waren es 20 %. Abbildung 18 zeigt, dass die Fachkräfte entsprechend der Intention der Richtlinie eingesetzt wurden und vor allem in den Kernbereichen der Innovationsvorhaben mitwirkten. Nachgelagerte Tätigkeiten im Vertrieb und der Logistik oder im Bereich Marketing, der Verwaltung und anderen Bereichen sind demgegenüber nachrangig.

Abbildung 18: Betriebliche Bereiche von Innovationsassistentinnen oder -assistenten

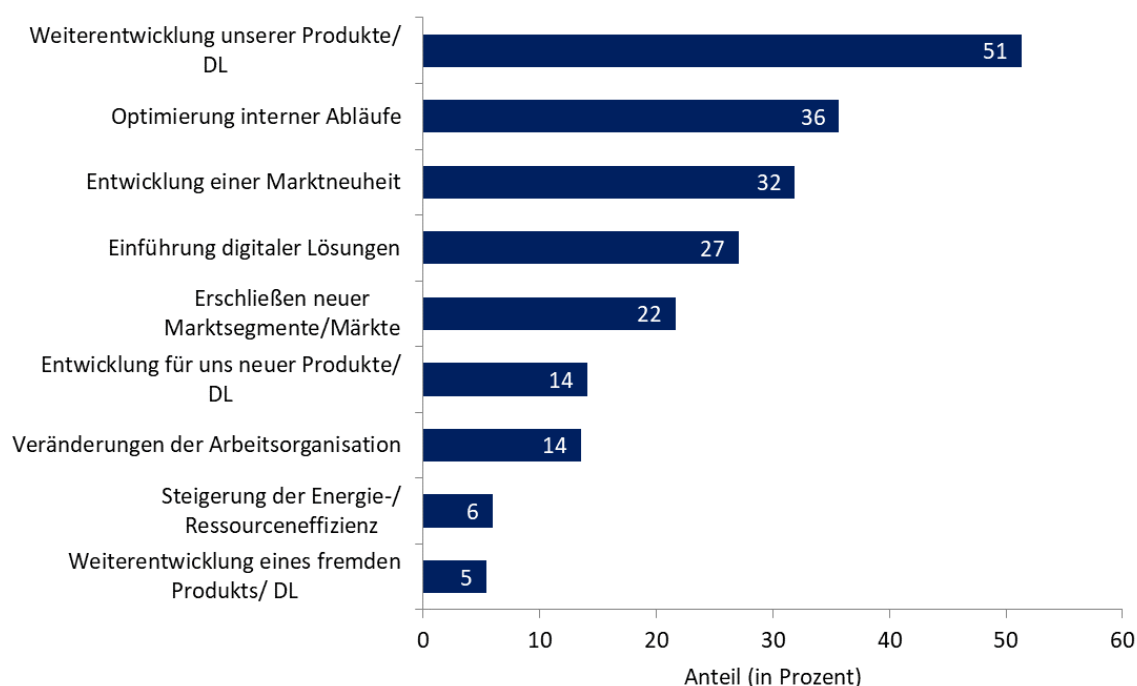


Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=186. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten, Ebene der ESF-Projekte, Mehrfachnennungen möglich.

Die Mehrzahl der Innovationsassistentinnen oder -assistenten (51 %) hat an der Weiterentwicklung von Produkten oder Dienstleistungen mitgewirkt. Ein knappes Drittel (32 %) war sogar an der Entwicklung von Marktneuheiten beteiligt und 22 % an der Erschließung neuer Märkte (vgl. Abbildung 19). Dagegen haben nur 14 % der Innovationsassistentinnen und -assistenten dazu beigetragen, dass Produkte oder Dienstleistungen entwickelt wurden, die für das jeweilige Unternehmen eine Neuheit darstellen. Die Entwicklung von Marktneuheiten und die Erschließung neuer Märkte spielen für die geförderten Unternehmen offenbar eine deutlich größere Rolle als die Nachahmung bereits auf dem Markt bestehender Produkte oder Dienstleistungen.

Ein nennenswerter Anteil (36 %) hat an der Optimierung interner Abläufe mitgewirkt. Ökologisch relevante Innovationen spielen dagegen eine geringe Rolle unter den geförderten Betrieben. Nur 6 % gaben an, dass ihre Innovationsassistentinnen oder -assistenten an der Steigerung der Energie- oder Ressourceneffizienz mitgearbeitet haben.

³⁷ Mitnahmeeffekte können bei Zuschüssen für Gehaltskosten nicht ausgeschlossen werden. Darauf wird auch im Eckpunktepapier des MASGF zur Förderung nach der Richtlinie BIF 2019 hingewiesen (S. 30). Um die unerwünschten Effekte einzudämmen, wurden Ausschlusskriterien für die Förderung definiert. Sie sahen u. a. vor, dass die geförderten Personen nicht bereits vor Beginn der Förderung im Unternehmen beschäftigt sein dürfen. Auf diese Weise sollte sichergestellt werden, dass zusätzliche Arbeitsplätze eingerichtet werden. Zugleich darf mit der Förderung nicht Personal ersetzt werden.

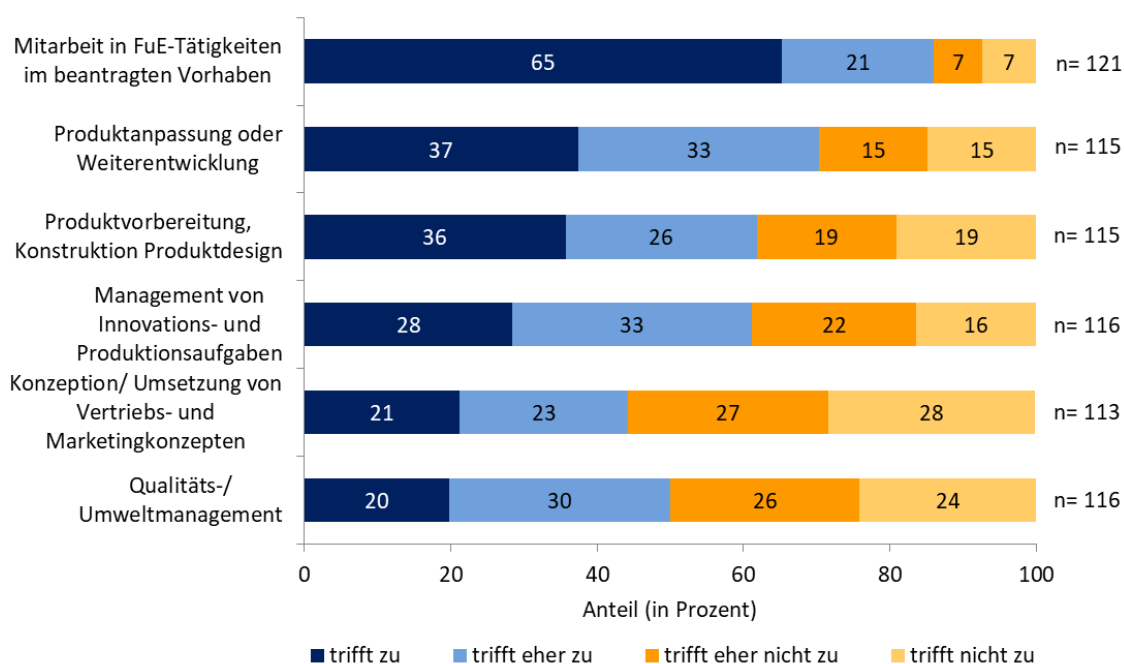
Abbildung 19: Art der Innovationsvorhaben, an denen Innovationsassistentinnen oder -assistenten mitgewirkt haben

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul. Aug. 2022, n=185. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten, Ebene der ESF-Projekte, Mehrfachnennungen möglich.

Entsprechend ihrer Einsatzfelder konnten die Innovationsassistentinnen und -assistenten vor allem Erfahrungen bei der Mitarbeit in FuE-Tätigkeiten sammeln und sich Wissen und Kompetenzen aneignen, die unmittelbar mit dem beantragten Vorhaben zusammenhängen. 65 % der befragten Unternehmen gaben an, dass dies auf ihre Innovationsassistentinnen und -assistenten zuträfe, 21 % der Unternehmen gaben an, dies träfe eher zu.³⁸

An Vorhaben zur Produktanpassung oder Weiterentwicklung waren ebenfalls viele Fachkräfte beteiligt. 37 % der befragten Unternehmen gaben an, dass dies auf ihre Innovationsassistentinnen und -assistenten zuträfe, 33 % schätzten ein, dass dies eher zuträfe. Weitere Bereiche, in denen die Innovationsassistentinnen und -assistenten Wissen erweitern und Kompetenzen aufbauen konnten sind die Produktvorbereitung, Konstruktion und Produktdesign sowie das Management von Innovations- und Produktionsaufgaben. Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten deutlich wurde, spielen der FuE nachgelagerte Bereiche, wie der Vertrieb und das Marketing, nur eine geringe Rolle für den Wissens- und Kompetenzaufbau. Das Gleiche gilt auch für das Qualitäts- und Umweltmanagement.

³⁸ Die Unternehmen wurden in der Befragung gebeten, die Wissens- und Kompetenzgewinne aller ihrer Innovationsassistentinnen und -assistenten in einer Bewertung zusammenzufassen. Die im folgenden Diagramm dargestellten Werte geben daher eine durchschnittliche Bewertung der Lerneffekte wieder.

Abbildung 20: Wissens- und Kompetenzgewinne von Innovationsassistentinnen oder -assistenten

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./ Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

6.2 Ergebnisse und Wirkungen der Förderung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten

Das Ziel der Richtlinie sind die Fachkräftesicherung und die Förderung der Innovationspotenziale in kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg. In den folgenden zwei Abschnitten wird daher überprüft,

- inwieweit die geförderten Personen als Innovationsfachkräfte in den Unternehmen Brandenburgs weiterbeschäftigt werden,
- mit welchen Tätigkeiten sie sich auf ihren an die Förderung anschließenden Stellen befassen,
- und ob sie sich aufgrund ihrer Erfahrungen als Innovationsassistentinnen und -assistenten beruflich verbessern konnten.

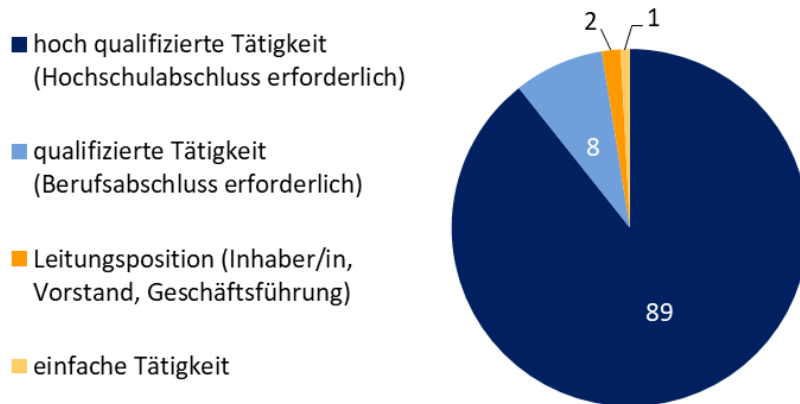
Aus der Sicht der Unternehmen und Zuwendungsempfänger/-innen kann die Förderung als erfolgreich gelten, wenn die Innovationsassistentinnen und -assistenten einen relevanten Beitrag zur Umsetzung des geförderten Innovationsvorhabens leisten konnten und im Anschluss daran auch weiter in FuE-Bereichen beschäftigt werden können. Daher wird neben den Wirkungen der Förderung auf die Innovationsassistentinnen und -assistenten im Weiteren geprüft, ob sich durch die Förderung auch die Innovationsfähigkeit der geförderten Unternehmen verbessert hat.

6.2.1 Berufliche Entwicklung der Innovationsassistentinnen und -assistenten

Im ESF-Monitoring konnte von den 522 Innovationsassistentinnen und -assistenten in 369 Fällen der Verbleib nach dem Austritt aus der Maßnahme erhoben werden. 355 Personen (96,2 %) waren demnach erwerbstätig, 10 Personen (2,7 %) waren „nicht erwerbstätig“ und vier Personen (1 %) waren arbeitslos. Von den erwerbstätigen Personen waren 337 (96 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon wiederum waren lediglich 28 Personen (7,9 %) freiwillig teilzeitbeschäftigt.

Damit hat die Förderung den Zielwert des Ergebnisindikators CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ weit übertroffen.

Abbildung 21: Art der Tätigkeit der Innovationsassistentinnen und -assistenten bei Verbleib



Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand vom 28.02.2022, n=355. Innovationsassistentinnen und -assistenten, deren Verbleib erhoben wurde, und die erwerbstätig waren.

122 von 343 Innovationsassistentinnen und -assistenten (35,6 %) gaben sechs Monate nach dem Ende der Förderung an, dass sich ihr Status verbessert habe und sie aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wechseln konnten. Unabhängig vom Status der Beschäftigung übten 200 von 340 Innovationsassistentinnen und -assistenten (58,8 %) eine Beschäftigung aus, die mehr Kompetenzen voraussetzt und mit einer höheren Verantwortung einhergeht.³⁹ Dies unterstreicht auch Abbildung 21, die zeigt, dass fast 90 % der geförderten Innovationsassistentinnen oder -assistenten, deren Verbleib nach dem Austritt erhoben wurde und die erwerbstätig waren, in hochqualifizierten Tätigkeiten arbeiten.

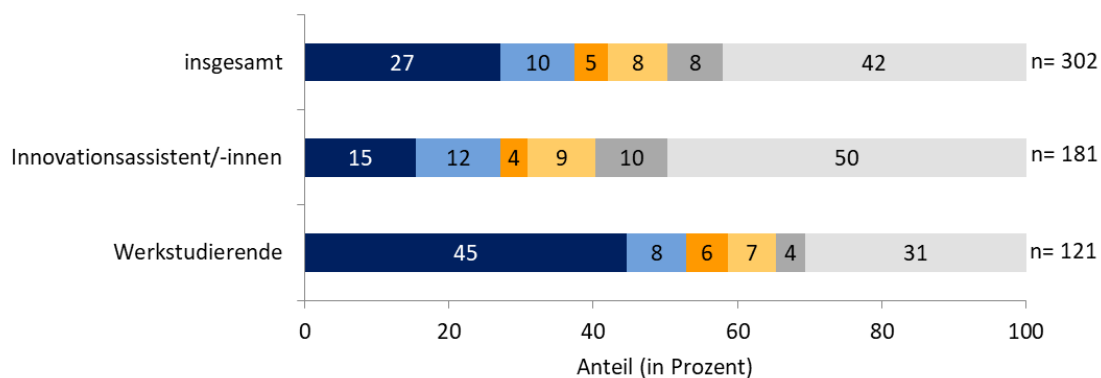
6.2.2 Fachkräftesicherung

Nur bei einem verhältnismäßig kleinen Teil der Innovationsassistentinnen und -assistenten (15 %) wurde das Beschäftigungsverhältnis nach dem Ablauf der Förderung sofort gelöst.⁴⁰ Alle anderen wurden über unterschiedlich lange Zeiträume weiterbeschäftigt. Die Hälfte aller Innovationsassistentinnen und -assistenten war bis zum Befragungszeitpunkt durchgehend weiter beschäftigt (vgl. Abbildung 22).⁴¹

³⁹ Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand vom 28.02.2022.

⁴⁰ Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022.

⁴¹ Werkstudierende konzentrieren sich nach dem Ende der Förderung häufig wieder auf das Studium und dessen Abschluss. Der hohe Anteil sofort beendeter Beschäftigungsverhältnisse (45 %) ist darauf zurückzuführen.

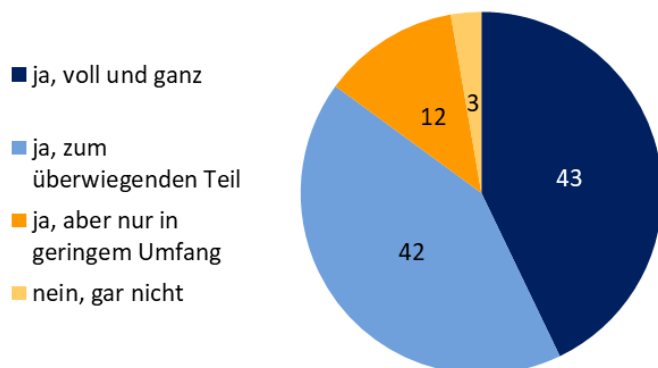
Abbildung 22: Beendigung bzw. Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses

Das Beschäftigungsverhältnis wurde ...

- sofort beendet
- bis zu 6 Monate nach Ablauf der Förderung gelöst
- über 6 Monate bis 1 Jahr nach Ablauf der Förderung gelöst
- über 1 bis 2 Jahre nach Ablauf der Förderung gelöst
- nach mehr als 2 Jahren nach Ablauf der Förderung gelöst
- weitergeführt und besteht noch

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Ebene der ESF-Projekte. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Beschäftigungsverhältnisse wurden in 66 % der Fälle von den Innovationsassistentinnen und -assistenten selbst gelöst, nur in 11 % der Fälle ging die Kündigung vom Unternehmen aus und in 17 % der Fälle wurden sie in beiderseitigem Einvernehmen gelöst.

Abbildung 23: Weiterbeschäftigung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten in Innovationsvorhaben (nach Ablauf der Förderung)

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=147. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten, Ebene der ESF-Projekte.

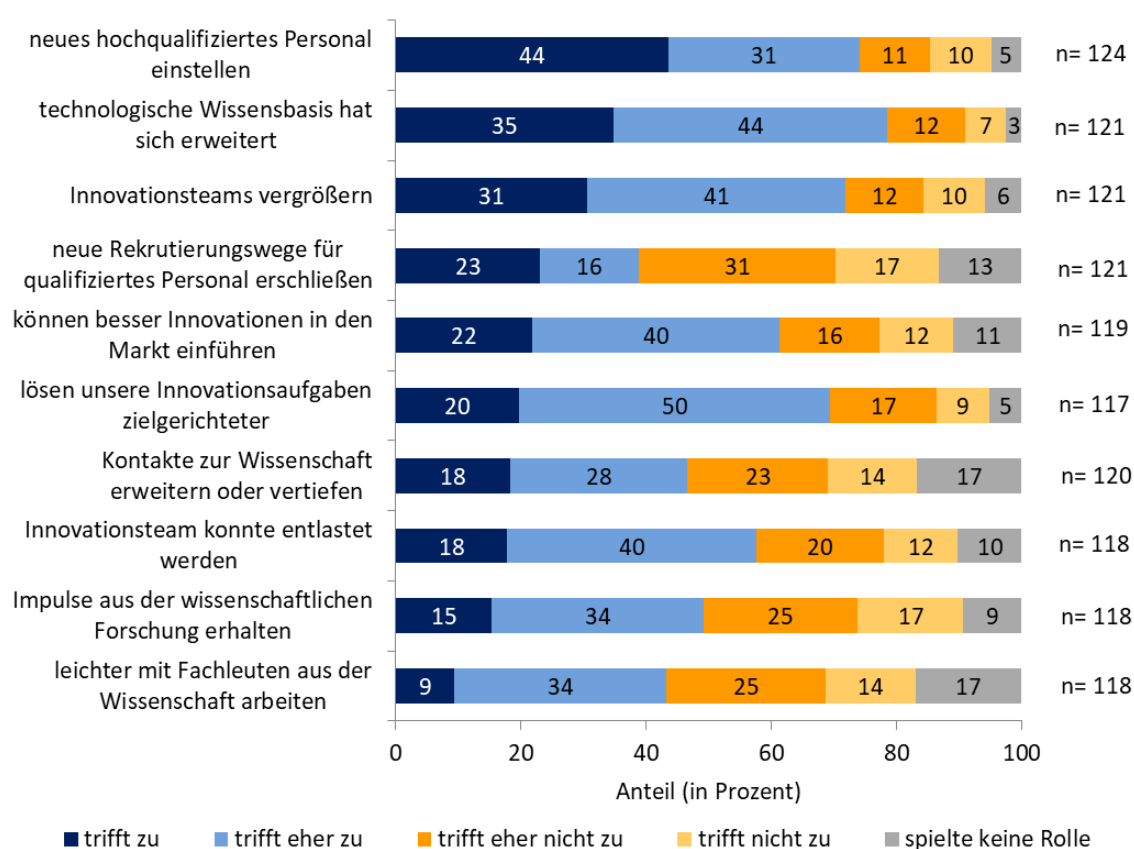
In insgesamt 43 % der Betriebe konnten Personen, die nach dem Ende der Förderung in den Unternehmen weiterarbeiteten, sich voll und ganz auf die Aufgaben in Innovationsvorhaben konzentrieren und weitere 42 % der Unternehmen beschäftigten ihre Innovationsassistentinnen und -assistenten zum überwiegenden Teil in Innovationsvorhaben. Nur 12 % der Unternehmen gaben an, dass sie die Innovationsassistentinnen und -assistenten in geringem Umfang in diesem Bereich beschäftigten und 3 % beschäftigten sie mit anderen Aufgaben. Diese Befunde machen deutlich, wie ernst es den Unternehmen mit den Innovationsvorhaben und den dafür notwendigen hochqualifizierten Fachkräften ist. Die geringe Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen, die überwiegend lange Dauer der Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Förderung sowie die Tätigkeitsprofile der Personen, die weiterbeschäftigt werden, zeigen, dass die Unternehmen die Fachkräfte benötigen, um Innovationsvorhaben umsetzen zu können. In dieselbe Richtung weisen auch Daten aus dem Monitoring: Für 73,6 % der Vorhaben gaben die Unternehmen an,

dass der Einsatz ihrer Innovationsassistentinnen und -assistenten betriebliche Innovationen begünstigt habe. Insgesamt beurteilen daher auch 71,5 % der Befragten den Nutzen der Förderung mit „sehr gut“, 28 % finden sie gut. Die hohe Quote der Zufriedenheit mit der Förderung verweist auf deren Zweckmäßigkeit und Relevanz aus betrieblicher Sicht.

6.2.3 Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

Die insgesamt positiven Bewertungen für die Beschäftigung der Innovationsassistentinnen und -assistenten werden durch weitere Befunde aus der Befragung der Unternehmen bekräftigt. Abbildung 24 zeigt, dass drei Viertel aller Befragten (Summe aus *trifft zu* und *trifft eher zu*) die Förderung nutzen konnten, um hochqualifiziertes Personal einzustellen. Für 79 % der Unternehmen hat die Förderung einen Beitrag zur Erweiterung der technologischen Wissensbasis geleistet.

Abbildung 24: Beobachtete Wirkungen durch den Einsatz von Innovationsassistentinnen und -assistenten



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Deutlich wird, dass die Förderung zahlreiche Wirkungen auf die internen Abläufe in den Unternehmen hatte. 72 % konnten ihre Innovationsteams erweitern und 70 % ihre Innovationsaufgaben dadurch zielgerichteter lösen. 62 % der Unternehmen gaben an, Innovationen besser in den Markt einführen zu können.

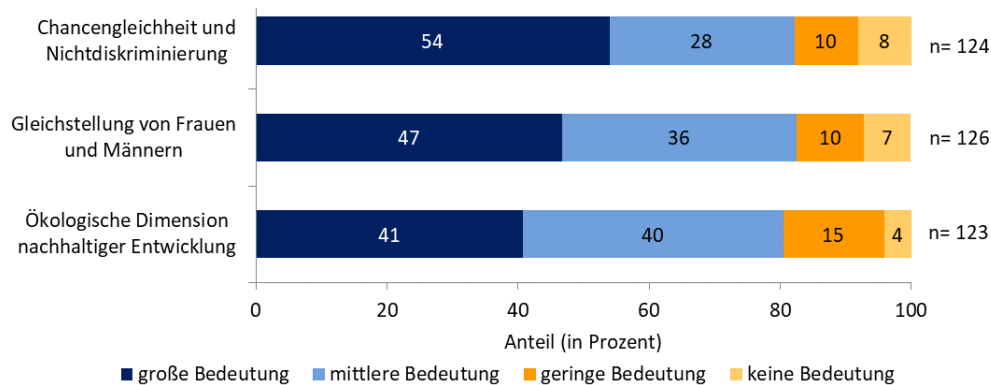
Weniger häufig konnten Impulse aus der wissenschaftlichen Forschung verarbeitet oder leichter mit Fachleuten aus der Wissenschaft zusammengearbeitet werden. Da Kooperationen mit Hochschuleinrichtungen nicht Gegenstand der Förderung sind, erscheinen diese Befunde verständlich. Außerdem konnte über die Hälfte der Unternehmen ihre Innovationsassistentinnen und -assistenten über eigene Stellenanzeigen gewinnen oder über Initiativbewerbungen. Eine Zusammenarbeit mit Hochschulen und deren Career-Center gab es dagegen nur in sehr wenigen Fällen.

6.3 Bereichsübergreifende Grundsätze

Neben arbeitsmarktpolitischen Zielen unterstützt die ESF-Förderung auch die bereichsübergreifenden Grundsätze „Nachhaltige Entwicklung“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „Gleichstellung von Frauen und Männern“. Zunächst ist festzuhalten, dass die bereichsübergreifenden Grundsätze in der Richtlinie und den sie begleitenden Dokumenten verankert sind. Die ESF-Förderung von Innovationsfachkräften soll daher nach Möglichkeit auch einen Beitrag zu diesen Grundsätzen leisten. Deshalb wurden die Unternehmen auch danach gefragt, ob die Innovationsvorhaben aus ihrer Sicht zu den o. g. Zielen einen Beitrag leisten konnten.

Konkret wurden sie gefragt, welche Bedeutung die o. g. Grundsätze bei der Umsetzung der Innovationsvorhaben in den Unternehmen hatten, an denen die Innovationsfachkräfte beteiligt waren. Die befragten Unternehmen konnten zwischen den Antwortoptionen *große*, *mittlere*, *geringe* und *keine Bedeutung* auswählen. Fasst man die Optionen *große* und *mittlere Bedeutung* zusammen, so zeigt sich der Befund, dass zwei Drittel bis vier Fünftel der antwortenden Unternehmen mit Innovationsassistenten diesen drei Grundsätzen eine hohe/überdurchschnittliche Bedeutung beigemessen haben. Dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde mit 83 % *sehr große* Bedeutung beigemessen; ebenso wie dem Grundsatz der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (82 %). Eine im Vergleich dazu etwas *geringere* – aber immer noch hohe Bedeutung – messen die Unternehmen der ökologischen Dimension nachhaltiger Entwicklung bei.

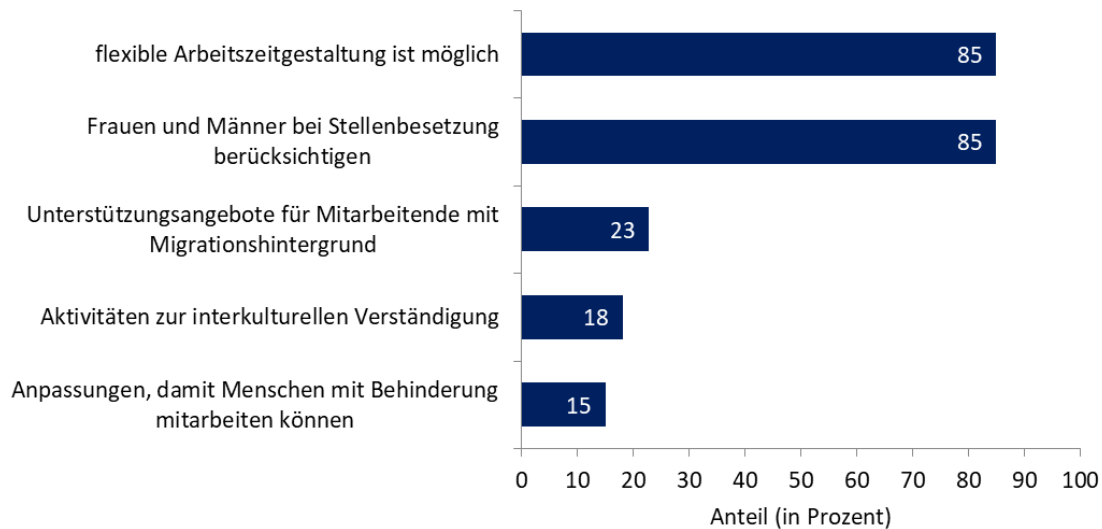
Abbildung 25: Bedeutung der Querschnittsziele aus der Sicht der befragten Unternehmen



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Um Chancengleichheits-, Nichtdiskriminierungs- und Gleichstellungsziele zu erreichen, ermöglichen Unternehmen ihren Innovationsassistentinnen oder -assistenten vor allem eine flexible Arbeitszeit. Bei Einstellungen wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichberechtigt berücksichtigt werden. Jeweils 85 % der befragten Unternehmen gaben an, diese Prinzipien im betrieblichen Alltag und in der Umsetzung von Innovationsvorhaben zu berücksichtigen.

Abbildung 26: Beitrag zur Erreichung von Chancengleichheits-, Nichtdiskriminierungs- und Gleichstellungszielen in Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten

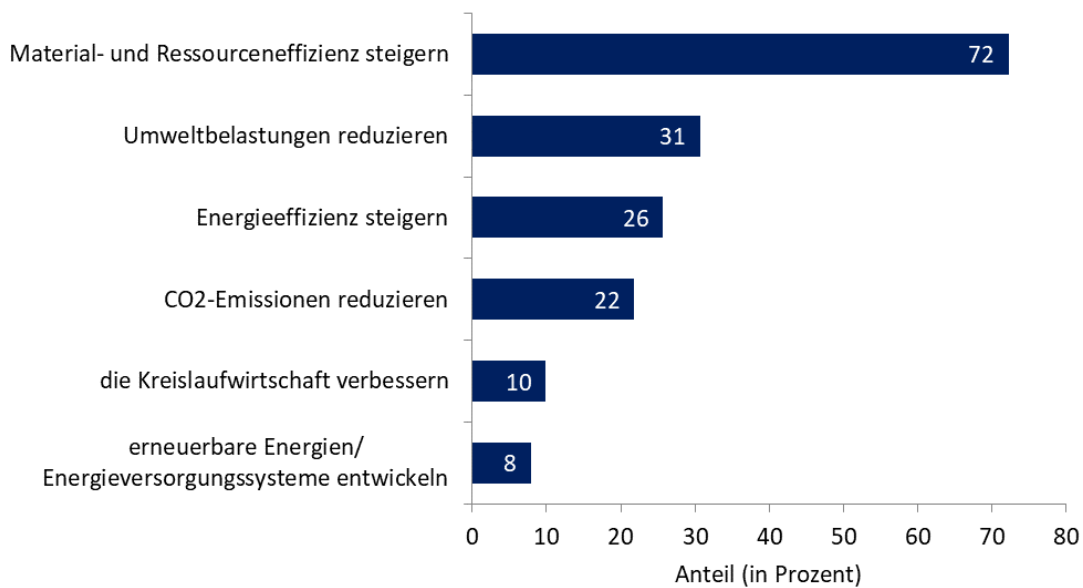


Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=127. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten, Mehrfachnennungen möglich.

Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung werden deutlich weniger oft ergriffen. Rund 23 % der Unternehmen gaben an, Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu machen, 18 % unternehmen Aktivitäten zur interkulturellen Verständigung und 15 % organisieren technische oder organisatorische Anpassungen des Arbeitsplatzes, damit Menschen mit Behinderungen mitarbeiten können.

Die Unternehmen wurden auch gefragt, ob die Innovationsvorhaben, an denen Innovationsfachkräfte beteiligt waren, einen Beitrag zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen leisten konnten. Diese Frage haben 101 Unternehmen beantwortet. Die Steigerung der Material- und Ressourceneffizienz wurde mit 72 % von allen Unternehmen mit deutlichem Abstand an erster Stelle genannt. Deutlich weniger Unternehmen gaben an, dass Umweltbelastungen (31 %) und vor allem CO₂-Emissionen reduziert (22 %) und die Energieeffizienz gesteigert (26 %) werden konnte. Die Thematik erneuerbarer Energien und die Entwicklung neuer Energieversorgungssysteme hat mit nur 8 % der Zustimmungen die geringste Rolle gespielt. (vgl. Abbildung 28). In dieser Größenordnung trifft dies sowohl auf die Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten als auch auf Unternehmen mit Werkstudierenden zu.

Abbildung 27: Beitrag der Innovationsvorhaben zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung in Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=101. Nur Unternehmen mit Innovationsassistentinnen und -assistenten, Mehrfachnennungen möglich.

6.4 Zusammenfassung

Für fast alle Unternehmen (93 %) ist die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte das wichtigste Motiv für die Einstellung von Innovationsassistentinnen oder -assistenten. Ein sehr großer Teil der Unternehmen benötigt die Fachkräfte aber auch, um das konkrete Innovationsvorhaben umzusetzen, für das die Innovationsassistentinnen und -assistenten eingestellt wurden. Die Fachkräftegewinnung und die Umsetzung von Innovationsvorhaben stehen daher an oberster Stelle für die Unternehmen. Dies unterstreicht die Relevanz der Richtlinienziele, die offensichtlich auf einen starken Bedarf in der Wirtschaft Brandenburgs eingehen.

Mit Abstand am häufigsten sind Innovationsassistentinnen oder -assistenten direkt in der Forschung und Entwicklung eingesetzt worden (62 %). In der Konstruktion, im Design und in der Produktvorbereitung haben 34 % von ihnen gearbeitet, in der Produktion waren es 20 %. Die Mehrzahl der Innovationsassistentinnen oder -assistenten (51 %) hat an der Weiterentwicklung von Produkten oder Dienstleistungen mitgewirkt, ein knappes Drittel (32 %) war sogar an der Entwicklung von Marktneuheiten beteiligt und 22 % an der Erschließung neuer Märkte.

Den Zielwert des Ergebnisindikators CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ hat die Förderung mit einem Wert von 96 % weit übertroffen.

43 % der Personen, die nach dem Ende der Förderung bei den geförderten Unternehmen weiter beschäftigt waren, konnten sich voll und ganz auf die Aufgaben in Innovationsvorhaben konzentrieren und weitere 42 % der Innovationsassistentinnen und -assistenten waren zum überwiegenden Teil in Innovationsvorhaben beschäftigt.

Die Förderung wirkt offenbar nachhaltig und führt zu einer länger andauernden Weiterbeschäftigung der geförderten Personen in der FuE der Unternehmen.

7. Werkstudierende

7.1 Outputs in der Förderung von Werkstudierenden

7.1.1 Untersuchungsfragen

Gefördert wird die Teilzeitbeschäftigung von in Vollzeit immatrikulierten Studierenden im Rahmen einer betrieblichen, studentischen Innovationsaufgabe. Werkstudierende wirken nicht im gleichen Umfang und mit vergleichbarem Know-how an Innovationsvorhaben mit wie Innovationsassistentinnen und -assistenten. Sie bearbeiten die Aufgabe grundsätzlich nicht eigenverantwortlich. Das Unternehmen stellt der Person eine Betreuerin oder einen Betreuer zur Seite, die bzw. der sie während des Einsatzes begleitet. Für sie ist das Innovationsvorhaben vor allem ein Lernzusammenhang. Aufgrund der besonderen Einsatzbedingungen der Werkstudierenden wurden den Betrieben in der schriftlichen Befragung angepasste Fragen vorgelegt.

Im folgenden Abschnitt stehen die Besonderheiten des Einsatzes von Werkstudierenden im Mittelpunkt der Untersuchung:

- Wie viele Frauen und Männer wurden als Werkstudierende beschäftigt und aus welchen Fächergruppen stammen sie?
- Welche Studienabschlüsse streben sie an?
- Welche Motive haben die Betriebe für die Inanspruchnahme der Förderung?
- Welche Tätigkeiten übten die Werkstudierenden während der Förderung aus und welche Wissens- und Kompetenzgewinne konnten sie erreichen?
- Wurden sie nach dem Ende der Förderung im Unternehmen weiterbeschäftigt und wirken sie weiter an Innovationsvorhaben mit?
- Welche Wirkungen konnten durch den Einsatz von Werkstudierenden für die Unternehmen identifiziert werden?

7.1.2 Merkmale der geförderten Personen

Insgesamt wurden 941 als Innovationsfachkräfte geförderte Personen aus 517 Unternehmen in die vorliegende Untersuchung einbezogen. Darunter waren 356 Personen, die als Werkstudierende beschäftigt wurden.

Insgesamt nimmt der Anteil der geförderten Vorhaben, an denen Werkstudierende beteiligt waren, ein gutes Drittel (38 %) aller geförderten Vorhaben ein. Unter den Werkstudierenden waren 101 Frauen (28 %). Fast die Hälfte (49 %) war zum Zeitpunkt ihres Eintritts in die Förderung zwischen 25 und 30 Jahre alt, 38 % waren zwischen 20 und 24 Jahre alt. Nur 4 % der Werkstudierenden waren jünger als 20 Jahre, 9 % waren älter als 30 Jahre.

Insgesamt 18,8 % der Werkstudierenden hatten einen Migrationshintergrund. Dies entspricht nahezu exakt dem Anteil von allen ausländischen Studierenden⁴² in Brandenburg (Wintersemester 2021/22).

Im Rahmen der zweiten Richtlinie wurden auch Informationen über das Studienfach und den Studienort erhoben.⁴³ Der mit 36 Personen größte Teil der Werkstudierenden der zweiten Richtlinie belegte Fächer der Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Informatik (40 %), exakt halb

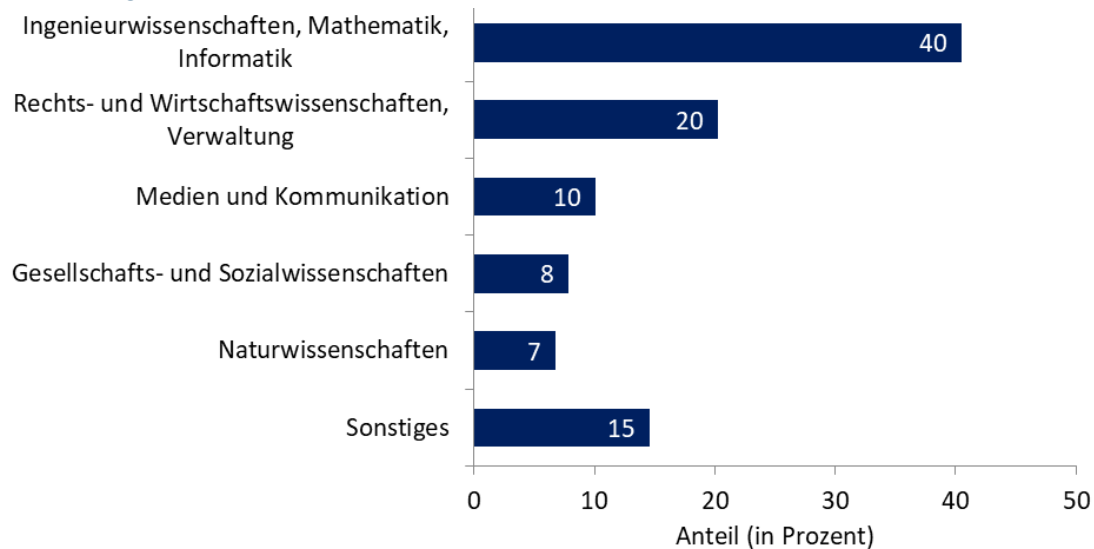
⁴² Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg, Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg, Wintersemester 2021/22, Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/b-iii-1-j>.

⁴³ Weil mit der zweiten Richtlinie nur 89 Personen erfasst wurden, die als Werkstudierende beschäftigt waren, kann zu den folgenden Fragen nur mit sehr geringen Fallzahlen gearbeitet werden. Trotzdem ist zu vermuten, dass die Verteilung der Studienfachgruppen in der Grundgesamtheit aller geförderten Personen nicht wesentlich anders ausfällt. Der Schwerpunkt dürfte in den Ingenieurwissenschaften, der Mathematik und Informatik liegen.

so viele Studierende (18 Personen) belegten Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bzw. Verwaltungswissenschaften (20 %). Medien und Kommunikationswissenschaften studierten 9 Personen (10 %) der Werkstudierenden. Aus naturwissenschaftlichen Fächern kamen nur 6 Personen (7 %), weniger noch als aus den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften (8 %) (vgl. Abbildung 28).⁴⁴

Der Frauenanteil unter den Werkstudierenden lag mit 28 % deutlich unter dem Anteil von Frauen in MINT-Studienfächern in Brandenburg (37 %)⁴⁵. Werkstudierende belegten zwar generell mit Abstand am häufigsten MINT-Fächer (47 %), ein nennenswerter Anteil von ihnen studierte aber auch Fächer der Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften (20 %) sowie der Medien- und Kommunikationswissenschaften (10 %). Aber auch diese Studienfächer trugen nicht dazu bei, dass sich der Frauenanteil wesentlich erhöhte. Insgesamt blieb er bei den Werkstudierenden unter dem landesweiten Anteil von Frauen in den MINT-Fächern.

Abbildung 28: Studienfächer der Werkstudierenden



Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand vom 28.02.2022, n=89. Nur Werkstudierende der zweiten Richtlinie.

Die Werkstudierenden der zweiten Richtlinie strebten zu jeweils gleich großen Anteilen (48 %) einen Bachelor bzw. einen Masterabschluss an, 2 % der Werkstudierenden wollten das Staatsexamen erreichen und 1 % einen sonstigen Abschluss.

Dem hohen Anteil an Ingenieurwissenschaftlichen und mathematischen Fächern sowie der Informatik entsprechend waren Studierende der Brandenburgisch Technischen Universität (BTU) mit 33 % aller Werkstudierenden (15 Personen) in der zweiten Richtlinie am häufigsten vertreten. Auch die Universität Potsdam hat einen naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkt und mit der Digital Engineering Fakultät auch einen Fokus auf Informations- und Kommunikationswissenschaften. 22 % aller Werkstudierenden (10 Personen) waren dort immatrikuliert. Von der Technischen Hochschule in Brandenburg stammten 11 % der Werkstudierenden, von der Technischen Hochschule in Wildau kamen 7 %.

Etwas über die Hälfte aller Werkstudierenden der zweiten Richtlinie studierte in Brandenburg (52 %, 46 Personen), 33 % (29 Personen) kamen aus Berlin. Von Hochschulen aus Sachsen kamen 8 % der Werkstudierenden. Der Rest verteilte sich in sehr viel kleineren Anteilswerten auf die anderen Bundesländer und auf das Ausland. Von der Förderung profitierten also überwiegend Studierende aus Brandenburg und zu einem kleineren Anteil auch Personen aus Berlin.

⁴⁴ Angaben zu den Studienfächern wurden im Monitoring lediglich während der Laufzeit der zweiten Richtlinie erhoben. Es ist also auch möglich, dass die Verteilung der Studienfächer während der gesamten Zeit der Förderung anders ausfällt.

⁴⁵ Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg, Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg, Wintersemester 2021/22, Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/b-iii-1-j>.

7.1.3 Zugänge der Unternehmen in das Programm

Die meisten Unternehmen wurden entweder durch die Wirtschaftsförderung oder durch die Investitionsbank des Landes Brandenburg auf die Möglichkeit zur Förderung aufmerksam gemacht. Insgesamt 29 der in der Online-Erhebung befragten Unternehmen mit Werkstudierenden (33 %) gaben an, von der WFBB bzw. einem ihrer Regionalcenter von der Förderung für Werkstudierende erfahren zu haben. 24 Unternehmen (27 %) wurden von der Investitionsbank auf die Förderung aufmerksam gemacht. Beide Einrichtungen arbeiten in allen Belangen der Wirtschaftsförderung eng zusammen und bieten den Unternehmen Brandenburgs eine Wirtschafts- und Arbeitsförderung unter einem Dach. Andere Quellen spielen dagegen für die Information über Unterstützungsangebote des Landes eine nachgeordnete Rolle (vgl. Abbildung 29).

Die Unternehmen haben ihre Stellen größtenteils selbst ausgeschrieben und sind so an ihre Werkstudierenden gekommen. 36 Unternehmen (41 %) gaben an, ihre Werkstudierenden über eigene Ausschreibungen gewonnen zu haben. Andere Unternehmen kannten ihre späteren Werkstudierenden bereits aus einem Praktikum 31 %. Über Kontakte zu Lehrstühlen oder wissenschaftlichem Personal konnten 25 Unternehmen (29 %) ihre Werkstudierenden gewinnen. 26 % der Unternehmen konnten aufgrund von Empfehlungen Werkstudierende finden und 22 % aufgrund von Initiativbewerbungen. In der Mehrzahl also wählten die Unternehmen ihre Werkstudierenden auf der Grundlage von eigenen Stellenausschreibungen aus. Vermittlungen z. B. von Hochschulen waren demgegenüber nachrangig.⁴⁶

Abbildung 29: Wie haben Sie von der Möglichkeit zur Unterstützung durch Werkstudierende erfahren?



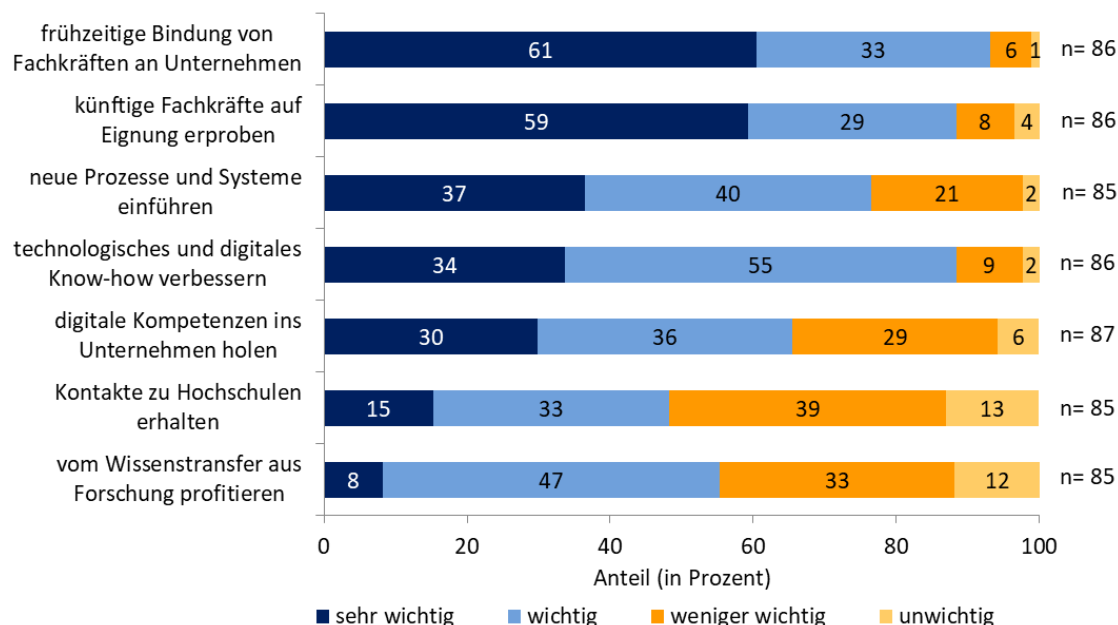
Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=88. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden, Mehrfachnennungen möglich.

Die Unternehmen sehen in der Einstellung von Werkstudierenden vor allem eine Chance auf eine frühzeitige Bindung von Fachkräften an ihr Unternehmen und die Möglichkeit, die Eignung der Personen zu erproben (vgl. Abbildung 30). Die Förderung wird also, so wie es die Richtlinie vorsieht, vor allem zur Fachkräftegewinnung und -bindung genutzt.

⁴⁶ Quelle: SÖSTRA-Befragung der Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=87.

Weil die Werkstudierenden keine eigenständigen Aufgaben im Rahmen von Innovationsvorhaben bearbeiten, sind auch die Erwartungen der Unternehmen an ihren Beitrag zur Umsetzung von Innovationsvorhaben geringer ausgeprägt. Eine Ausnahme bildet das Motiv, technologisches und digitales Know-how zu verbessern. Für 34 % der Befragten war dies ein *sehr wichtiger*, für 55 % der Befragten ein *wichtiger* Grund für die Einstellung von Werkstudierenden.

Abbildung 30: Gründe für die Einstellung von Werkstudierenden



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Eine eher geringe Rolle für die Einstellung spielten die Kontakte zu Hochschulen und der Wissenstransfer aus der Hochschulforschung.

Der Bedarf der Unternehmen an hochqualifizierten Fachkräften ist offenbar so hoch, dass die Befragten 20 % der Projekte auch ohne die Förderung umgesetzt und das Personal eingestellt hätten. 36 % der Projekte wären ohne die Förderung in reduziertem Umfang umgesetzt worden und nur in 29 % der Fälle wären die mit den Innovationsvorhaben verbundenen Einstellungen von Werkstudierenden nicht durchgeführt worden.⁴⁷ In den meisten Fällen beschleunigte die Förderung also die Durchführung betrieblicher Innovationsvorhaben oder sie unterstützte eine Ausweitung der Vorhaben.

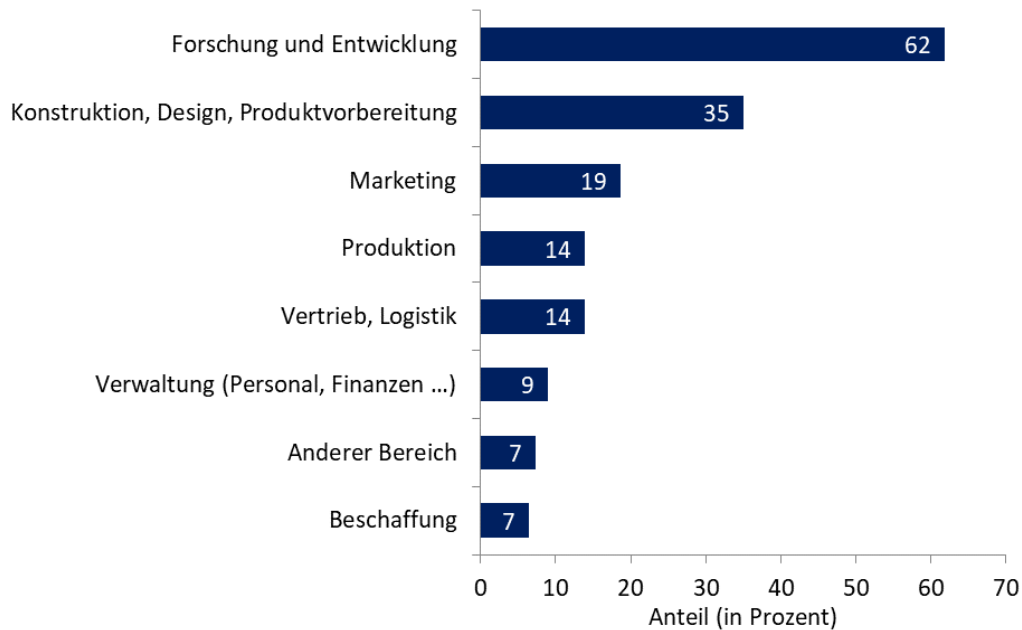
7.1.4 Betriebliche Einsatzbereiche der Werkstudierenden

Die Werkstudierenden wurden – wie die Innovationsassistentinnen oder -assistenten auch – vor allem in der Forschung und Entwicklung eingesetzt (62 % der Vorhaben).⁴⁸ In 35 % der Vorhaben wirkten die Werkstudierenden in der Konstruktion, im Design und in der Produktvorbereitung mit. In den nachgeordneten Bereichen wie dem Marketing, der Produktion, dem Vertrieb, der Logistik und anderen Bereichen wurden die Werkstudierenden deutlich weniger häufig eingesetzt (vgl. Abbildung 31).⁴⁹

⁴⁷ 7 % der Fälle wären später eingestellt worden und 8 % der Fälle wären später und in reduziertem Umfang eingestellt worden (Quelle: SÖSTRA-Befragung der Betriebe, Jul./Aug. 2022).

⁴⁸ Manche Unternehmen haben mehrere Vorhaben durchgeführt. Daher ist die Zahl der Vorhaben, an denen Werkstudierende mitwirkten, höher als die Zahl der geförderten Unternehmen.

⁴⁹ Das Diagramm zeigt die Anteile der Vorhaben, die insgesamt gefördert wurden.

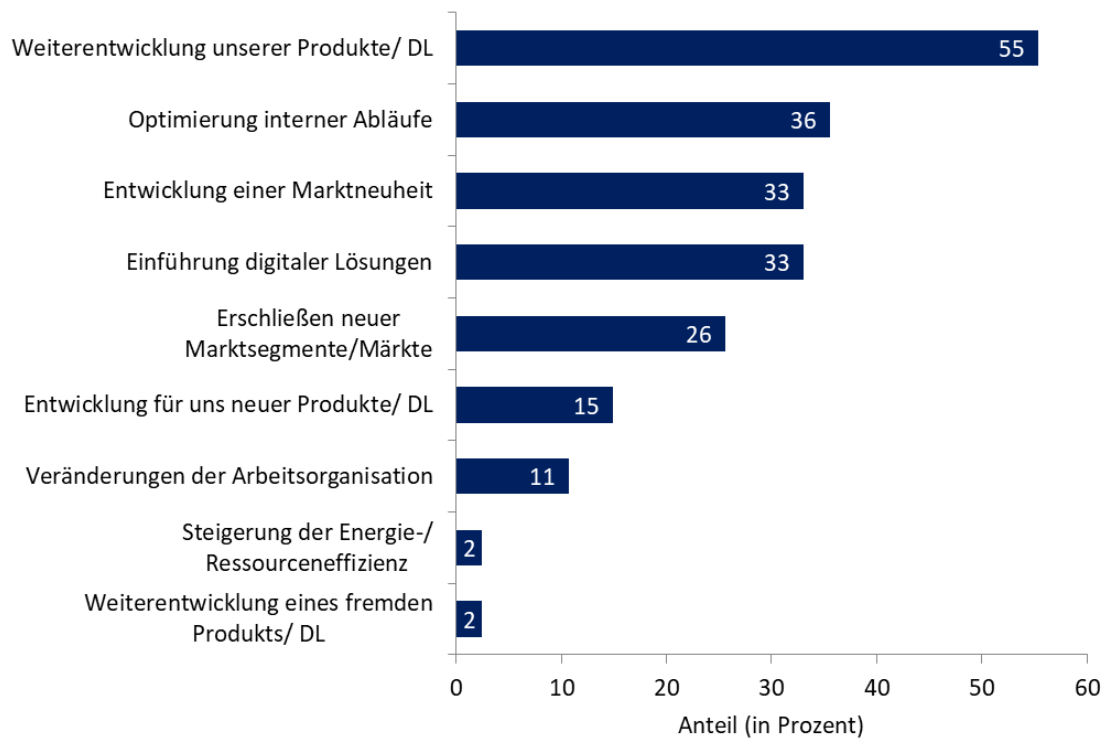
Abbildung 31: Betriebliche Bereiche der Innovationsvorhaben von Werkstudierenden

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=123. Nur Werkstudierende, Ebene der ESF-Projekte, Mehrfachnennungen möglich.

Die Werkstudierenden konnten daher mit ihrem Einsatz vor allem Erfahrungen in den Kernbereichen der Innovationsvorhaben sammeln: in der Forschung, Entwicklung und in der Produktvorbereitung.

In diesen betrieblichen Bereichen hat die Mehrzahl der Werkstudierenden (55 %) an der Weiterentwicklung von Produkten oder Dienstleistungen mitgewirkt, ein Drittel war sogar an der Entwicklung von Marktneuheiten beteiligt und 26 % an der Erschließung neuer Märkte (vgl. Abbildung 32).⁵⁰ Dagegen haben nur 15 % der Werkstudierenden dazu beigetragen, dass Produkte oder Dienstleistungen entwickelt wurden, die zwar nicht für den Markt, aber für das jeweilige Unternehmen eine Neuheit darstellten. Diese Verteilung der Einsatzbereiche zeigt, dass die Unternehmen, die die Förderung in Anspruch genommen haben, häufiger an Marktneuheiten arbeiten; ein Indikator, der für ihre Innovationsfähigkeit spricht und die empirischen Befunde über die Bedeutung von Innovationen für die geförderten Betriebe bekräftigt, die in Abschnitt 5.4 dargestellt wurden. Werkstudierende wirkten auch an der Optimierung interner Abläufe mit (36 %) und an der Einführung digitaler Lösungen (33 %).

⁵⁰ Das Diagramm zeigt die Anteilswerte der geförderten Vorhaben.

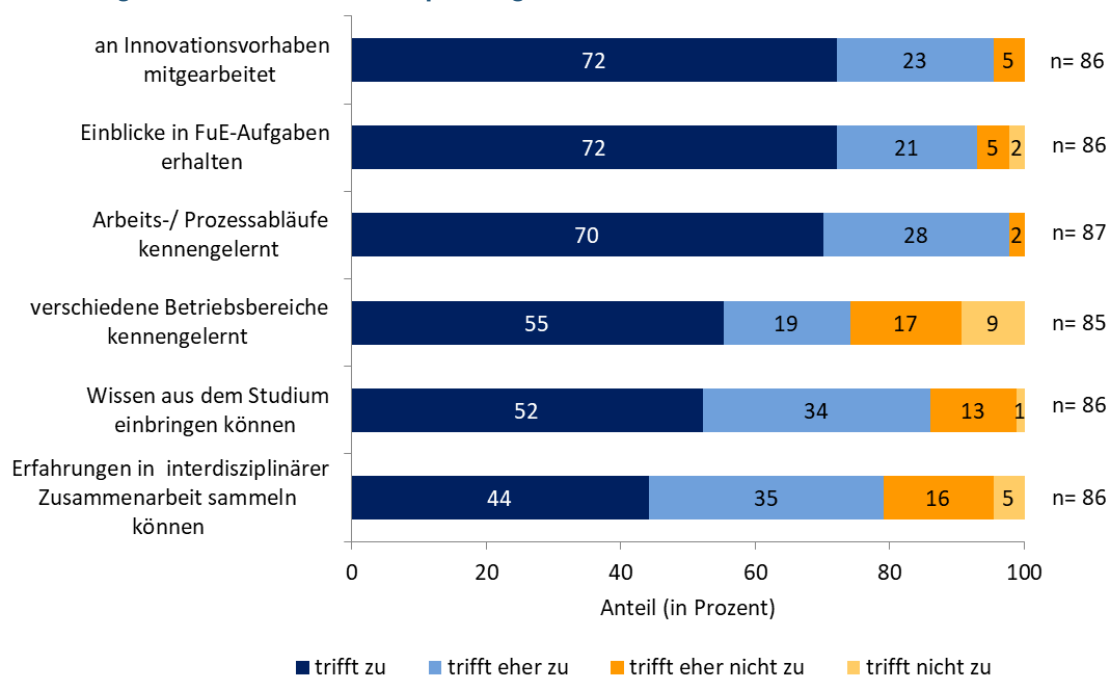
Abbildung 32: Art der Innovationsvorhaben, an denen Werkstudierende mitgewirkt haben

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=121. Nur Werkstudierende, Ebene der ESF-Projekte, Mehrfachnennungen möglich.

Ihre Förderung hat dazu geführt, dass nahezu alle Werkstudierenden in verschiedenen betrieblichen Einsatzfeldern an Innovationsvorhaben mitarbeiten konnten und Einblicke in FuE-Aufgaben erhielten (vgl. Abbildung 33). Sie haben sowohl Arbeits- und Prozessabläufe kennengelernt als auch verschiedene Betriebsbereiche der Unternehmen. Sie konnten ihr Wissen aus ihrem Studium einbringen und Erfahrungen in der interdisziplinären Zusammenarbeit sammeln.

Dass 91 % der Werkstudierenden ihr Projekt beendeten und nur 9 % vor Abschluss des Innovationsvorhabens ihre Teilnahme an der Maßnahme abgebrochen haben⁵¹, bestätigt, wie wichtig ihnen ihre Mitwirkung und ihr Einsatz im Unternehmen waren.

⁵¹ Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag: 31.12.2021, Datenstand: 28.02.2022.

Abbildung 33: Wissens- und Kompetenzgewinne von Werkstudierenden

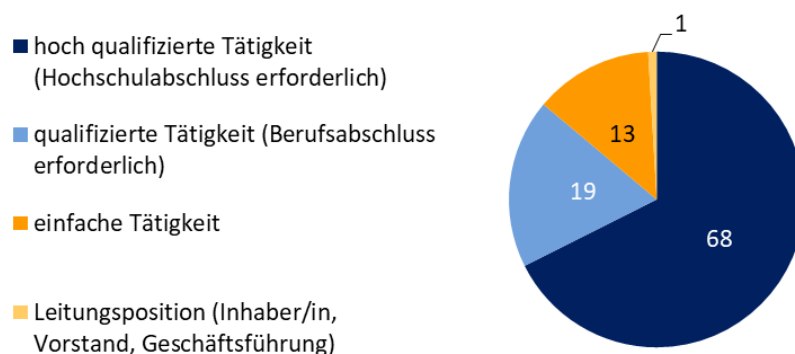
Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

7.2 Ergebnisse und Wirkungen der Förderung von Werkstudierenden

7.2.1 Berufliche Entwicklung der Werkstudierenden

Ein großer Teil der Werkstudierenden konnte die Erfahrungen bei der Mitwirkung an Innovationsvorhaben für die berufliche Weiterentwicklung nutzen, auch wenn ein ebenfalls großer Teil nach dem Ende der Förderung noch mit dem Studium und dessen Abschluss beschäftigt war. So konnte im ESF-Monitoring von den 356 Werkstudierenden in 223 Fällen der Verbleib sechs Monate nach dem Austritt aus der Maßnahme erfasst werden. 108 Personen (48,4 %) waren demnach erwerbstätig, 92 davon in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. 52 der erwerbstätigen Personen (48,2 %) waren freiwillig in Teilzeit beschäftigt.

Mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Werkstudierenden arbeiten nach dem Ende der Förderung in einer hochqualifizierten Tätigkeit, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist (vgl. Abbildung 34). 19 % der Werkstudierenden arbeiten nach dem Ende der Förderung in einer qualifizierten Tätigkeit, für die ein Berufsabschluss notwendig ist. Im Vergleich zu den Innovationsassistentinnen und -assistenten ist dieser Wert um rund zehn Prozentpunkte höher. Der Grund hierfür liegt vermutlich darin, dass Studienabschlüsse mit dem Ende der Maßnahme nicht immer exakt synchronisiert werden können. Ein Teil der Werkstudierenden kann aber bis zum Studienabschluss auf bereits erworbene Berufsabschlüsse zurückgreifen und die restliche Zeit bis zum Studienabschluss darüber finanzieren. 13 % der Werkstudierenden sind mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt. Eine Person gab an, eine Leitungsfunktion auszuüben.

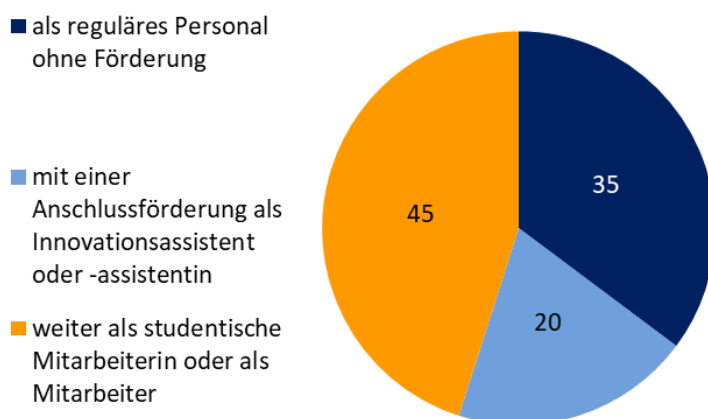
Abbildung 34: Art der Tätigkeit der Werkstudierenden bei erfasstem Verbleib

Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag: 31.12.2021, Datenstand vom 28.02.2022, n=108. Werkstudierende, deren Verbleib erhoben wurde, und die erwerbstätig waren. Die Differenz in der Summe der Anteile zu 100 % ergibt sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Insgesamt 51 von 96 Werkstudierenden (53 %) gaben sechs Monate nach dem Ende der Förderung an, dass sich ihr Status verbessert habe und sie aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wechseln konnten. 67 von 96 Werkstudierenden (70 %) übten eine Beschäftigung aus, die mehr Kompetenzen voraussetzt und mit einer höheren Verantwortung einhergeht.

7.2.2 Fachkräftesicherung

Im Falle einer Weiterbeschäftigung wurden Unternehmen gefragt, in welcher Form die geförderten Personen im Unternehmen weiterarbeiteten. In mehr als einem Drittel der in den befragten Unternehmen durchgeführten Projekte wurden die Werkstudierenden nach der Förderung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen (vgl. Abbildung 35). 20 % der geförderten Vorhaben mündeten in eine Anschlussförderung als Innovationsassistentin oder -assistent. Wenn die Studierenden nach dem Ablauf der Förderung ihr Studium noch nicht abschließen konnten, arbeiten sie als studentische Hilfskräfte weiter für das Unternehmen (45 %).

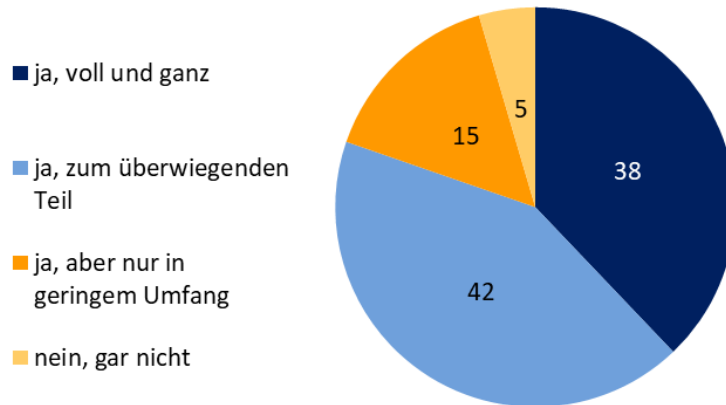
Abbildung 35: Formen der Weiterbeschäftigung der Werkstudierenden

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=71. Nur Werkstudierende, Ebene der ESF-Projekte.

Nach der Förderung arbeiten die Werkstudierenden auch ganz oder überwiegend weiter an Innovationsvorhaben (vgl. Abbildung 36). Nur ein geringer Anteil der befragten Betriebe gab an, dass die Werkstudierenden entweder nur in geringem Umfang oder gar nicht mit Innovationsvorhaben beschäftigt seien. Offenbar legen Unternehmen und Werkstudierende Wert auf eine

kontinuierliche Weiterarbeit an den begonnenen Vorhaben. Insgesamt bestätigen die Unternehmen einhellig den Nutzen der Förderung. 71 % sehen in der Förderung einen *sehr guten* Nutzen, 28 % bewerten den Nutzen mit *gut*.⁵²

Abbildung 36: Einsatzfelder der Werkstudierenden für Innovationsvorhaben nach der Förderung



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=66. Nur Werkstudierende, Ebene der ESF-Projekte.

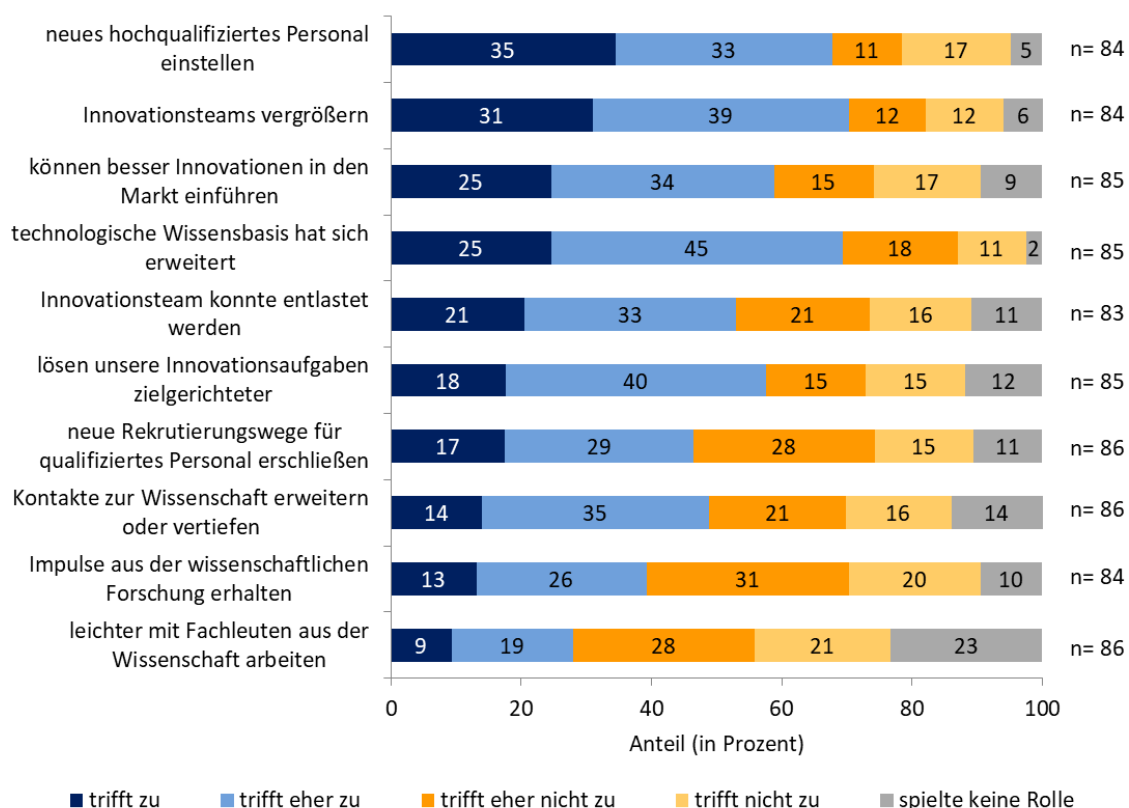
7.2.3 Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

Die Förderung von Werkstudierenden wirkt auch auf die Unternehmen. Abbildung 37 zeigt, dass rund ein Drittel der befragten Unternehmen durch den Einsatz der Werkstudierenden neues hochqualifiziertes Personal einstellen konnte. Ein weiteres Drittel gab an, dass dies für sie *ehrer zutrifft*. In diesen Fällen kann angenommen werden, dass nicht alle Werkstudierenden nach der Förderung in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen werden konnten oder die zusätzliche Beschäftigung nicht im erwarteten Umfang realisiert werden konnte.

Eine Mehrheit der Unternehmen gab auch an, dass sie mit dem Einsatz der Werkstudierenden ihre Innovationsteams vergrößern konnte. Diese Aussage deckt sich mit dem Befund, dass sehr viele Personen in der Forschung und Entwicklung oder an der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen gearbeitet haben. Insgesamt wird deutlich, dass die Förderung viele betriebliche Bereiche positiv beeinflusst hat. Die Unternehmen gaben an, dass sich ihre technologische Wissensbasis erweitert habe, bestehende Innovationsteams entlastet und Innovationsaufgaben zielgerichteter gelöst werden konnten.

Weil die meisten Unternehmen ihre Werkstudierenden über eine Stellenanzeige gewannen oder die Personen bereits als Praktikantinnen oder Praktikanten in den Unternehmen bekannt waren, ging mit der Förderung keine Erweiterung oder Vertiefung der Kontakte in die Wissenschaft einher.

⁵² Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022.

Abbildung 37: Wirkungen durch den Einsatz von Werkstudierenden für befragte Unternehmen

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

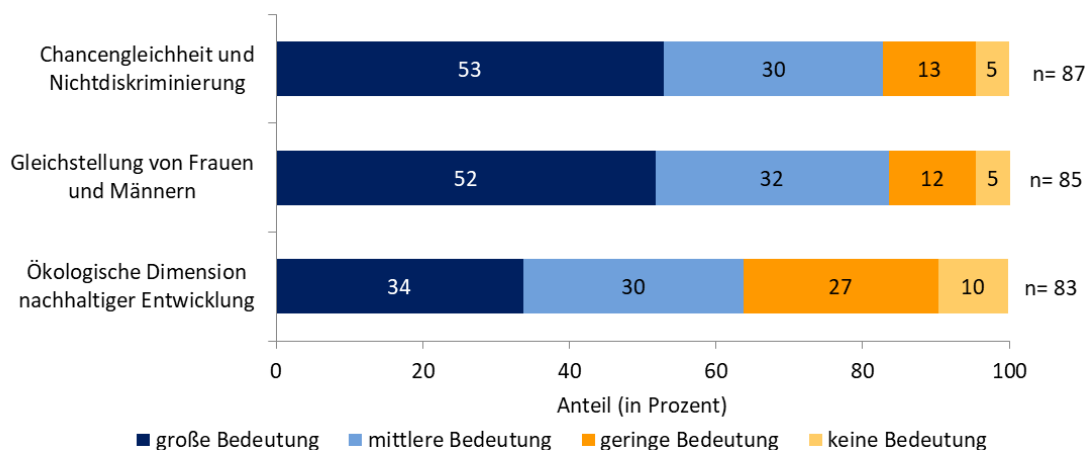
Werkstudierende bearbeiten Innovationsaufgaben nicht eigenverantwortlich, sondern wirken begleitend und unterstützend an den Vorhaben mit. Daher ist ihr Einfluss auf den Fortschritt des Vorhabens geringer als der von Innovationsassistentinnen oder -assistenten. Die Unternehmen bestätigen dies in ihren Angaben zu der Frage, ob der Einsatz der Werkstudierenden die betrieblichen Innovationsvorhaben begünstigt hat. Lediglich 13 % bejahten die Frage, 87 % verneinten sie. Bei den Innovationsassistentinnen oder -assistenten ist das Verhältnis fast umgekehrt: Hier gaben 74 % der Unternehmen an, dass die geförderten Personen betriebliche Innovationen begünstigt haben, 26 % verneinten die Frage.⁵³

7.3 Bereichsübergreifende Grundsätze

Die Abbildung 38 zeigt, welche Bedeutung die Unternehmen, die Werkstudierende beschäftigt haben, den bereichsübergreifenden Grundsätzen beigemessen haben. Die befragten Unternehmen konnten zwischen den Antwortoptionen *große*, *mittlere*, *geringe* und *keine Bedeutung* auswählen.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern nehmen demnach eine überragende Bedeutung für die Unternehmen ein. Fasst man die Optionen *große* und *mittlere* Bedeutung zusammen, so haben 83 bzw. 84 % der Unternehmen diese Grundsätze bei der Einstellung ihrer geförderten Personen berücksichtigt. Eine im Vergleich dazu *geringere* – aber immer noch hohe Bedeutung – messen die Unternehmen der ökologischen Dimension nachhaltiger Entwicklung bei.

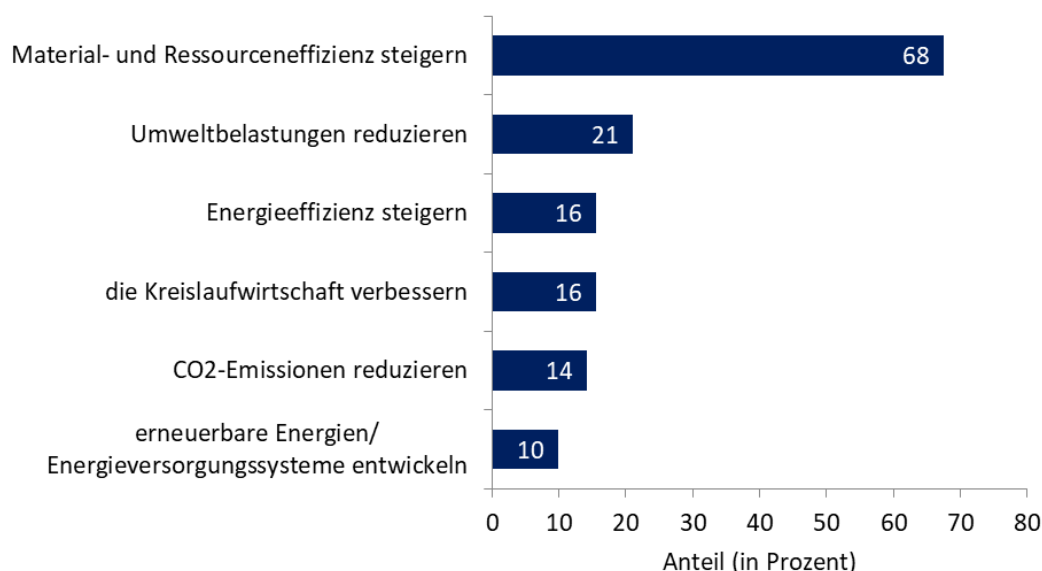
⁵³ Quelle: ESF-Monitoring, Stichtag 31.12.2021, Datenstand vom 28.02.2022.

Abbildung 38: Bedeutung der Querschnittsziele für die Unternehmen

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Unternehmen, Jul./Aug. 2022. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Dieser Befund ist in der Grundaussage identisch mit den Aussagen der Unternehmen, die Innovationsassistentinnen oder -assistenten beschäftigt haben.

Unternehmen, die Werkstudierende beschäftigt haben, gaben im Datenblatt für das ESF-Monitoring nur für acht Vorhaben (2 %) an, dass sie einen Umstieg auf eine CO₂-arme und ressourceneffiziente Wirtschaft unterstützen.⁵⁴ Dies steht in auffallendem Widerspruch zu den Angaben der Unternehmen in der schriftlichen Befragung der Evaluierung. Demnach haben die Vorhaben von 68 % der Unternehmen dazu beigetragen, die Material- und Ressourceneffizienz zu steigern (vgl. Abbildung 39).⁵⁵

Abbildung 39: Beitrag des Innovationsvorhabens zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022, n=71. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden, Mehrfachnennungen möglich.

⁵⁴ Für die Unternehmen, die Innovationsassistentinnen oder -assistenten beschäftigt haben, liegt der Anteil ähnlich niedrig (12 Vorhaben, ebenfalls 2 % aller Vorhaben).

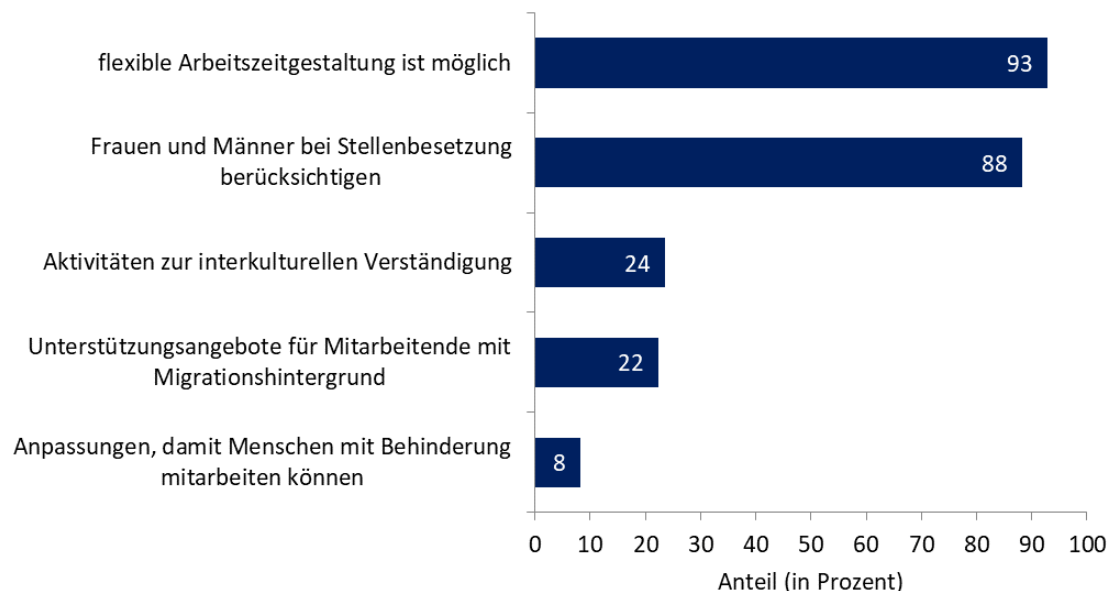
⁵⁵ Die Daten zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen werden im ESF-Monitoring von der Verwaltungsbehörde und der ILB vorab eingestellt. Weil es sich bei den Monitoringdaten nicht um Angaben der geförderten Unternehmen zu ihren Vorhaben handelt, sind sie auch nicht mit den Befragungsdaten zu vergleichen. Der Abgleich zeigt jedoch, dass die vorab gemachten Angaben nicht der Sichtweise der Unternehmen entsprechen.

Weitere 21 % der Unternehmen sehen in ihren Vorhaben auch einen Beitrag, um Umweltbelastungen zu reduzieren und 16 % gaben an, damit die Energieeffizienz zu steigern. Der Anteil der Unternehmen, die mit ihren Vorhaben auch einen Beitrag zur Reduktion der CO₂-Emissionen leisten, ist mit nur 14 % gering. Bei 16 % der Unternehmen tragen die Projekte dazu bei, die Kreislaufwirtschaft zu verbessern, bei 10 % wirken sie daran mit, erneuerbare Energien und Energieversorgungssysteme zu entwickeln.

Für das Gleichstellungsziel engagieren sich die Unternehmen deutlich stärker als für das Nicht-diskriminierungsziel (vgl. Abbildung 40). Ganze 93 % ermöglichen eine flexible Arbeitszeitgestaltung und versuchen auf diese Weise, Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. 88 % der Unternehmen gaben an, Männer und Frauen bei der Stellenbesetzung gleichermaßen zu berücksichtigen.

Dagegen unternehmen nur 24 % der Befragten Aktivitäten zur interkulturellen Verständigung. 22 % bieten Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund an und lediglich 8 % der Befragten ermöglichen Anpassungen des Arbeitsplatzes, damit Menschen mit Behinderungen mitarbeiten können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ggf. zahlreiche Unternehmen keine Personen aus anderen Kulturkreisen eingestellt haben. Dies könnte auch für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund zutreffen.

Abbildung 40: Beitrag der Innovationsvorhaben zu den Querschnittszielen



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. n=85. Nur Unternehmen mit Werkstudierenden, Mehrfachnennungen möglich.

7.4 Zusammenfassung

Für fast alle Unternehmen (94 %) ist die frühzeitige Bindung künftiger Fachkräfte das wichtigste Motiv für die Einstellung von Werkstudierenden. Ein ebenfalls sehr großer Teil der Unternehmen nutzt die Förderung auch dazu, künftige Fachkräfte auf ihre Eignung zu prüfen, indem sie für eine zunächst befristete Zeit mit ihnen gemeinsam an einem Innovationsvorhaben arbeiten. Von den Studierenden erwarten sich aber auch zahlreiche Unternehmen Impulse für eine Verbesserung ihres technologischen und digitalen Know-hows.

Eine vorausschauende Praxis der Fachkräftesicherung ist daher das wichtigste Motiv für die Beschäftigung von Werkstudierenden. Dies unterstreicht die Relevanz der Richtlinienziele, die offensichtlich auf einen starken Bedarf in der Wirtschaft Brandenburgs eingehen.

Mit Abstand am häufigsten sind Werkstudierende direkt in der Forschung und Entwicklung eingesetzt (62 %). In der Konstruktion, im Design und in der Produktvorbereitung haben 35 % von ihnen gearbeitet, in der Produktion dagegen nur 20 %. Die Mehrzahl der Werkstudierenden

(55 %) hat an der Weiterentwicklung von Produkten oder Dienstleistungen mitgewirkt, 36 % haben die Optimierung interner Abläufe unterstützt, jeweils 33 % haben sogar an der Entwicklung einer Marktn Neuheit mitgearbeitet oder bei der Einführung digitaler Lösungen mitgewirkt.

Im Falle einer Weiterbeschäftigung waren nach Ablauf der Förderung 35 % der Werkstudierenden als regulär Beschäftigte in den Unternehmen tätig, 20 % wurden als Innovationsassistentinnen oder -assistenten weiter gefördert und 45 % wurden als studentische Hilfskräfte weiterbeschäftigt.

8. Administrativer Aufwand und Handlungsempfehlungen aus Sicht der Unternehmen

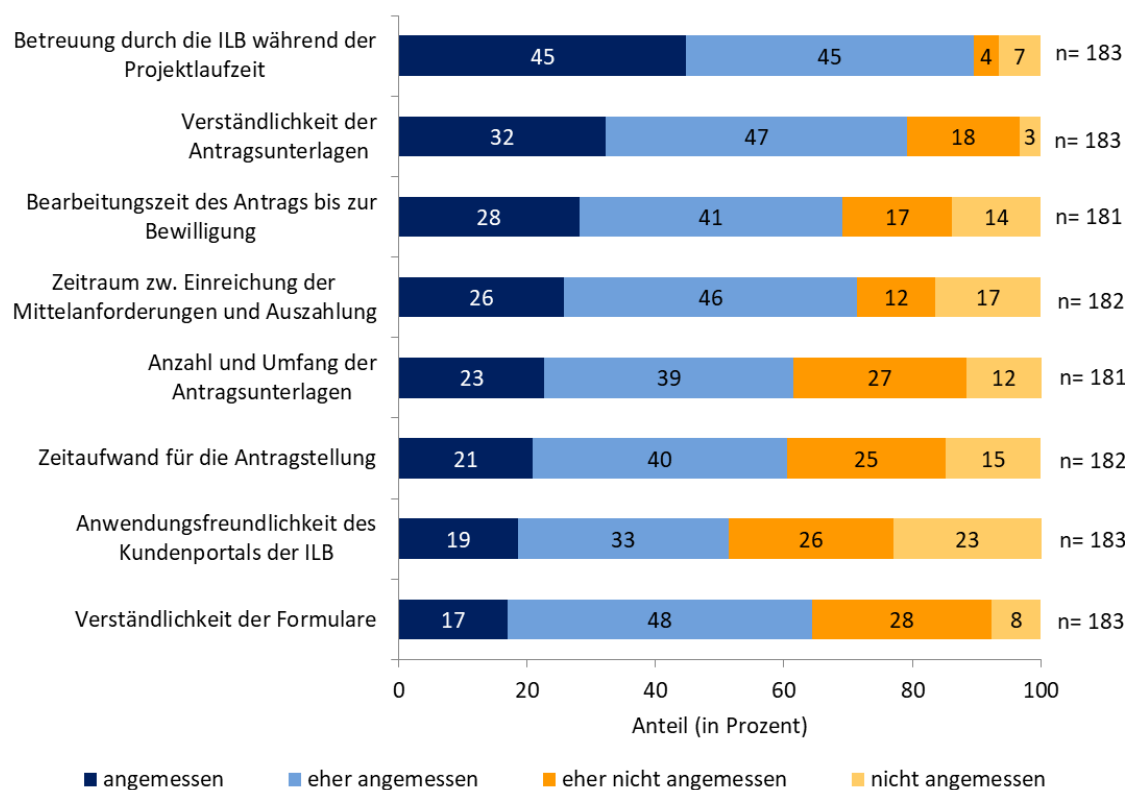
Die Inanspruchnahme von Förderangeboten steigt, wenn die administrative Umsetzung der Förderberatung, Antragstellung, Dokumentation und Abrechnung mit einem aus betrieblicher Sicht akzeptablen Aufwand bewältigt werden kann. Ob eine Förderung beantragt wird, hängt daher auch von der Gestaltung der administrativen Verfahren ab. Die geförderten Unternehmen wurden daher um ihre Einschätzungen zum Antragsverfahren und zur Anwendungsfreundlichkeit des Kundenportals der ILB gebeten. Abbildung 41 zeigt, dass die Unternehmen offenbar überwiegend zufrieden sind.

Dies gilt insbesondere für die Betreuung durch die ILB während der Projektlaufzeit. 45 % der Befragten hielt diese für *angemessen*, ebenso viele für *eher angemessen*. Dass die Antragsunterlagen verständlich seien, finden zwar etwas weniger Betriebe. Dennoch: Der größte Anteil unter den Betrieben findet sie *eher angemessen*. Ein geringerer Anteil (32 %) bewertet sie als *angemessen*; nur wenige finden sie offenbar unverständlich. Auch den Zeitaufwand für die Antragstellung halten die meisten Betriebe für *angemessen* oder *eher angemessen*, wenngleich die Zustimmung in diesem Punkt etwas geringer ausfällt als zur Verständlichkeit der Antragsunterlagen. Das Gleiche gilt für Anzahl und Umfang der Antragsunterlagen.

Auch mit der Bearbeitungszeit der Anträge sind die meisten Betriebe zufrieden. 69 % finden sie *angemessen* oder *eher angemessen*. Dies gilt auch für die laufenden Abrechnungen und Mittelabrufe.

Deutlich weniger zufrieden sind die Betriebe mit dem Kundenportal der ILB. Die Zustimmung fällt in diesem Punkt am geringsten aus. Zum Kundenportal haben sich auch viele Betriebe in eigenen Kommentaren schriftlich geäußert.

Abbildung 41: Beurteilung des Antragsverfahrens und des Kundenportals der ILB



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

40 Unternehmen nutzten die Gelegenheit, im Rahmen der Befragung auf Möglichkeiten zur Optimierung der Förderung hinzuweisen. 29 davon (73 %) machten Vorschläge, wie aus ihrer Sicht

die administrative Bearbeitung und Abwicklung der Förderung verbessert werden könnte. Sechs Hinweise bezogen sich auf die Förderung der Werkstudierenden, drei auf die der Innovationsassistentinnen oder -assistenten. In einer Anmerkung wurde das Programm gelobt. Ein weiterer Hinweis war nicht auswertbar.

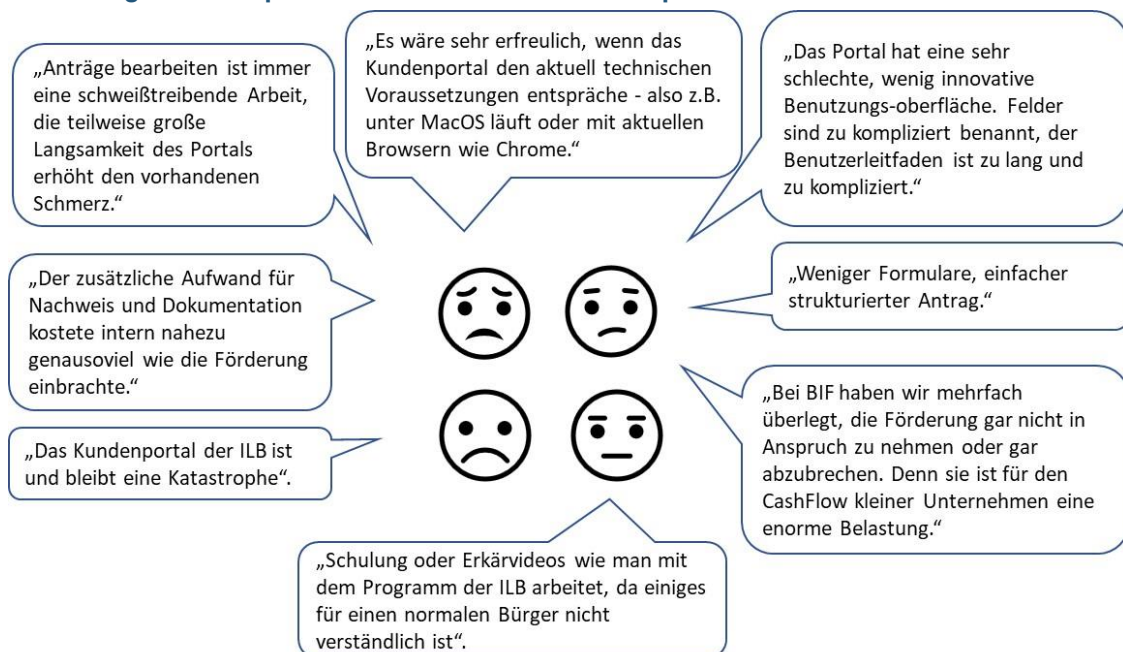
Die Hinweise zu den administrativen Rahmenbedingungen und Verfahren lassen sich in drei Themen zusammenfassen:

- die Menge an Formularen und der Aufwand für deren Bearbeitung sollte reduziert werden,
- der Umfang an Papierdokumenten, die einzureichen oder auszufüllen sind, sollte reduziert und Nachweise digital und online erbracht werden können,
- das Online-Tool der ILB sollte gründlich überarbeitet und verbessert werden.

Die Befragten sparten hier nicht mit Kritik, aber auch nicht mit konstruktiven Vorschlägen, wie es besser gemacht werden könnte. Vielen sind die Formulare zu umständlich, kompliziert oder schwer verständlich. Es werden kürzere Antragsdokumente, weniger Papier oder mehr Online-Komponenten gefordert. Das Antragsverfahren sollte demnach insgesamt vereinfacht und es sollten weniger Formulare und Nachweise verlangt werden. Der Aufwand schrecke Unternehmen ab.

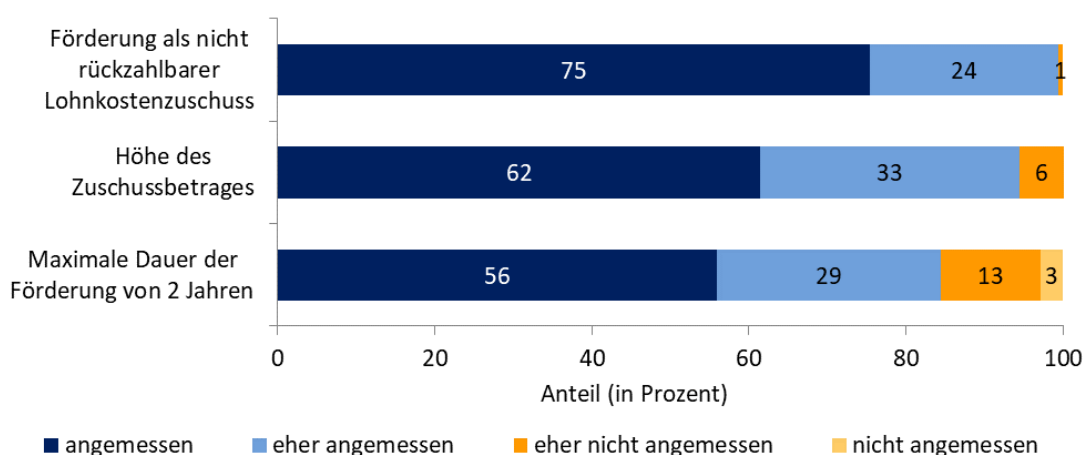
Immer wieder wird die schwierige und komplizierte ILB-Online-Plattform kritisiert. Vielen Unternehmen erscheint sie als nicht intuitiv bedienbar, benutzerunfreundlich und als zeitlich aufwändig zu handhaben. Einige der typischen Kommentierungen zum Kundenportal zeigt Abbildung 42:

Abbildung 42: Exemplarische Kritik am ILB-Kundenportal



Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022.

Mit Art, Höhe und Dauer der Förderung sind die Unternehmen dagegen sehr zufrieden. Dies belegt Abbildung 43 eindrucksvoll. Zwischen den Fördergegenständen gibt es in dieser Hinsicht auch keine nennenswerten Abweichungen in den Bewertungen.

Abbildung 43: Bewertung der Art, Höhe und Dauer der Förderung aus der Sicht der befragten Unternehmen

Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022. n=179. Differenzen in der Summe der Anteile zu 100 % ergeben sich aus der Rundung der Anteilswerte.

Die Zustimmung zur Dauer der Förderung ist zwar mit 85 % der Stimmen ebenfalls sehr hoch; eine „ideale Förderung“ wäre aber für immerhin 43 % der Befragten länger. Sie wünschen sich eine Förderdauer von drei Jahren oder mehr.⁵⁶

Zusammenfassend lässt sich aus den Einschätzungen der Unternehmen zu den administrativen Verfahren festhalten, dass

- das Antrags- und Bewilligungsverfahren generell als strukturiert und berechenbar wahrgenommen wird,
- die Bearbeitungszeiten für Antrag und Mittelabrufe als angemessen bewertet werden,
- der Antragsprozess und der Umfang der einzureichenden Unterlagen als aufwändig gelten,
- das digitale Kundenportal der ILB für dringend überarbeitungsbedürftig gehalten wird, und dass
- die Art, Höhe und Dauer der Förderung überwiegend angemessen erscheinen.

⁵⁶ Quelle: SÖSTRA-Befragung der geförderten Betriebe, Jul./Aug. 2022.

9. Zwischenfazit zur Zielerreichung – gemessen an OP-Indikatoren

Aus der Perspektive des ESF-OP sind die quantifizierten Output- und Ergebnisindikatoren wesentliche Maßstäbe für die Bewertung der Zielerreichung der Förderung. Der Indikator „Teilnehmende Nachwuchsfachkräfte“ (CO6; ESF OPI26) wurde zur Bewertung der Förderung sowohl im Programm „EINSTIEGSZEIT“ als auch für die Förderung von Innovationsfachkräften im Rahmen des Brandenburger ESF-OP definiert. Der für die beiden Förderansätze geltende Indikator CO6 hatte einen Zielwert von 5.700 Teilnehmenden. Er wurde mit 5.839 Teilnehmenden bereits zum 31.12.2021 (Datenstand: 17.02.2022) erreicht. Darunter sind im Programm „EINSTIEGSZEIT“ 5.222 Teilnehmende gefördert worden.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang das Förderprogramm „Brandenburger Innovationsfachkräfte“, so fließt in den Indikator CO6 nur die Förderung von Innovationsassistentinnen und Innovationsassistenten ein. Für sie ist im Rahmen der OP-Programmierung ein Zielwert von 1.000 Teilnehmenden definiert worden. Nach den Angaben des ESF-Monitorings sind bisher insgesamt 524 Innovationsassistentinnen und -assistenten bewilligt worden. Legt man die bis zum Stichtag bewilligten ESF-Projekte bzw. Innovationsfachkräfte zugrunde, so ist der Zielwert des Output-Indikators zu etwas mehr als der Hälfte erfüllt worden (52,4 %).

Blickt man auf die Förderperiode zurück, so lassen sich eine Reihe von Gründen anführen, weshalb der für die Förderung insgesamt geplante Zielwert nur in dem beschriebenen Umfang erreicht wurde.

Über den Zeitverlauf hinweg fällt auf, dass die Anzahl der Bewilligungen von der Tendenz her rückläufig war. Dabei dürfte das Einsetzen der Corona-Pandemie zu Beginn des Jahres 2020 eine Rolle gespielt haben. Denn viele Unternehmen, darunter auch innovationsgetriebene, wurden zu einer sehr vorsichtigen Personal- und Einstellungspolitik veranlasst. Nicht zuletzt könnte ein dritter Grund sein, dass – wie Antworten von Betrieben vermuten lassen – die Unternehmen mit dem administrativen Verfahren unzufrieden waren und dies andere Betriebe letztendlich davon abgehalten haben könnte, das Förderangebot in Anspruch zu nehmen.

Für den Ergebnisindikator CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ der Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten wird im ESF-OP ein Zielwert von 60 % ausgewiesen.⁵⁷ Bezieht man die 429 Innovationsassistenzen, die sich nach dem Austritt aus ihrer Maßnahme in einer sv-pflichtigen Beschäftigung befanden, auf die insgesamt 524 geförderten Innovationsassistenzen, so ergibt sich ein Anteil von 81,9 %. Die Zielerreichung des Ergebnisindikators und damit die unmittelbar OP-bezogenen Ergebnisse der Förderung sind somit sehr positiv zu bewerten.

⁵⁷ Im o. g. Eckpunktepapier werden in Bezug auf die mit der Förderung zu erreichenden Ergebnisse keine Aussagen getroffen.

10. Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen

10.1 Zentrale Befunde und Ergebnisse der Evaluierung

- 1. Die Förderung von Innovationsfachkräften hat einen Beitrag zur Schaffung und Sicherung hochqualifizierter Arbeitsplätze geleistet und damit zur Fachkräftesicherung in innovativen, kleinen und mittleren Brandenburger Unternehmen beigetragen.**

Für diese Gesamteinschätzung spricht vor allem, dass unmittelbar nach der Förderung 81,9 % der unterstützten Innovationsassistentinnen und -assistenten in den Betrieben weiter beschäftigt wurden. Neben der unmittelbaren Unterstützung der Betriebe bei der Realisierung konkreter Innovationsvorhaben ist die langfristige Stärkung ihrer Basis an hochqualifizierten Fachkräften eine ganz entscheidende Voraussetzung, um auch längerfristig Innovationsstrategien umsetzen zu können.

- 2. Das Ziel der Förderung von Innovationspotenzialen in kleinen und mittleren Unternehmen im Land Brandenburg ist weitgehend erreicht worden.**

Hochqualifizierte Fachkräfte konnten ihr an Hochschulen erworbenes Fachwissen in die betriebliche Praxis einbringen. Dies hat die Innovationskraft der geförderten Unternehmen gestärkt sowie die fachlichen und forschungspraktischen Kompetenzen der Innovationsfachkräfte verbessert. Quantitativ ist die Förderung hinter den geplanten Zielwerten des ESF-OP zurückgeblieben.

- 3. Bis Ende Dezember 2021 haben 941 Personen an der Förderung von Brandenburger Innovationsfachkräften teilgenommen und diese abgeschlossen.**

Zum Stichtag 31.12.2021 haben im Rahmen der beiden BIF-Richtlinien 941 Personen eine Förderung beendet; unter ihnen 288 Frauen, was einem Frauenanteil von 30,6 % entspricht. Mit 151 Personen hatten 16 % der Teilnehmenden einen Migrationshintergrund bzw. gehörten einer Minderheit an.

- 4. Für die Förderung sind insgesamt 24,2 Mio. Euro an förderfähigen Gesamtkosten bewilligt worden.**

Die bewilligten ESF-Mittel hatten mit 15,1 Mio. Euro einen Anteil von 62,4 % an den bewilligten förderfähigen Gesamtkosten. Bis zum Stichtag am 31.12.2021 waren von den bewilligten ESF-Mitteln in Höhe von 15,1 Mio. Euro bereits 11,4 Mio. Euro ausgezahlt worden. Dies wiederum entspricht einem Anteil von 75,5 %.

- 5. Das Angebot der BIF-Förderung ist von innovationsorientierten Unternehmen angenommen worden.**

Die 941 geförderten Personen waren in 517 Brandenburger Unternehmen beschäftigt. Die Diskrepanz ergibt sich daraus, dass Unternehmen mehrfach Anträge für alle drei Förderelemente bewilligt bekommen konnten. Etwa drei Viertel der geförderten Unternehmen stammen aus dem Dienstleistungsgewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe und der Informations- Kommunikations- und Telekommunikationsbranche (IKT).

Die Förderung hat – entsprechend der Brandenburger Betriebsgrößenstruktur – vor allem kleinere Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten erreicht (44,4 %); darunter auch Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (31,3 %). Gefördert wurden Betriebe in ganz Brandenburg, wobei sich das Gros um die Stadt Potsdam und den Landkreis Potsdam-Mittelmark konzentrierte.

Die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass die Förderung vor allem von Unternehmen genutzt wurde, die Innovationen strategisch und daher mittel- oder längerfristig planen (60 %). Das

wird durch den Befund bekräftigt, dass zwei Drittel der antwortenden Betriebe angegeben haben, entweder immer oder oft Innovationsvorhaben durchzuführen.

6. Die Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten war der Schwerpunkt der BIF-Förderung.

Die Förderung von Innovationsassistenten hat gut die Hälfte der BIF-Förderung (55,5 %) ausgemacht, der Frauenanteil lag hier bei gut einem Drittel (33,7 %). 13,8 % der geförderten Innovationsassistentinnen und -assistenten hatten einen Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu lag der Anteil von nicht-deutschen Studierenden an Brandenburger Hochschulen im Wintersemester 2020/21 mit 18,8 % etwas höher.

7. Promotoren des Programms sind die WFBB und die ILB.

Promotoren des Programms sind die Wirtschaftsförderung des Landes (WFBB) und die Investitionsbank Brandenburg (ILB). Andere potenzielle Kommunikationskanäle wie Unternehmens- und Steuerberater/-innen oder Forschungsnetzwerke spielen eine untergeordnete Rolle. Auch in der Betriebsberatung der Kammern dürfte noch Potenzial zur Verbreitung des Angebotes liegen.

8. Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte – für Unternehmen das Hauptmotiv ihrer Teilnahme.

Während fast alle antwortenden Unternehmen die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte als Motiv für die Inanspruchnahme der Förderung genannt haben, hat die Deckung eines Ersatzbedarfs kaum eine Rolle gespielt. Innovationsorientierte Unternehmen haben offensichtlich einen beachtlichen Erweiterungsbedarf. Von großer Bedeutung sind auch die konkreten Innovationsvorhaben, die mit zusätzlichen Fachkräften vorangetrieben werden sollen. Der Beitrag der BIF-Förderung zur Fachkräftesicherung wird auch an den hohen Übernahmequoten der Innovationsassistentinnen und -assistenten deutlich.

9. Betrieblicher Einsatzbereich war vor allem Forschung und Entwicklung.

Mit Abstand am häufigsten sind Innovationsassistentinnen oder -assistenten direkt in der Forschung und Entwicklung eingesetzt (62 %). In der Konstruktion, im Design und in der Produktvorbereitung haben 34 % von ihnen gearbeitet und in der Produktion 20 %.

10. Innovationsassistenten konnten vor allem Erfahrungen in Forschung und Entwicklung sammeln.

Deutlich mehr als vier Fünftel der antwortenden Unternehmen (86 %) meinten, dass die Innovationsassistenten praktische Erfahrungen in FuE-Tätigkeiten und bei der Mitwirkung an konkreten Innovationsvorhaben sammeln konnten. Davon haben beinahe zwei Drittel (65 %) geäußert, dass dies in vollem Umfang zutrifft.

11. Antrags- und Bewilligungsverfahren werden von den antwortenden Unternehmen überwiegend positiv bewertet.

Positiv hervorgehoben wurde von den antwortenden Unternehmen die Betreuung durch die ILB während der Projektlaufzeit. Dies trifft in abgeschwächter Form auch auf die Verständlichkeit der Antragsunterlagen und die Bearbeitungszeiten in der ILB zu. Wenn es demgegenüber um die Anwendungsfreundlichkeit des ILB-Kundenportals und die Verständlichkeit der dortigen Formulare geht, nimmt der Anteil positiver Bewertungen der Unternehmen deutlich ab.

10.2 Handlungsempfehlungen der Evaluierung

Die BIF-Förderung sollte in ihrer Grundstruktur weitergeführt werden. Dabei sollte die derzeitige inhaltliche Ausrichtung und Gestaltung der Richtlinie auch die künftige Förderung bestimmen. Wenn der Fördergeber bestimmte Ziele in besonderem Maße erreichen möchte, sollten mit den Förderkonditionen bestimmte Anreize in die jeweilige Richtung gesetzt werden.

Diese können bei bestimmten Zielen wie der ökologischen Transformation in Form einer höheren oder auch einer verlängerten Förderung (z. B. 2 Jahre) gesetzt werden.

1. **Ausweitung des Informations- und Serviceangebotes** zu Fragen der Antragstellung und Nachweisführung, um die Antragstellenden vor der jeweiligen Entscheidungssituation mit den notwendigen Informationen zu versorgen. Beispiele dafür sind:
 - a. periodische Informationsveranstaltungen und Webinare für Fördermittelnnehmer/-innen, zu denen über einen Newsletter- und Informationsverteiler eingeladen wird. Zu diesem können sich Interessierte für aktuelle Spezifika der Dokumentation und Nachweispflichten anmelden;
 - b. die Bereitstellung von Leitfäden zur Antragstellung, Dokumentation und Abrechnung, zugeschnitten auf die Perspektive der Fördermittelnnehmer/-innen;
 - c. die Bereitstellung von Erklärvideos (vereinzelte wurde über den Nutzen erster bereitgestellter Erklärvideos berichtet).
2. **Modernisierung und Aktualisierung des Kundenportals** hinsichtlich Funktionalität und einfacher Nutzung/Sprache, u. a. mit der Möglichkeit:
 - a. das Portal für die Nutzung mit verschiedenen Web-Browsern zugänglich zu machen,
 - b. Daten schneller als bisher hochzuladen,
 - c. zur komfortablen Hinterlegung von Daten und bereits eingereichten Nachweisen, auch nutzbar für Folgeeinreichungen und in anderen Förderprogrammen;
 - d. zur automatischen Übertragung von wiederkehrenden Eingaben als Default-Vorschläge auf Folgeformulare;
 - e. zu kontextbezogenen Hilfehinweisen in einfacher Sprache zum Ausfüllen der Formulare;
 - f. zu automatischem Vollständigkeitscheck und automatischer Plausibilitätskontrolle, insbesondere bei numerischen Eingaben.
3. **Verringerung des Nachweisaufwandes** durch die Ermöglichung einfach zu handhabender, **digital signierter Nachweise und Einreichprozeduren** zur Vermeidung einer umständlichen Einreichung von Originaldokumenten und deren Rücksendung.
4. **Das BIF-Programm sollte an allen Hochschulen des Landes Brandenburg stärker beworben werden.** Die an den Hochschulen befindlichen Career Center könnten ggf. ein weiterer Kanal sein, um die Hochschulen in ihrer Breite mit diesem Angebot zu erreichen.
5. **Die Umsetzung der neuen Förderrichtlinie und der Austausch mit den Umsetzungspartnern könnte dazu genutzt werden,** die Umsetzungsbedingungen aus der Perspektive der Hochschulen des Landes zu reflektieren. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen in Bezug auf die Nutzung des Angebots lassen auf verschiedene Erfahrungen der Hochschulen schließen.
6. Zu prüfen wäre, ob weitere Kanäle zur Vermarktung der BIF-Förderung in verstärktem Maße einzubeziehen wären. Hier ist an Unternehmens- und/oder Steuerberatungen oder auch an die Kammern zu denken.
7. Um den Zuwendungsempfängenden die Nutzung des ILB-Portals für das Antrags-, Bewilligungs-, und Abrechnungsverfahren zu erleichtern, sollte an der Benutzerfreundlichkeit des ILB-Portals weitergearbeitet und entsprechende Schulungsmaßnahmen angeboten werden. In diesen Weiterbildungen sollten auch die zu erhebenden Merkmale erläutert und mit Beispielen veranschaulicht werden. Damit könnte auch ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Datenqualität geleistet werden.

8. **Höhere Anreize für einen Umstieg auf eine CO₂-arme Wirtschaftsweise setzen**, z. B. durch eine Staffelung der Lohnkostenzuschüsse: Innovationsvorhaben, die ökologische Modernisierungen und einen Umstieg auf eine CO₂-arme Wirtschaft nachweislich zum Ziel haben, erhalten einen höheren oder längerfristigen Lohnkostenzuschuss als alle anderen.

Literatur

Relevante Programm- und Projektdokumente

- ILB Arbeit (2019): Datenblatt zur Erhebung von Indikatoren im Rahmen des ESF 2014-2020 „Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistenten/innen“, „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF 2019)“ vom 22.07.2019, Potsdam.
- ILB Arbeit (2015): Datenblatt zur Erhebung von Indikatoren im Rahmen des ESF 2014-2020 „Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Vergabe von Stipendien an Studierende sowie zur Beschäftigung von Werkstudierenden („Brandenburg-Stipendium“) und Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)“ vom 09.10.2015, Potsdam.
- Der Präsident des Landesrechnungshofs Brandenburg (Hrsg.) (2018): Jahresbericht 2018, Potsdam, 2018.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2014): Eckpunkte zur Bündelung der Richtlinien „Brandenburg-Stipendium“ und „Innovationsassistent“ zur Richtlinie „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)“, Potsdam, 3. Juli 2014.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2014): Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Vergabe von Stipendien an Studierende sowie zur Beschäftigung von Werkstudierenden („Brandenburg-Stipendium“) und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)“ vom 19. November 2014, In: Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 51 vom 17. Dezember 2014; S. 1588-1595.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Referat 33 (2018): Eckpunkte zur Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF 2019)“, Potsdam, 20. Dezember 2018.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2019): Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen beziehungsweise Innovationsassistenten „Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF 2019)“ vom 16. Mai 2019, In: Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 22 vom 12 Juni 2019, S. 523-533.

Ausgewählte projektrelevante Literaturquellen

- Förderung von Innovationsassistentinnen und -assistenten in kleinen und mittleren Unternehmen. Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des Landes Rheinland-Pfalz vom 21. November 2016.
- Giel, Susanne (2013): Theoriebasierte Evaluation. Konzepte und methodische Umsetzungen. (Münster /New York/München/Berlin).
- Koschatzky, Knut; Kroll, Henning; Meyborg, Mirja; Schnabl, Esther; Stahlecker, Thomas (2018): Politische Maßnahmen zur Unterstützung von innovationsbasiertem regionalem Strukturwandel, Fraunhofer ISI, Arbeitspapiere Unternehmen und Region, Nr. R2/2018, Karlsruhe, 2018.
- Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben der Technologieförderung (ESF-Technologieförderung 2014 bis 2020) vom 8. Dezember 2015.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Beschäftigung von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und wissenschaftlichen Hochschulen in kleinen Unternehmen in Schleswig-Holstein (Innovationsassistentenrichtlinie) vom 11. Dezember 2015.

- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Beschäftigung von Innovationsassistenten im Land Sachsen-Anhalt (Richtlinien Innovationsassistentenförderung) vom 11. Januar 2019.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Einsatzes von Innovationsassistentinnen und Innovationsassistenten in kleinen und mittleren Unternehmen (Personaltransfer-Richtlinie) - (Erl. d. MW v. 1.10.2008 - Nds. MBl. S. 1048).
- Richtlinie zur Förderung der Forschungs- und Entwicklungsintensität in Thüringer Unternehmen und Forschungseinrichtungen – Gewinnung von Personal für Forschung und Entwicklung (FuE), Gestaltung, Durchsetzung, Vermarktung von Innovationen und Vernetzung zu Innovationsketten – aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaats Thüringen (FuE-Personal Richtlinie) – Förderrichtlinie gemäß Prioritätsachse A, Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte, des ESF-OP 2014 bis 2020 im Freistaat Thüringen vom 29. Januar 2019.
- Statistik Berlin-Brandenburg (2022): Akademische und staatliche Abschlussprüfungen im Land Brandenburg Prüfungsjahr 2021. Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, Statistischer Bericht B III 3 – j / 21, Potsdam, Juni 2022, Tabelle 1 Bestandene Abschlussprüfungen im Land Brandenburg 2012 bis 2021.
- Statistik Berlin-Brandenburg, Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg im Wintersemester 2021/ 22, Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/b-iii-1-j>.

Anhang

Fragen zum Innovationsgeschehen im Unternehmen

Zunächst interessiert uns die Bedeutung von Innovationen in Ihrem Unternehmen. Wir bitten Sie, mit Ihren Antworten auf die folgenden 4 Fragen Ihr Innovationsverhalten näher zu beschreiben.

1.1 Wie häufig sind Sie in Ihrem Unternehmen mit der Durchführung von Innovationsvorhaben befasst?

	immer	oft	gelegentlich	selten	so gut wie nie
Mit Innovationen befasst wir uns ...	☐	☐	☐	☐	☐

1.2 Welche Bedeutung haben Innovationen für Ihre strategische Planung?

	werden strategisch längerfristig geplant	werden mittelfristig geplant	erfolgen anlassbezogen	haben keine Bedeutung
Innovationen ...	☐	☐	☐	☐

1.3 Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen beschäftigten Sie zum Stichtag 31.12.2021 in Brandenburg und wie viele von ihnen arbeiteten überwiegend an innovationsbezogenen Aufgaben? Bitte tragen Sie die jeweiligen Werte in die Felder ein. Falls Sie keine exakten Daten angeben können, schätzen Sie bitte.

Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

Die Gesamtanzahl der Beschäftigten muss größer oder gleich dem Anteil der innovationsbezogenen Arbeitenden sein. Der mit Innovationsaufgaben verbunden Anteil am Umsatz für das letzte Geschäftsjahr darf 100 % nicht übersteigen.

	31.12.2021	
Beschäftigte insgesamt am Standort in Brandenburg*		VzÄ
■ Darunter Beschäftigte, die überwiegend mit innovationsbezogenen Aufgaben** im Unternehmen / in der Einrichtung beschäftigt sind		VzÄ
Anteil der Aufwendungen für Innovationsvorhaben*** am Umsatz für das letzte Geschäftsjahr		%

* Bitte geben Sie die Zahl der Beschäftigten in **Vollzeitäquivalenten** an.

** Beschäftigte mit innovationsbezogenen Aufgaben sind unmittelbar am FuE-Prozess beteiligt oder erbringen Dienstleistungen für den FuE-Prozess.

*** Damit sind alle Aufwendungen gemeint, die intern oder durch Vergabe von Aufträgen für Innovationsvorhaben an externe Dienstleister entstehen.

1.4 Wie hat sich die Anzahl aller Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort in Brandenburg in den letzten fünf Jahren entwickelt? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

	stark gewachsen (> 10 %)	mäßig gewachsen (bis zu 10 %)	gleich geblieben (- 2 % bis +2 %)	mäßig gesunken (< - 10 %)	stark gesunken (> - 10 %)
Die Mitarbeiter/in-nenzahl in unserem Unternehmen ist	☐	☐	☐	☐	☐

Fragen zur Umsetzung der Förderung

Die Richtlinie „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ (BIF-Richtlinie) unterstützt Brandenburger Unternehmen dabei, die für sie wichtigen hochqualifizierten Fachkräfte zu gewinnen. Auf diese Weise soll auch ihre Innovationsfähigkeit gestärkt werden. Für die Entwicklung der Beschäftigung in Unternehmen ist die Richtlinie ein wichtiges Instrument. Deswegen würden wir gerne erfahren, wie Sie auf das Programm aufmerksam wurden, warum Sie einen Antrag gestellt haben, wie Sie Personal für die Förderung rekrutierten und welche Erwartungen Sie an den Einsatz der neu eingestellten Werkstudierenden oder Innovationsassistentinnen und -assistenten hatten.

- 2.1 Nach den Angaben, die uns von der ILB übermittelt wurden, haben Sie folgende ESF-Projekte durchgeführt: Bitte prüfen Sie, mit Ankreuzen, dass diese ESF-Projekte in Ihrem Unternehmen durchgeführt wurden. Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

Person	Art der Förderung	Beginn	Ende	Bestätigung
1	Innovationsassistenten			☐
2	Werkstudierende			☐
3	Innovationsassistenten			☐
4	Innovationsassistenten			☐

- 2.2 Wie haben Sie von der Möglichkeit erfahren, Unterstützung für die Einstellung von Innovationsassistentinnen und -assistenten und/oder Werkstudierenden zu erhalten? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus

Aufmerksam auf die Fördermöglichkeiten wurde/n ich/wir durch:	
die Wirtschaftsförderung des Landes (WFBB bzw. ein Regionalcenter der WFBB)	☐
regionale/ kommunale Einrichtungen der Wirtschaftsförderung	☐
durch das Management eines der Brandenburger Innovationscluster, z. B. Energietechnik, Metall o.a.	☐
die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)	☐
das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie bzw. zuvor das Ministerium für Arbeit, Soziales Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF)	☐
Veranstaltungen von Forschungsnetzwerken	☐
eine IHK oder HWK	☐
eine/n Unternehmens- oder Steuerberater	☐
ein anderes Unternehmen	☐
eine Universität/Hochschule/Forschungseinrichtung	☐
unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	☐
Bewerbungen von Studierenden oder Fachkräften	☐
Anderes, und zwar ...	☐

Sie haben eben angegeben, dass sich unter den in Ihrem Unternehmen geförderten Personen eine oder mehrere Werkstudierende befanden. Die folgenden Fragen beziehen sich auf die in Ihrem Unternehmen geförderten Werkstudierenden. Unter Werkstudierenden werden Personen verstanden, die im Unternehmen in Teilzeit arbeiten, während sie in Vollzeit an einer Hochschule oder Universität in Brandenburg oder in einem anderen Bundesland oder im Ausland immatrikuliert sind. Werkstudierende bearbeiten die innovative Aufgabe grundsätzlich nicht eigenverantwortlich, sondern wirken begleitend und unterstützend an der betrieblichen Innovation im Unternehmen mit.

- 2.1.1 Wie wichtig waren Ihnen jeweils die folgenden Gründe für die Einstellung von **Werkstudierenden**? Falls Sie mehrere Werkstudierende beschäftigt haben, resümieren Sie bitte ihre Angaben für alle Personen.

Folgende Gründe sind/ waren uns ...	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
künftige Fachkräfte auf ihre Eignung für unsere Aufgaben erproben	☐	☐	☐	☐
Kontakte zu Hochschulen erhalten	☐	☐	☐	☐
vom Wissenstransfer aus der wissenschaftlichen Forschung profitieren	☐	☐	☐	☐
technologisches und digitales Know-how allgemein verbessern	☐	☐	☐	☐
neue Prozesse und Systeme einführen	☐	☐	☐	☐
digitale Kompetenzen ins Unternehmen holen	☐	☐	☐	☐
frühzeitige Bindung von Fachkräften an das Unternehmen	☐	☐	☐	☐
Anderes, und zwar ...	☐	☐	☐	☐

- 2.1.2 Wie haben Sie die Werkstudierenden für Ihr Unternehmen gewonnen? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

durch eine eigene (Stellen-)Ausschreibung	☐
durch eine Initiativbewerbung	☐
durch ein Praktikum oder die Tätigkeit als Studentische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter	☐
über ein FuE-Projekt	☐
über Transferstellen oder Career-Center an Hochschuleinrichtungen	☐
über Kontakte zu Lehrstühlen bzw. wissenschaftlichem Personal	☐
über Kontakte zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen	☐
über Kontakte zu anderen Unternehmen.	☐
Über Empfehlungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	☐
Anderes, und zwar ...	☐

- 2.1.3 Hätten Sie die Werkstudierenden auch eingestellt, wenn Sie keine Zuschüsse für ihre Beschäftigung erhalten hätten? Wenn Sie für mehr als eine Person einen Zuschuss erhalten haben, antworten Sie bitte resümierend für alle Personen.

	wie erfolgt eingestellt	später eingestellt	in reduziertem Umfang eingestellt	später und in reduziertem Umfang eingestellt	nicht eingestellt
1. Person	☐	☐	☐	☐	☐
2. Person	☐	☐	☐	☐	☐

Fragen zu den Tätigkeiten während der Förderung (Werkstudierende)

Im Folgenden geht es um den Einsatz des / der Werkstudierenden in Ihrem Unternehmen. Wir würden gerne erfahren, in welcher Art von Innovationsprojekt die Personen mitgewirkt haben und welche konkreten Tätigkeiten sie dabei ausgeübt haben.

2.2.1 In welchen betrieblichen Bereichen wurden die Innovationsvorhaben umgesetzt, für die Sie eine Förderung bewilligt bekommen haben? Bitte geben Sie für alle geförderten Personen an, in welchen Bereichen in Ihrem Betrieb sie hauptsächlich an Innovationsvorhaben mitgewirkt haben. (maximal drei Nennungen)

	2. Person
Beschaffung	☐
Forschung und Entwicklung	☐
Konstruktion, Design, Produktvorbereitung	☐
Produktion	☐
Vertrieb, Logistik	☐
Marketing	☐
Verwaltung (Personal, Finanzen ...)	☐
Anderer betrieblicher Bereich und zwar:	☐

2.2.2 Bitte geben Sie für alle geförderten Werkstudierenden an, an welchen Neuerungen / Veränderungen sie hauptsächlich mitgewirkt haben. (Maximal drei Nennungen)

	2. Person
Entwicklung einer Marktneuheit für ein Produkt oder eine Dienstleistung	☐
Eigene Weiterentwicklung eines unserer Produkte/einer Dienstleistung	☐
Eigene Weiterentwicklung eines fremden Produktes oder einer Dienstleistung	☐
Entwicklung von im Markt vorhandenen, aber für uns neuen Produkten/ Dienstleistungen	☐
Erschließen für uns neuer Marktsegmente/Märkte	☐
Optimierung interner Produktions- und/ oder Geschäftsabläufe	☐
Einführung digitaler Lösungen	☐
Steigerung unserer Energie- und Ressourceneffizienz	☐
Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation	☐
Eine andere Neuerung und zwar:...	☐

2.2.3 Welche Wissens- und Kompetenzgewinne konnten die Werkstudierenden erreichen? Bitte fassen Sie die Ergebnisse für alle Personen zusammen, die bei Ihnen als Werkstudierende beschäftigt waren.

Während der Zeit der geförderten Anstellung hat der/ die Werkstudierende oder haben die Werkstudierenden ...	Trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
verschiedene Betriebsbereiche kennengelernt.	☐	☐	☐	☐
Arbeits- und Prozessabläufe im Unternehmen kennengelernt.	☐	☐	☐	☐
Einblicke in Aufgaben erhalten, die im Rahmen von Forschung und Entwicklung oder Innovationsvorhaben anfallen.	☐	☐	☐	☐
an Innovationsvorhaben mitgearbeitet.	☐	☐	☐	☐
ihr Wissen aus dem Studium einbringen können.	☐	☐	☐	☐
Erfahrungen in der interdisziplinären Zusammenarbeit im Unternehmen sammeln können.	☐	☐	☐	☐

Motive für die Inanspruchnahme der Förderung (Innovationsassistentinnen oder -assistenten)

Sie haben eben angegeben, dass sich unter den in Ihrem Unternehmen geförderten Personen eine oder mehrere Innovationsassistentinnen bzw. -assistenten befanden. Die folgenden Fragen beziehen sich auf die in Ihrem Unternehmen geförderten Innovationsassistentinnen bzw. -assistenten.

Unter Innovationsassistentinnen bzw. -assistenten werden Absolventinnen beziehungsweise Absolventen einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule beziehungsweise einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meisterin beziehungsweise Meister, Technikerin beziehungsweise Techniker, Fachwirtin beziehungsweise Fachwirt und gleichgestellte Abschlüsse) verstanden, die an einer innovativen Aufgabe im Rahmen einer betrieblichen Innovation im Unternehmen mitarbeiten.

2.3.1 Wie wichtig waren Ihnen jeweils die folgenden Gründe für die Einstellung von **Innovationsassistentinnen oder -assistenten**? Falls Sie mehrere Innovationsassistentinnen oder -assistenten beschäftigt haben, resümieren Sie bitte ihre Angaben für alle Personen.

Folgende Gründe sind/ waren uns ...	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
zusätzlichen Fachkräftebedarf decken	☐	☐	☐	☐
ausscheidende Fachkräfte ersetzen	☐	☐	☐	☐
ein konkretes Produkt oder ein Verfahren entwickeln bzw. weiterentwickeln	☐	☐	☐	☐
technologisches Know-how allgemein verbessern	☐	☐	☐	☐
Managementkompetenzen für innovative Projekte verbessern	☐	☐	☐	☐
Kapazitäten für Marketing und Vertrieb verstärken	☐	☐	☐	☐
neue Prozesse und Systeme einführen	☐	☐	☐	☐
digitale Kompetenzen ins Unternehmen holen	☐	☐	☐	☐
Anderes	☐	☐	☐	☐

2.3.2 Wie haben Sie die Innovationsassistentinnen oder -assistenten für Ihr Unternehmen gewonnen?
Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

durch eine eigene (Stellen-)Ausschreibung	☐
durch eine Initiativbewerbung	☐
über den Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur	☐
durch die Übernahme eines Werkstudierenden als Innovationsassistentin oder -assistenten	☐
durch ein Praktikum oder die Tätigkeit als Studentische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter	☐
über Kontakte zu anderen Unternehmen.	☐
Über Empfehlungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	☐
über Kontakte zu Lehrstühlen bzw. wissenschaftlichem Personal	☐
über Transferstellen oder Career-Center an Hochschuleinrichtungen	☐
über Kontakte zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen	☐
über ein FuE-Projekt	☐
Anderes, und zwar ...	☐

2.3.3 Hätten Sie die Innovationsassistentinnen oder -assistenten auch eingestellt, wenn Sie keine Zuschüsse für ihre Beschäftigung erhalten hätten?

	wie erfolgt eingestellt	später eingestellt	in redu- ziertem Umfang eingestellt	später und in reduziertem Umfang eingestellt	nicht eingestellt
1. Person	☐	☐	☐	☐	☐
2. Person	☐	☐	☐	☐	☐

Fragen zu den Tätigkeiten während der Förderung (Innovationsassistentinnen oder -assistenten)

Im Folgenden geht es um den Einsatz der Innovationsassistentinnen oder -assistenten in Ihrem Unternehmen. Wir würden gerne erfahren, in welcher Art von Innovationsprojekt die Personen mitgewirkt haben und welche konkreten Tätigkeiten sie dabei ausgeübt haben.

2.4.1 In welchen betrieblichen Bereichen wurden die Innovationsvorhaben umgesetzt, für die Sie eine Förderung bewilligt bekommen haben? Bitte geben Sie für alle geförderten Personen an, in welchen Bereichen in Ihrem Betrieb sie hauptsächlich an Innovationsvorhaben mitgewirkt haben. (maximal drei Nennungen)

	1.Person	3. Person	4.Person
Beschaffung	☐	☐	☐
Forschung und Entwicklung	☐	☐	☐
Konstruktion, Design, Produktvorbereitung	☐	☐	☐
Produktion	☐	☐	☐
Vertrieb, Logistik	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐
Verwaltung (Personal, Finanzen ...)	☐	☐	☐
Anderer betrieblicher Bereich und zwar...	☐	☐	☐

2.4.2 Bitte geben Sie für alle geförderten Innovationsassistentinnen oder -assistenten an, an welchen Neuerungen / Veränderungen sie hauptsächlich mitgewirkt haben. (Maximal drei Nennungen)

	1.Person	3. Person	4.Person
Entwicklung einer Marktneuheit für ein Produkt oder eine Dienstleistung	☐	☐	☐
Eigene Weiterentwicklung eines unserer Produkte / einer unserer Dienstleistungen	☐	☐	☐
Eigene Weiterentwicklung eines fremden Produktes oder einer Dienstleistung	☐	☐	☐
Entwicklung von im Markt vorhandenen, aber für uns neuen Produkten/ Dienstleistungen	☐	☐	☐
Erschließen für uns neuer Marktsegmente/Märkte	☐	☐	☐
Optimierung interner Produktions- und/ oder Geschäftsabläufe	☐	☐	☐
Einführung digitaler Lösungen	☐	☐	☐
Steigerung unserer Energie- und Ressourceneffizienz	☐	☐	☐
Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation	☐	☐	☐
Eine andere Neuerung und zwar: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.	☐	☐	☐

2.4.3 Welche Wissens- und Kompetenzgewinne konnten die Innovationsassistentinnen und -assistenten erreichen? Bitte fassen Sie die Ergebnisse für alle Personen zusammen, die bei Ihnen als Innovationsassistentinnen und -assistenten beschäftigt waren.

Während der Zeit der geförderten Anstellung hat der/ die Innovationsassistent/in oder haben die Innovationsassistent/innen Erfahrungen gesammelt ...	Trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
bei der Mitarbeit in Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten im beantragten Innovationsvorhaben	☐	☐	☐	☐
in der Produktvorbereitung, in der Konstruktion oder im Produktdesign	☐	☐	☐	☐
in der Produkthanpassung oder der Weiterentwicklung entsprechend der Technologien und Absatzmärkte	☐	☐	☐	☐
in der Konzeption und/ oder Umsetzung von Vertriebs- und Marketingkonzepten	☐	☐	☐	☐
im Management von Innovations- und Produktionsaufgaben	☐	☐	☐	☐
im Qualitäts- und/ oder Umweltmanagement	☐	☐	☐	☐
Anderes, und zwar	☐	☐	☐	☐

Querschnittsziele

Die Richtlinie für Brandenburger Innovationsfachkräfte wird nicht nur aus Landesmitteln, sondern auch mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Neben arbeitsmarktpolitischen Zielen unterstützt die ESF-Förderung auch die Querschnittsziele „Nachhaltige Entwicklung“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „Gleichstellung von Frauen und Männern“. Die Förderung von Innovationsfachkräften soll nach Möglichkeit auch einen Beitrag zu diesen Zielen leisten. Uns interessiert daher, ob und was Ihre Innovationsvorhaben zu diesen Zielen beitragen konnten.

- 3.1 Konnte(n) Ihr(e) Innovationsvorhaben einen Beitrag zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung in Ihrem Unternehmen leisten? Wenn Sie für mehrere Personen eine Förderung erhalten haben, resümieren Sie bitte den Beitrag der Vorhaben für alle geförderten Personen. Das bzw. die Innovationsvorhaben hat / haben dazu beigetragen... Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

Das bzw. die Innovationsvorhaben hat / haben dazu beigetragen ...	
die Material- und Ressourceneffizienz zu steigern	☐
die Energieeffizienz zu steigern	☐
erneuerbare Energien/ Energieversorgungssysteme zu entwickeln	☐
die Kreislaufwirtschaft zu verbessern	☐
CO2-Emissionen zu reduzieren	☐
Umweltbelastungen zu reduzieren	☐
Anderer Beitrag zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung, und zwar:	

Die Querschnittsziele „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ und „Gleichstellung von Frauen und Männern“ können auf unterschiedliche Art und Weise berücksichtigt werden.

- 3.3 Welche der folgenden Aspekte sind in Ihrem bzw. Ihren Innovationsvorhaben relevant gewesen? Bitte geben Sie das jeweils Zutreffende an. Wenn Sie für mehrere Personen eine Förderung erhalten haben, resümieren Sie bitte den Beitrag der Vorhaben für alle geförderten Personen. (Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.)

Wir haben bei der Stellenbesetzung darauf geachtet, sowohl Frauen als auch Männer zu berücksichtigen.	☐
Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist möglich, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen.	☐
Wir haben Anpassungen im Arbeitsumfeld vorgenommen, damit Menschen mit Behinderung im Innovationsvorhaben mitarbeiten können.	☐
Wir führen Aktivitäten zur interkulturellen Verständigung durch.	☐
Es gibt Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund	☐
Ein anderer Aspekt der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung von Frauen und Männern war uns wichtig, und zwar:	

- 3.4 Welche Bedeutung hatten die 3 Querschnittsziele bei der Umsetzung des bzw. der Innovationsvorhaben in Ihrem Unternehmen?
Bitte wählen Sie für jedes Querschnittsziel eine der 4 Antwortoptionen.

Das Querschnittsziel ... hatte bei uns ...	große Bedeutung	mittlere Bedeutung	geringe Bedeutung	keine Bedeutung
Ökologische Dimension nachhaltiger Entwicklung	☐	☐	☐	☐
Gleichstellung von Frauen und Männern	☐	☐	☐	☐
Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	☐	☐	☐	☐

Wirksamkeit der Förderung (Werkstudierende)

Welche Wirkungen konnten Sie durch den Einsatz von Werkstudierenden für Ihr Unternehmen beobachten?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	spielte keine Rolle
Wir konnten unsere Kontakte zur Wissenschaft erweitern oder vertiefen	☐	☐	☐	☐	☐
Wir konnten uns neue Rekrutierungswege für qualifiziertes Personal erschließen	☐	☐	☐	☐	☐
Wir konnten unsere Innovationsteams vergrößern	☐	☐	☐	☐	☐
Wir haben Impulse aus der wissenschaftlichen Forschung erhalten	☐	☐	☐	☐	☐
Wir konnten neues hochqualifiziertes Personal einstellen	☐	☐	☐	☐	☐
Unsere technologische Wissensbasis hat sich erweitert.	☐	☐	☐	☐	☐
Unser Innovationsteam konnte entlastet werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir lösen unsere Innovationsaufgaben zielgerichteter.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir können besser Innovationen in den Markt einführen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir können bei innovativen Projekten leichter mit Fachleuten aus der Wissenschaft zusammenarbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐

Wirksamkeit der Förderung (Innovationsassistentinnen oder -assistenten)

5.1 Welche Wirkungen hatte die Beschäftigung der Innovationsassistentinnen auf Ihr/e Innovationsvorhaben?

Durch den Einsatz des geförderten Personals konnte das Innovationsvorhaben ...	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
überhaupt erst durchgeführt werden.	☐	☐	☐	☐
in der geplanten Zeit abgeschlossen werden.	☐	☐	☐	☐
schneller als geplant abgeschlossen werden.	☐	☐	☐	☐
der Einsatz hatte keine Auswirkungen auf die Dauer des Innovationsvorhabens.	☐	☐	☐	☐

5.2 Welche Wirkungen konnten Sie durch den Einsatz von Innovationsassistentinnen für Ihr Unternehmen beobachten?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	spielte keine Rolle
Wir konnten unsere Kontakte zur Wissenschaft erweitern oder vertiefen	☐	☐	☐	☐	☐
Wir konnten uns neue Rekrutierungswege für qualifiziertes Personal erschließen	☐	☐	☐	☐	☐
Wir konnten unsere Innovationsteams vergrößern	☐	☐	☐	☐	☐
Wir haben Impulse aus der wissenschaftlichen Forschung erhalten	☐	☐	☐	☐	☐
Wir konnten neues hochqualifiziertes Personal einstellen	☐	☐	☐	☐	☐
Unsere technologische Wissensbasis hat sich erweitert.	☐	☐	☐	☐	☐
Unser Innovationsteam konnte entlastet werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir lösen unsere Innovationsaufgaben zielgerichteter.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir können besser Innovationen in den Markt einführen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir können bei innovativen Projekten leichter mit Fachleuten aus der Wissenschaft zusammenarbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐

Beschäftigung im Anschluss an die Förderung

6.1 Wie lange war/en oder sind die Person/en bei Ihnen nach dem Ablauf der Förderung beschäftigt?
Das Beschäftigungsverhältnis wurde nach Abschluss der Förderung ...

	sofort beendet	bis zu 6 Monate nach Ab- lauf der Förderung gelöst	über 6 Mo- nate bis 1 Jahr nach Ablauf der Förderung gelöst	über 1 bis 2 Jahre nach Ab- lauf der Förderung gelöst	nach mehr als 2 Jah- ren nach Ablauf der Förderung gelöst	weiterge- führt und besteht noch
1. Person	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Person	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Person	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Person	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6.2 Für Personen, die nicht mehr bei Ihnen beschäftigt sind: Bitte geben Sie uns kurz die Gründe für das Ausscheiden dieser Personen an.

	1. Person	2. Person	3. Person	4. Person
Das Arbeitsverhältnis endete mit dem Ende der Förderung.	☐	☐	☐	☐
Die zulässige Beschäftigungsdauer wurde ausgeschöpft (Werkstudierende).	☐	☐	☐	☐
Das Arbeitsverhältnis wurde in gegenseitigem Einvernehmen beendet.	☐	☐	☐	☐
Die Person hat selbst gekündigt.	☐	☐	☐	☐
Die Person wurde gekündigt.	☐	☐	☐	☐

6.3 In welcher Form haben Sie die Werkstudierenden weiterbeschäftigt?

	2. Person	4. Person
als reguläres Personal ohne Förderung	☐	☐
mit einer Anschlussförderung als Innovationsassistent oder -assistentin	☐	☐
sie war weiter als studentische Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter beschäftigt	☐	☐

- 6.4 Konnten Sie Werkstudierende, die Sie nach Ablauf der Förderung weiterbeschäftigt haben, für FuE-Aufgaben oder in Innovationsvorhaben einsetzen?

	2. Person	4. Person
Ja, voll und ganz	☐	☐
Ja, zum überwiegenden Teil	☐	☐
ja, aber nur in geringem Umfang	☐	☐
Nein, gar nicht	☐	☐

- 6.5 Konnten Sie Innovationsassistentinnen oder -assistenten, die Sie nach Ablauf der Förderung weiterbeschäftigt haben, für Innovationsvorhaben einsetzen?

	3. Person
Ja, voll und ganz	☐
Ja, zum überwiegenden Teil	☐
ja, aber nur in geringem Umfang	☐
Nein, gar nicht	☐

Förderverfahren und -konditionen

Mit den folgenden Fragen würden wir gerne Ihre Einschätzungen zum administrativen Aufwand für die Förderung und zu verschiedenen Aspekten der Förderkonditionen in Erfahrung bringen.

- 7.1 Wie bewerten Sie alles in allem die Verfahren und Abläufe der Förderung?

	angemes- sen	eher ange- messen	eher nicht angemes- sen	nicht ange- messen
Verständlichkeit der Antragsdokumente	☐	☐	☐	☐
Anzahl und Umfang der Antragsunterlagen	☐	☐	☐	☐
Zeitaufwand für die Antragstellung	☐	☐	☐	☐
Anwendungsfreundlichkeit der Kundenportals der ILB	☐	☐	☐	☐
Verständlichkeit der Formulare	☐	☐	☐	☐
Bearbeitungszeit des Antrags bis zur Bewilligung	☐	☐	☐	☐
die Betreuung durch die ILB während der Projektlaufzeit	☐	☐	☐	☐
den Zeitraum zwischen der Einreichung der Mittelanforderungen und der Auszahlung der Fördermittel	☐	☐	☐	☐

7.2 Wie bewerten Sie die Förderkonditionen für die Brandenburger Innovationsfachkräfte?

	angemessen	eher angemessen	eher nicht angemessen	nicht angemessen
Förderung als nicht rückzahlbarer Lohnkostenzuschuss	☐	☐	☐	☐
Höhe des Zuschussbetrages	☐	☐	☐	☐
Maximale Dauer der Förderung von 2 Jahren	☐	☐	☐	☐

7.3 Was wäre für Sie der ideale Zeitraum für die Förderung?

1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	> 3 Jahre
☐	☐	☐	☐

7.4 Welche weiteren Möglichkeiten zur Optimierung der Förderung sehen Sie noch? Bitte tragen Sie Ihre Anmerkungen dazu in das offene Textfeld ein.

Für Ihre Mitwirkung möchten wir uns noch einmal ganz herzlich bei Ihnen bedanken!

**Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
www.mwae.brandenburg.de

esf.brandenburg.de

November 2023



Gefördert durch das Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Energie
aus Mitteln des Europäischen
Sozialfonds und des Landes
Brandenburg.

