

Inception Report PA1 Vertiefende Evaluierung

Evaluierung ESF+ Programm „Beschäftigung Österreich und Just Transition Fund 2021-2027“

Sybille Reidl, Helene Schiffbänker, Julia Greithanner (JOANNEUM RESEARCH)

In Auftrag gegeben von



Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Wien, 29. 10.2025

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH
Institut für Wirtschafts-, Sozial- und Innovationsforschung

Büro Graz

Leonhardstraße 59
A-8010 Graz, Austria
Tel.: +43-316-876 1561
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Wien

Sensengasse 3
A-1090 Wien, Austria
Tel.: +43-1-581 7520
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Klagenfurt

Lakeside B13b
A-9020 Klagenfurt, Austria
Tel.: +43-316-876 7553
E-Mail: policies@joanneum.at

Inhalt

1	EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG	3
1.1	Zielsetzungen der vertiefenden Evaluierung	3
2	EVALUIERUNGSFRAGEN UND METHODISCHES HERANGEHEN.....	3
2.1	Evaluierungsfragen	3
2.2	Welche Methoden werden zur Beantwortung welcher Evaluierungsfragen eingesetzt? ..	6
2.3	Berücksichtigung der Querschnittsziele	11
2.4	Einbettung der Vertiefenden analyse PA1 in das gesamtwirkungs-modell.....	12
3	DATENGRUNDLAGE UND EVALUIERUNGSMETHODEN	14
3.1	Dokumentenanalyse	14
3.2	Analyse quantitativer Daten	16
3.3	Qualitative Interviews.....	19
4	ARBEITS- UND ZEITPLAN	22

1 Einleitung und Zielsetzung

Der vorliegende Inception Report dient als Grundlage für die vertiefende Evaluierung der Prioritätsachse 1 „Vereinbarkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern“ des ESF+ Programms „Beschäftigung Österreich und Just Transition Fund 2021-2027“.

Er ergänzt die Analyse der Prioritätsachse (PA) 1 **Vereinbarkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern** im Zuge der Programm-Evaluierung, in der vorrangig Aspekte geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede infolge starker vertikaler (geringer Frauenanteil in höheren Positionen) und horizontaler Segregation (geringer Frauenanteil in gutbezahlten Branchen) thematisiert werden.

Im vorliegenden Inception Report wird die Operationalisierung der vertiefenden Evaluierung diskutiert. Ziel ist es, die inhaltlichen Schwerpunkte der vertiefenden Evaluierung der Prioritätsachse 1 aufzuzeigen und das methodische Vorgehen entlang der Evaluierungsfragen systematisch zu operationalisieren.

Hierbei wird darauf eingegangen:

- mit welchen unterschiedlichen empirischen Methoden die jeweiligen Evaluierungsfragen operationalisiert werden.
- welche Daten, Quellen und Indikatoren für die Evaluierung herangezogen bzw. erhoben werden. Dabei werden sowohl quantitative als auch qualitative Ansätze zur Anwendung kommen.

Dieser Inception Report für die vertiefende Evaluierung von PA1 ordnet sich in das übergeordnete Vorgehen der Programmevaluierung ein und strukturiert die Evaluierung entlang einer Strategie- Umsetzungs- und Wirkungsanalyse.

Abschließend enthält der Inception Report einen groben Zeitplan für die einzelnen Ergebnisberichte.

1.1 ZIELSETZUNGEN DER VERTIEFENDEN EVALUIERUNG

Ziel der vertiefenden Evaluierung für die PA1 ist es primär, eine **Entscheidungsgrundlage für die zukünftige Gestaltung** der Maßnahme 1.1 „Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede“ zu erhalten sowie **die laufende Umsetzung der Betriebsberatungsprojekte zu verbessern**. Dazu wird die Umsetzung und Wirkung zweier Betriebsberatungsprojekte analysiert:

- „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“: Gleichstellungsorientierte Einkommens- und Karriereentwicklung
- „FairPlusService“: (Weiter-)Bildung und berufliche Entwicklung von Frauen mit geringer Formalqualifikation

Abschließend sollen Empfehlungen für die Folgeperiode 2028+ für die Prioritätsebene 1 erarbeitet werden.

2 Evaluierungsfragen und methodisches Herangehen

2.1 EVALUIERUNGSFRAGEN

Einerseits definiert die Leistungsbeschreibung für die vertiefende Evaluierung eine Reihe an verpflichtenden Evaluierungsfragen, die es zu beantworten gilt. Andererseits muss die vertiefende Evaluierung der zwei Beratungsprojekte „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ und „FairPlusService“ auf Ebene der

Evaluierung der Prioritätsachse 1 zur Beantwortung einiger Evaluierungsfragen in der Strategie-, Umsetzungs- und Wirkungsanalyse beitragen und zur in der Leistungsbeschreibung der Programm-Evaluierung definierten verpflichtenden Evaluierungsfragen beitragen. Hier sind nun beide Ebenen dargestellt:

I Vertiefende Evaluierung

Verpflichtende und indikative Evaluierungsfragen aus der Leistungsbeschreibung (Wirkungen):

- Werden die im Programm (Version 2.0; 31.01.2025; S.29) definierten Ziele erreicht:
 - Zielindikatoren: Beratene Unternehmen und Behörden 106 (2024), 505 (2029)
 - Beratene Unternehmen und Behörden mit akkordiertem Ergebnis 313 (2029)
- In dieser Programmperiode wurden auch Zielwerte für bestimmte Branchen sowie Green Jobs definiert, um dadurch Frauen den Zugang zu neuen, zukunftssträchtigen Beschäftigungsmöglichkeiten verstärkt zu ermöglichen. Zeigt diese Fokussierung die erwartete Wirkung? Wird diese Fokussierung unter den jeweils aktuellen Rahmenbedingungen als zielführend bewertet?
 - 100 Prozent: 40% der beratenen Unternehmen sollen jeweils Jobs aus IT und Green Jobs anbieten
 - FairPlusService: mind. 30% der Beratenen Unternehmen sollen aus „Gesundheit und Sozialwesen“ sowie „Erziehung und Unterricht“ kommen.
- Tragen die Beratungen zu einer nachhaltigen, gleichstellungsorientierten Änderung in der Organisationsstruktur bei?
- Gibt es messbare Effekte, dass es durch die Betriebsberatungsprojekte gelingt, Frauen bzw. Personen, die sich dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, dabei zu unterstützen, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation nachhaltig zu verbessern?
- Inwiefern haben die Beratungen dazu beigetragen, dass sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber / Arbeitgeberin für Frauen positionieren konnten? Ist es gelungen, Mitarbeiterinnen dadurch zu gewinnen und zu halten?
- Gelingt es im Rahmen des Beratungsangebotes Unternehmen für das Thema Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen zu sensibilisieren und ihnen bei Bedarf Möglichkeiten aufzuzeigen, diese Frauen zu integrieren und zu fördern?
- Ist es gelungen, Frauen mit Behinderung für Unternehmen zu finden, die Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben? Welche Ansatzpunkte gibt es, um den Prozess der Vermittlung von passenden Frauen mit Behinderung für eine Beschäftigung in einem Unternehmen zu unterstützen?

Evaluierungsfragen für die Wirkungsanalyse auf Ebene der PA1 Evaluierung:

- Welche Gründe gibt es für Abweichungen?
- Welche Faktoren haben die Wirkungen und quantitative Zielerreichung beeinflusst?
- Welche Rahmenbedingungen bräuchte es, um Wirkungen der Projekte zu verstärken?

- Inwieweit tragen die Projekte dazu bei, die stille Arbeitskräftereserve zu aktivieren und z.B. Frauen bzw. Personen mit Betreuungspflichten, die bisher nicht erwerbstätig sind, zu einer (Erhöhung der) Erwerbstätigkeit zu motivieren?

Evaluierungsfragen für die Strategieanalyse auf Ebene der PA1 Evaluierung:

- Haben sich Änderungen der Rahmenbedingungen ergeben, die Auswirkungen auf das Programm und die Relevanz der Maßnahmen für die Zielerreichung haben?
- Sind die gesetzten Maßnahmen kohärent mit weiteren regionalen Maßnahmen und der österreichischen Arbeitsmarktpolitik?

Verpflichtende Evaluierungsfragen aus der Leistungsbeschreibung: (Umsetzungsanalyse)

- Wie wird der durch die Leistungsbeschreibungen vorgegebene Gesamtprozess der Beratungen (von der Erstberatung bis zur Prozessreflexion und Nachberatung) bewertet?
 - Welche Hürden zeigen sich in der Umsetzung, die auch die Zielerreichung, Effizienz und Wirkung beeinflussen? (Aus Umsetzungsanalyse PA1)
 - Wie gestaltet sich die Durchführung von Kommunikations- und Sichtbarkeitsmaßnahmen? (Aus Umsetzungsanalyse PA1)
- Gelingt es Vertreter*innen der Belegschaft (soweit vorhanden Betriebsrat oder andere Belegschaftsvertreter*innen) einzubeziehen?
- Gelingt der Wissensaufbau und -transfer zu anderen Unternehmensvertreter*innen und zur Öffentlichkeit?

Evaluierungsfragen für die Umsetzungsanalyse auf Ebene der PA1 Evaluierung:

- Welche Befunde zur Effizienz der umgesetzten Maßnahmen liegen vor? Wird das Programm in adäquater Geschwindigkeit umgesetzt?

Verpflichtende Evaluierungsfragen zu den Betriebsberatungen im Projekt „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“:

- Gelingt es in den Unternehmen, gemeinsam mit allen betrieblichen Akteurinnen und Akteuren, die möglichen Ursachen und Barrieren zu identifizieren, die einer gleichwertigen Entlohnung und gleichen Karrierechancen entgegenstehen?
- Sind die im Rahmen der Unternehmensberatung gesetzten Schritte geeignet und ausreichend, um diese Barrieren abzubauen?
- Sind bei den Unternehmen – je nach gewählten themenspezifischen Pakten / Modulen – Erfolge beim Abbau der innerbetrieblichen unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit und / oder zu einer gleichstellungsorientierten „Karriere(entwicklung)“ feststellbar?
- Wie gut ergänzen die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte die Betriebsberatungen? Zeigen diese direkten Beratungen und Unterstützungsangebote Wirkungen für die beratenen/unterstützten Beschäftigten?

Verpflichtende Evaluierungsfragen zu den Betriebsberatungen im Projekt „FairPlusService“:

- Inwieweit gelingt es im Projekt „FairPlusService“ die (Weiter-)Bildung und beruflichen Entwicklung von Frauen mit geringer Formalqualifikation und ihrer Arbeitssituation sowie die Integration von benachteiligten Frauengruppen (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund) in Unternehmen zu verbessern?
- Wie gut ergänzen diese Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte die Betriebsberatungen? Zeigen diese direkten Beratungen und Unterstützungsangebote Wirkungen für die beratenen/unterstützten Beschäftigten?

2.2 WELCHE METHODEN WERDEN ZUR BEANTWORTUNG WELCHER EVALUIERUNGSFRAGEN EINGESETZT?

Die Evaluierung folgt einem Mixed-Methods-Ansatz, der sich am Prinzip der Triangulation orientiert. Dabei werden qualitative und quantitative Verfahren gezielt miteinander kombiniert, um die Stärken beider Ansätze zu nutzen. Auf diese Weise können die Ergebnisse einer Methode durch die einer anderen überprüft, ergänzt und in Beziehung gesetzt werden – mit dem Ziel, ein möglichst ganzheitliches Bild des Untersuchungsgegenstandes zu gewinnen.

Dieser Ansatz ermöglicht es zudem, alle relevanten Stakeholder sowie ihre unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen aktiv in den Evaluierungsprozess einzubeziehen.

Je nach Evaluierungsfragestellung erfolgt die Beantwortung mithilfe einer oder mehrerer der genannten Methoden. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, welche Fragen durch welche Methoden adressiert werden:

Tabelle 1: Operationalisierung der Fragestellungen

	Interne Daten			Externe Daten / Erhebungen			
Evaluierungsfragen	Analyse interner Dokumente Projekte	Analyse interner Dokumente Unternehmen	IDEA Datenbank	Analyse externer Dokumente	Sekundärstat. Daten (AMDB)	Interviews Unterneh- men	Interviews (ZWISTEN, Expert*innen, Stakeholder)
WIRKUNGEN							
Zielerreichung: Beratene Unternehmen und Behörden 106 (2024)	X		X				
Zielerreichung: Beratene Unternehmen und Behörden 480 (2029)	X		X				
Zielerreichung: Beratene Unternehmen und Behörden mit akkordiertem Ergebnis 364 (2029)	X		X				
Zielerreichung 100%: 40% der beratenen Unternehmen sollen jeweils Jobs aus IT und Green Jobs anbieten	X		X				X
Zielerreichung FairPlusService: mind. 30% der Beratenen Unternehmen sollen aus „Gesundheit und Sozialwesen“ sowie „Erziehung und Unterricht“ kommen.	X		X				X
Zeigt diese Fokussierung auf Branchen die erwartete Wirkung ? Wird diese Fokussierung unter den jeweils aktuellen Rahmenbedingungen als zielführend bewertet ?	X		X		X		X
Welche Gründe gibt es für Abweichungen?	X						X
Welche Faktoren haben die Wirkungen und quantitative Zielerreichung beeinflusst?	X						X
Welche Rahmenbedingungen bräuchte es, um Wirkungen der Projekte zu verstärken?				X			X
Tragen die Beratungen zu einer nachhaltigen, gleichstellungs- orientierten Änderung in der Organisationsstruktur bei?	X	X				X	X
Gibt es messbare Effekte, dass es durch die Betriebsberatungsprojekte gelingt, Frauen bzw. Personen, die sich dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, dabei zu unterstützen, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation nachhaltig zu verbessern?	X	X			X	X	

	Interne Daten			Externe Daten / Erhebungen			
Evaluierungsfragen	Analyse interner Dokumente Projekte	Analyse interner Dokumente Unternehmen	IDEA Datenbank	Analyse externer Dokumente	Sekundärstat. Daten (AMDB)	Interviews Unterneh- men	Interviews (ZWISTEN, Expert*innen, Stakeholder)
Inwiefern haben die ergriffenen Maßnahmen / die Beratungen dazu beigetragen, dass sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber / Arbeitgeberin für Frauen positionieren konnten? Ist es gelungen, Mitarbeiterinnen dadurch zu gewinnen und zu halten?	X			X	X	X	X
Gelingt es im Rahmen des Beratungsangebotes Unternehmen für das Thema Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen zu sensibilisieren und ihnen bei Bedarf Möglichkeiten aufzuzeigen, diese Frauen zu integrieren und zu fördern?	X	X				X	X
Ist es gelungen, Frauen mit Behinderung für Unternehmen zu finden , die Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben? Welche Ansatzpunkte gibt es, um den Prozess der Vermittlung von passenden Frauen mit Behinderung für eine Beschäftigung in einem Unternehmen zu unterstützen?	X	X			X	X	X
STRATEGIE							
Haben sich Änderungen der Rahmenbedingungen ergeben, die Auswirkungen auf das Programm und die Relevanz der Maßnahmen für die Zielerreichung haben?				X			X
Sind die gesetzten Maßnahmen kohärent mit weiteren Maßnahmen der regionalen Maßnahmen und der österreichischen Arbeitsmarktpolitik?	X			X		X	X
UMSETZUNG							
Wie wird der durch die Leistungsbeschreibungen vorgegebene Gesamtprozess der Beratungen bewertet?		X				X	X
Welche Hürden zeigen sich in der Umsetzung, die auch die Zielerreichung, Effizienz und Wirkung beeinflussen?	X	X				X	X
Wie gestaltet sich die Durchführung von Kommunikations- und Sichtbarkeitsmaßnahmen?	X						X

	Interne Daten			Externe Daten / Erhebungen			
Evaluierungsfragen	Analyse interner Dokumente Projekte	Analyse interner Dokumente Unternehmen	IDEA Datenbank	Analyse externer Dokumente	Sekundärstat. Daten (AMDB)	Interviews Unternehmen	Interviews (ZWISTEN, Expert*innen, Stakeholder)
Gelingt es Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaft einzubeziehen ?	X	X				X	
Welche Befunde zur Effizienz der umgesetzten Maßnahmen liegen vor? Wird das Programm in adäquater Geschwindigkeit umgesetzt?	X		X				
Gelingt der Wissensaufbau und –transfer zu anderen Unternehmensvertreter*innen und der Öffentlichkeit?	X			X			X
100 Prozent - Gleichstellung zählt sich aus							
Gelingt es in den Unternehmen, mögliche Ursachen und Barrieren zu identifizieren, die einer gleichwertigen Entlohnung und gleichen Karrierechancen entgegenstehen?	X	X					X
Sind die im Rahmen der Unternehmensberatung gesetzten Schritte geeignet und ausreichend, um diese Barrieren abzubauen?		X				X	
Sind bei den Unternehmen – je nach gewählten themenspezifischen Paketen / Modulen, Erfolge beim Abbau der innerbetrieblichen unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit und/oder zu einer gleichstellungsorientierten „Karriere(entwicklung)“ feststellbar?	X				X	X	
Wie gut ergänzen die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte die Betriebsberatungen? Zeigen diese direkten Beratungen und Unterstützungsangebote Wirkungen für die beratenen/unterstützten Beschäftigten?	X	X					X
FairPlusService							
Inwieweit gelingt es im Projekt „FairPlusService“ die (Weiter-)Bildung und beruflichen Entwicklung von Frauen mit geringer Formalqualifikation und ihrer Arbeitssituation sowie die Integration von benachteiligten Frauengruppen (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund) in Unternehmen zu verbessern?	X	X			X		X

	Interne Daten			Externe Daten / Erhebungen			
Evaluierungsfragen	Analyse interner Dokumente Projekte	Analyse interner Dokumente Unternehmen	IDEA Datenbank	Analyse externer Dokumente	Sekundärstat. Daten (AMDB)	Interviews Unterneh- men	Interviews (ZWISTEN, Expert*innen, Stakeholder)
Wie gut ergänzen die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte die Betriebsberatungen? Zeigen diese direkten Beratungen und Unterstützungsangebote Wirkungen für die beratenen/unterstützten Beschäftigten?	X	X					X

2.3 BERÜCKSICHTIGUNG DER QUERSCHNITTSZIELE

Die Bewertung der programmübergreifenden Querschnittsziele **Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit** ist ebenfalls Bestandteil der vertiefenden Evaluierung von PA1. Die Evaluierung der drei Querschnittsziele erfolgt sowohl auf der **Durchführungs-** als auch auf der **Wirkungsebene**. Ziel ist es, zu überprüfen, in welchem Ausmaß die beiden Betriebsberatungsprojekte „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ und „FairPlusService“ in die Projektkonzeption und -umsetzung integriert haben und welche Wirkungen daraus resultieren.

1. Gleichstellung der Geschlechter

Auf Ebene der **Durchführung** wird analysiert, inwieweit die Projektträger Gleichstellung systematisch in ihre Beratungslogiken und Prozessgestaltung integriert haben. Bei *100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus* steht die Implementierung transparenter, diskriminierungsfreier Entlohnungs- und Karriereprozesse im Vordergrund. Hier werden insbesondere folgende Aspekte untersucht:

- Verankerung gleichstellungsorientierter Ziele in den Beratungsmodulen und HR-Prozessen (z. B. Vergütungsmodelle, Karrierepfade, Personalentwicklung),
- Sensibilisierung der betrieblichen Akteur:innen für strukturelle Ursachen von Ungleichheit,
- Einbindung von Betriebsräten bzw. Arbeitnehmervertretungen in den Beratungsprozess,
- Transfer und Verstetigung von Gleichstellungskompetenz innerhalb der Unternehmen.

Für *FairPlusService* liegt der Fokus auf der Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen mit geringer Formalqualifikation. Untersucht wird, wie die Maßnahmen zur **Höherqualifizierung, Laufbahnplanung und Frauenförderung** zur nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungs- und Einkommenssituation beigetragen haben. Besondere Aufmerksamkeit gilt hier den Fragen:

- Inwieweit wurden Frauen in Niedriglohnbranchen für Weiterbildung motiviert und befähigt?
- Wie wurden Gleichstellungsziele in der Beratung von Unternehmen operationalisiert?
- Welche strukturellen Veränderungen in den Unternehmen (z. B. Weiterbildungsvereinbarungen, Laufbahnmodelle) lassen sich beobachten?

Auf der **Wirkungsebene** wird überprüft, ob durch die Beratungen strukturelle Veränderungen im Sinne eines *structural change* angestoßen wurden – also inwieweit die Projekte dazu beitragen, Gleichstellung als Bestandteil der Organisationskultur zu verankern. Ergänzend werden Wirkungen hinsichtlich der *Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber:innen für Frauen* sowie der *Nachhaltigkeit der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen* erhoben.

Methoden: Dokumentenanalyse der Beratungsberichte und Projektberichte, Interviews mit Projektträger*innen und ZWISTen, Unternehmensinterviews.

2. Chancengleichheit und Antidiskriminierung

Auf Ebene der **Durchführung** wird erhoben, in welchem Umfang beide Projekte Diversitätsdimensionen jenseits des Geschlechts (z. B. Alter, Behinderung, Migration) berücksichtigt haben. Bei *100 Prozent* wird insbesondere untersucht, ob und wie Frauen mit Behinderung oder Migrationshintergrund und ältere Frauen in die Beratungsprozesse einbezogen wurden und welche Herausforderungen dabei auftraten. Im

Projekt *FairPlusService* werden die spezifischen Ansätze zur Integration benachteiligter Frauengruppen in Unternehmen (z. B. durch Empowerment-Workshops oder soziale Beratung) analysiert.

Auf der **Wirkungsebene** steht die Frage im Mittelpunkt, ob und in welchem Umfang die Projekte zur Reduktion struktureller Benachteiligung beitragen – etwa durch Sensibilisierung für Diversität in den Betrieben, Veränderungen in Einstellungs- und Weiterbildungspraktiken oder den Aufbau diskriminierungsfreier Arbeitsumgebungen.

Methoden: Dokumentenanalyse der Beratungsberichte und Projektberichte, Interviews mit Projektträger*innen der ZWISTen, Unternehmensinterviews, Sekundärdatenanalyse zur Integration benachteiligter Frauengruppen (Migrationshintergrund, Behinderung).

3. Ökologische Nachhaltigkeit

Da beide Betriebsberatungsprojekte keine explizit ökologischen Zielsetzungen verfolgen, wird auf Ebene der **Durchführung** erhoben, ob Nachhaltigkeitsaspekte implizit Berücksichtigung finden – etwa durch den Fokus auf *Green Jobs* (bei 100 Prozent) oder durch ökologische Aspekte in Qualifizierungsmaßnahmen wie Verwendung ressourcenschonender Reinigungsprodukte oder Vermittlung umweltfreundlicher Arbeitspraktiken (bei *FairPlusService*). Dabei wird auch geprüft, ob im Beratungsprozess Anknüpfungspunkte für ökologische Maßnahmen identifiziert oder kommuniziert wurden.

Auf der **Wirkungsebene** erfolgt eine Einschätzung, inwieweit die geschaffenen Strukturen und Kompetenzen einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit leisten – insbesondere durch die Verbindung von Qualifizierung und Zukunftsbranchen.

Methoden: Dokumentenanalyse der Beratungsberichte und Projektberichte, Interviews mit Projektträger*innen und ZWISTen, Unternehmensinterviews, Sekundärdatenanalyse zu Branchenentwicklungen (*Green Jobs*).

2.4 EINBETTUNG DER VERTIEFENDEN ANALYSE PA1 IN DAS GESAMTWIRKUNGS-MODELL

Die folgende Abbildung zeigt ein Wirkmodell für die Prioritätsachse 1 Vereinbarkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern. Die im Rahmen der vertiefenden Evaluierung der PA1 durchgeführten Aktivitäten, Output-Indikatoren zur Wirkungsmessung und erwarteten längerfristigen Outcomes und Impacts sind im Gesamt-Wirkungsmodell braun eingefärbt.

Abbildung 1: Wirkmodell für PA1 und die vertiefende Evaluierung



3 Datengrundlage und Evaluierungsmethoden

Dieser Abschnitt beschreibt jene Methoden zur Erhebung und Auswertung von Daten, die im Rahmen der vertiefenden Evaluierung der PA1 zum Einsatz kommen werden. Manche Methoden werden zentral auf Programmevaluierungsebene umgesetzt, hierzu halten wir nur fest, welche Schritte nötig sind, damit wir die Daten und Informationen erhalten, die wir für die vertiefende Evaluierung brauchen. Andere Methoden, wie z.B. die Unternehmensinterviews oder der AMDB-Vergleichsgruppenansatz werden nur in der vertiefenden Evaluierung angewandt und daher detaillierter beschrieben.

3.1 DOKUMENTENANALYSE

3.1.1 Analyse interner Dokumente auf Projektebene:

Im Rahmen der vertiefenden Evaluierung von PA1 wird sichergestellt, dass alle relevanten Dokumente – darunter Beratungskonzepte und Auszüge aus dem LAFO der Projektträger:innen zu den Querschnittszielen sowie Berichte der Projektträger:innen (Metaberichte, Quartalsberichte, Sachberichte) – in die KI-gestützte Dokumentenanalyse auf Ebene der Programmevaluierung einfließen. Zudem erfolgt ein Abgleich mit den Ergebnissen dieser KI-gestützten Analyse, um mögliche zusätzliche Fragestellungen für die vertiefende Evaluierung von PA1 zu identifizieren und gegebenenfalls in den Evaluierungsprozess zu integrieren.

Analyseinhalte:

Folgende Themen werden in der Analyse der internen Dokumente berücksichtigt:

- Zielerreichung quantitativ und nach Branchen inkl. Gründe für Abweichungen
- Faktoren, die Wirkung und Erreichung quantitativer Ziele beeinflussen
- Kommunikations- und Sichtbarkeitsmaßnahmen und ihre Umsetzung
- Schnittstellenmanagement
- Geschwindigkeit der Umsetzung der Maßnahmen
- Fraglich: Sieht man in Projektberichten etwas zu:
 - Nachhaltige Änderung von Organisationskulturen in Unternehmen?
 - Positive Effekte auf Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen?
 - Einstellung von Frauen mit Behinderung?
 - Hürden in der Umsetzung die Zielerreichung, Effizienz und Wirkung beeinflussen?
 - Wissensaufbau und -transfer zu anderen Unternehmen / Öffentlichkeit
 - 100%: Identifikation von Barrieren für gleiche Entlohnung
 - 100%: Erfolge beim Abbau von Lohnungleichheiten
 - 100% Wirkungen für beratene Beschäftigte
 - FairPlusService: Wirkungen auf berufliche Entwicklung, Arbeitsmarktsituation und Integration im Unternehmen von Frauen

- Fraglich: Wird in Programmplanungsdokumenten, (Vergaben) darauf eingegangen:
 - Kohärenz mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen?

3.1.2 Analyse interner Dokumente auf Ebene beratener Unternehmen:

- Definition von Indikatoren für jede Dokumentart – Entwicklung Codebaum (Barrieren, Erfolgsfaktoren, Partizipation der Belegschaft etc)
- Durchführung einer strukturierenden Inhaltsanalyse der Dokumente (Vercoden, Auswerten)

Für die Analyse interner Dokumente auf Ebene beratener Unternehmen werden Stichproben aus den vertiefend zu beratenden 364 Unternehmen ausgewählt, wobei Branche, Unternehmensgröße, Region als Auswahlfaktoren dienen. Pro Betriebsberatungsprojekt werden für die Umsetzungsanalyse 15 Unternehmen (Zwischenbericht) und für die Wirkungsanalyse 15 Unternehmen (Endbericht) ausgewählt.

Für die Stichprobenziehung ist eine Liste von Unternehmen, die LP3 im Beratungsprozess abgeschlossen haben mit folgenden Informationen notwendig: Name des Unternehmens, Unternehmensgröße, Unternehmenssitz, Branchenzuordnung, Start und Ende der Beratung, 100%: beratene Module.

Für diese ausgewählten Fälle wird eine zusammenfassende und strukturierende Inhaltsanalyse von Beratungsberichten und gegebenenfalls auch Bedarfsanalysen und 6 Monats Plänen durchgeführt. Für die Analyse für den Endbericht können auch Prozessreflexionen einbezogen werden. Für die Analyse werden Indikatoren definiert und ein Codebaum entwickelt. Die Dokumente werden in MAXQDA vercodet und ausgewertet.

Analyseinhalte:

Folgende Themen werden in der Analyse der unternehmensinternen Dokumente berücksichtigt:

- Zielerreichung
- Nachhaltige Änderung von Organisationskulturen in Unternehmen?
- Positive Effekte auf Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen?
- Qualität der Umsetzung der Beratung (Übereinstimmung Bedarf und Ergebnis, partizipative Ausrichtung, Effizienz)
- Hürden in der Umsetzung, die die Wirkung beeinflussen?
- Berücksichtigung der Querschnittsziele
- Wirkungen der individuellen Beratungen
- 100%: Identifikation und Beseitigung von Barrieren für gleiche Entlohnung
- 100%: Erfolge bei Abbau unterschiedlicher Entlohnung und Herstellung gleicher Karriereentwicklung
- FairPlusService: Wirkungen auf berufliche Entwicklung, Arbeitsmarktsituation und Integration im Unternehmen von Frauen
- Fraglich: Sieht man in Beratungsberichten etwas zu:
 - Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber (Neuanstellungen, niedrigere Fluktuation)?

- Einstellungen von Frauen mit Behinderung

3.1.3 Analyse externer Dokumente auf Projektebene

Im Rahmen der vertiefenden Evaluierung von PA1 werden die im Zuge der Programmevaluierung identifizierten externen Dokumente – darunter wissenschaftliche Begleitstudien, Forschungsergebnisse, Strategiepapiere sowie Evaluierungen vergleichbarer Programme – systematisch herangezogen und analysiert. Diese Materialien dienen dazu, allgemeingültige Erkenntnisse, relevante Vergleichswerte aus anderen Regionen sowie mögliche Veränderungen in den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu identifizieren. Daraus können Rückschlüsse auf die Relevanz und Wirksamkeit der Betriebsberatungsprojekte sowie auf deren Kohärenz mit anderen regionalen und nationalen Strategien, insbesondere im Bereich der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, gezogen werden.

Ergänzend wird eine systematische Analyse des Außenauftritts ausgewählter beratener Unternehmen durchgeführt (siehe 3.1.2). Diese umfasst die Auswertung von Websites und Social-Media-Auftritten, um Hinweise darauf zu gewinnen, inwiefern sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber:innen für Frauen positionieren und ob sichtbare Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen erkennbar sind. Die Analyse des Außenauftritts kann in weiten Teilen effizient KI-gestützt erfolgen. Durch automatisierte Verfahren zur Datenerhebung und -auswertung lassen sich Websites und Social-Media-Auftritte der Unternehmen systematisch erfassen und im Hinblick auf Gleichstellungs- und Diversitätsthemen untersuchen.

Darüber hinaus wird auch der Außenauftritt der **Betriebsberatungsprojekte** selbst betrachtet, um zu analysieren, inwiefern diese Wissenstransfer betreiben und ihre Erkenntnisse und entwickelte Beratungstools öffentlich zugänglich machen. Dazu werden Kommunikationskanäle wie Projektwebsites, Publikationen und Social-Media-Aktivitäten (Videos, Newsletter, Pressemeldungen) systematisch erhoben und inhaltlich ausgewertet. Die KI-gestützte Voranalyse liefert dabei strukturierte Informationen über Themenfelder und Diskursbeiträge, während die vertiefende qualitative Interpretation durch das Evaluierungsteam eine kontextbezogene Bewertung des tatsächlichen Wissenstransfers ermöglicht. Dieses kombinierte Vorgehen aus KI-basierter Analyse und fachlicher Interpretation gewährleistet eine effiziente und zugleich substantielle Beantwortung der Evaluierungsfragen.

3.2 ANALYSE QUANTITATIVER DATEN

3.2.1 Auswertung und Analyse der Monitoringdaten - IDEA Datenbank

Die Aufbereitung, Auswertung und Analyse der Monitoringdaten der IDEA Datenbank ist im Inception Report aus Programmebene detailliert beschrieben. Auf Basis der qualitätsgesicherten Monitoringdaten werden Finanz-, Output- und Ergebnisindikatoren auf Projektebene ausgewertet, um Rückschlüsse auf Umsetzungsfortschritte, Zielerreichung der beiden Betriebsberatungsprojekte „100 % – Gleichstellung zahlt sich aus“ und „FairPlusService“ zu ziehen.

Analyseinhalte

Für die vertiefende Evaluierung der PA 1 werden insbesondere folgende Aspekte der IDEA-Datenbank herangezogen:

- Finanzdaten: Analyse der bewilligten und tatsächlich ausgezahlten Mittel auf Projektebene.

- Outputindikatoren: Soll-Ist-Vergleich der erreichten Werte und Etappenziele bis 2029 zur Beurteilung der Umsetzungsgeschwindigkeit und Zielerreichung.
- Ergebnisindikatoren: Analyse der Indikatoren zur Zielerreichung 2029, insbesondere im Hinblick auf Fokussierung auf spezifische Branchen (Indikatorenberichte).
- Querschnittsziele (Sachberichte)

3.2.2 AMDB – Vergleichsgruppenansatz

Die AMDB-Analysen ergänzen die IDEA-Datenbank um objektive Informationen zu Erwerbs- und Einkommensverläufen aus den Sozialversicherungs- und AMS-Rohdaten. Damit können Entwicklungen vor und nach einer Beratung mit strukturell ähnlichen Vergleichsgruppen geprüft werden. Der Vergleichsgruppenansatz ermöglicht eine quantifizierbare Einschätzung möglicher Wirkungen der Beratungen, wobei aufgrund der Datenlage ausschließlich Einkommens- und Beschäftigungsepisoden analysiert werden können – nicht aber Tätigkeits- oder Funktionsänderungen, Beschäftigungsausmaß oder Qualifikationsveränderungen. Diese Analysen werden für den Endbericht durchgeführt.

Allgemeines methodisches Vorgehen:

- Aufbau und Prüfung der Vergleichsgruppen (Matching, Balancetests).
- Pre-/Post-Vergleich und Differenz-in-Differenzen-Schätzung der durchschnittlichen Veränderung von Beschäftigung und Einkommen zwischen Beratungs- und Kontrollgruppe.
- Soweit verfügbar, Verknüpfung mit IDEA-Informationen (z. B. Projektstart, Branchenschwerpunkt), um Effekte kontextualisieren zu können.

Vorgehen für 100 % – Gleichstellung zählt sich aus (Unternehmensebene):

- Identifikation der beratenen Unternehmen und Bildung einer strukturell ähnlichen Vergleichsgruppe nicht-beratener Betriebe anhand von Merkmalen wie Branche (ÖNACE), Region und Betriebsgröße¹.
- Analyse der Entwicklung der geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstruktur und der Einkommen vor und nach der Beratung.
- Analyse, ob sich das Verhältnis von neu eingestellten Frauen zu Männern im Zeitverlauf verändert hat und ob sich durchschnittliche Einkommen von Frauen und Männern im Betrieb angenähert haben.
- Einschränkung: Es liegen keine Informationen zu Tätigkeitsgruppen oder Beschäftigungsausmaß vor, daher kann der Gender Pay Gap nur auf Basis der in der Sozialversicherung erfassten Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage approximiert werden.

Vorgehen für FairPlusService (Individualebene):

- Identifikation der im Projekt beratenen bzw. begleiteten Frauen und Aufbau einer vergleichbaren Kontrollgruppe nicht-beratener Frauen (Matching nach Alter, Region, Branche des Arbeitgebers und Erwerbshistorie).

¹ Als Betrieb wird hier ein Dienstgeberkonto des DVS definiert.

- Analyse der Beschäftigungsstabilität und Einkommensentwicklung über definierte Vor- und Nachbeobachtungszeiträume.
- Ergänzende Auswertungen zu Ein- und Austritten aus Beschäftigung, Arbeitslosigkeitsepisoden sowie Branchenwechseln.
- Einschränkung: Qualifikationsänderungen sind nur über AMS-Zusatztabellen und nur für Personen möglich, die beim AMS vorgemerkt waren. Migrationshintergrund kann ausschließlich über die Staatsbürgerschaft approximiert werden.

Alternative Vorgehensweise für FairPlusService (Individualebene):

Aufgrund der geringen Teilnehmerinnenzahl mit Stammdatenblättern ist fraglich, ob dieser Evaluierungsansatz umsetzbar ist. Falls sich herausstellt, dass zu wenige Daten zu beratenen Frauen vorliegen, schlagen wir folgende Vorgehensweise vor:

- Identifikation der beratenen Unternehmen und Bildung einer strukturell ähnlichen Vergleichsgruppe nicht-beratener Betriebe anhand von Merkmalen wie Branche (ÖNACE), Region und Betriebsgröße.
- Analyse des Verbleibs der in den Betrieben beschäftigten Frauen hinsichtlich Beschäftigungsdauer und Gehaltsentwicklung.
- Ergänzende Auswertungen zu Ein- und Austritten aus Beschäftigung, Arbeitslosigkeitsepisoden sowie Branchenwechseln.

Da Analyse erst in späteren Jahren erfolgen wird, kann Entscheidung über die hier anzuwendende Methode zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam von AN/AG getroffen werden.

Analyseinhalte (realisierbar mit AMDB)

- Einkommensentwicklung von Frauen und Männern in beratenen Unternehmen gegenüber Vergleichsbetrieben (Annäherung geschlechtsspezifischer Einkommen auf Betriebsebene) (100%).
- Veränderung des Einstellungsverhaltens von Unternehmen (100%): Anteil der neu eingestellten Frauen vor und nach der Beratung im Vergleich zu Kontrollbetrieben.
- Beschäftigungsstabilität und Verbleibsdauer von beratenen Frauen (FairPlusService) im Vergleich zu ähnlichen nicht-beratenden Frauen.
- Einkommensveränderungen von beratenen Frauen über den Beobachtungszeitraum, um Hinweise auf nachhaltige Verbesserungen der Einkommenssituation zu gewinnen.
- Branchenfokus: Wirkungsunterschiede nach Branchenclustern (z. B. IT/Green Jobs bei 100 %, Gesundheit/Soziales und Erziehung/Unterricht bei FairPlusService).
- Einschränkungen und Ergänzungen:
 - Keine direkten Informationen zu Beschäftigungsausmaß, Tätigkeitsgruppen oder Funktionsänderungen, es können nur Analysen von Beschäftigungsepisoden durchgeführt werden.
 - Frauen mit Behinderung sind in der AMDB nicht identifizierbar; dafür wären zusätzliche Datenquellen (z. B. Sozialministerium) erforderlich. Diese können für Auswertungen herangezogen werden, falls sie vom Sozialministerium zur Verfügung gestellt werden.

- Qualifikationsveränderungen sind nur eingeschränkt über AMS-Zusatztabellen möglich. Diese können für Auswertungen herangezogen werden, falls sie vom Sozialministerium zur Verfügung gestellt werden.
- Ergebnisse müssen durch qualitative Daten (Unternehmens- und Trägerinterviews, IDEA-Indikatoren) kontextualisiert werden.

3.3 QUALITATIVE INTERVIEWS

3.3.1 Interviews mit ZWISTen, Stakeholdern, Expert*innen

Die auf Programmebene vorgesehenen qualitativen Interviews liefern wichtige Informationen zu Steuerung, Umsetzung und Kontextbedingungen der ESF+-Förderung. Für die vertiefende Evaluierung der Prioritätsachse 1 werden diese Erhebungen gezielt erweitert, um die spezifischen Prozesse, Herausforderungen und Wirkungen der beiden Betriebsberatungsprojekte „100 % – Gleichstellung zahlt sich aus“ und „FairPlusService“ detailliert zu erfassen.

Die Interviews werden halbstrukturiert geführt und orientieren sich an den relevanten Evaluierungsfragen der Umsetzungs- und Wirkungsanalyse. Leitfäden werden getrennt für ZWISTen, Projektträger:innen sowie Stakeholder:innen und Expert:innen entwickelt. Die Auswertung erfolgt mittels strukturierender Inhaltsanalyse, wobei zentrale Befunde mit den quantitativen Ergebnissen aus der IDEA-Datenbank und der der Dokumentenanalyse trianguliert werden.

Die Erhebungen erfolgen in zwei Phasen:

- Phase 1 (bis Juni 2026 – Zwischenbericht): Fokus auf die *Umsetzungsanalyse* – Steuerung, Prozessqualität, Einbindung der Belegschaft, Herausforderungen, Effizienz und Sichtbarkeit der Projekte.
- Phase 2 (2028/2029 – Endbericht): Fokus auf die *Wirkungsanalyse* – nachhaltige Veränderungen in Unternehmen, Gleichstellungs- und Beschäftigungseffekte sowie Wissensaufbau und Transfer.

Analyseinhalte

Die qualitativen Interviews erfassen insbesondere:

- Steuerungs- und Koordinationsmechanismen zwischen Programm- und Projektebene,
- Qualität und Ablauf der Beratungsprozesse sowie wahrgenommene Hürden und Erfolgsfaktoren,
- Einbindung und Rolle der Belegschaft (z. B. auch durch Betriebsräte, Arbeitnehmer:innenvertretungen),
- Strategien und Mechanismen zum Wissenstransfer in die Öffentlichkeit,
- Einschätzungen zu relevanten Rahmenbedingungen und deren Veränderung (politisch, arbeitsmarktpolitisch, gesellschaftlich),
- Kohärenz der Projekte mit anderen regionalen und nationalen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik,
- Wahrgenommene Wirkungen der Beratungen auf nachhaltige, gleichstellungsorientierte Veränderungen in Unternehmen und berufliche Entwicklung geringqualifizierter Frauen

- Wahrgenommene Wirkungen hinsichtlich Sensibilisierung von Unternehmen für Frauen mit Behinderung
- Berücksichtigung der Querschnittsziele

Reflexionsrunden

Ergänzend zu den Interviews werden für jedes der beiden Betriebsberatungsprojekte begleitende Reflexionsrunden durchgeführt. Für den Zwischenbericht ist jeweils **eine Reflexionsrunde pro Projekt** vorgesehen, an der Projektträger:innen und Berater:innen teilnehmen. Diese Sitzungen beleuchten die Entwicklung der Projekte von den Pilotphasen (2017–2019) über die erste Umsetzungsperiode (2020–2023) bis zur aktuellen Phase und dienen dazu, zentrale Learnings, Herausforderungen und Anpassungsbedarfe zu identifizieren. Im Rahmen eines **ko-kreativen Zugangs** werden gemeinsam mögliche Weiterentwicklungsszenarien skizziert.

Für den Endbericht wird mit jedem Projekt eine **zweite Reflexionsrunde** durchgeführt, die der Bewertung der bisher erzielten Wirkungen dient. Dabei wird erarbeitet, welche Empfehlungen aus dem Zwischenbericht umgesetzt wurden, welche Hindernisse einer Umsetzung entgegenstanden und welche Wirkungen und nachhaltigen Veränderungen in den Unternehmen erkennbar sind. Die Ergebnisse der Reflexionsrunden fließen sowohl in die Wirkungsanalyse als auch in die Ableitung praxisorientierter Empfehlungen für den Endbericht ein.

3.3.2 Interviews mit Unternehmensvertreter*innen

Die Interviews mit Unternehmensvertreter:innen bilden einen zentralen Bestandteil der vertiefenden Evaluierung der PA1, da sie direkte Einblicke in die Umsetzung, Wahrnehmung und Wirkungen der beiden Betriebsberatungsprojekte „100 % – Gleichstellung zahlt sich aus“ und „FairPlusService“ ermöglichen.

Insgesamt sind 28 Interviews mit Unternehmensvertreter:innen geplant, die in zwei Erhebungsphasen durchgeführt werden. Die Stichprobe wird in Abstimmung mit den Projektträger:innen so gezogen, dass eine ausgewogene Verteilung nach Projekt, Branche, Unternehmensgröße und Region gewährleistet ist.

- **Phase 1 (bis Juni 2026 - Zwischenbericht):** Fokus auf die Umsetzungsanalyse – Qualität der Beratungsprozesse, Einbindung der Belegschaft, wahrgenommene Hürden und Erfolgsfaktoren, erste beobachtbare Veränderungen in den Unternehmen.
- **Phase 2 (2028/2029 - Endbericht):** Fokus auf die Wirkungsanalyse – Nachhaltigkeit der umgesetzten Maßnahmen, strukturelle Veränderungen, Beschäftigungseffekte und Gleichstellungsfortschritte.

Die Interviews werden halbstrukturiert geführt und entlang der Evaluierungsfragen für die jeweilige Phase konzipiert. Für beide Projekte werden eigene Leitfäden entwickelt, die neben projektübergreifenden Aspekten auch spezifische Themen wie Entgeltgleichheit, Karriereentwicklung, Weiterbildung und Integration benachteiligter Frauengruppen abdecken. Die Auswertung erfolgt mittels strukturierender Inhaltsanalyse in MAXQDA. Die Ergebnisse werden mit den Befunden aus der IDEA-Datenbank, der AMDB-Analyse sowie der Dokumentenauswertung trianguliert.

Analyseinhalte

Die Unternehmensinterviews liefern Informationen zu folgenden Themen:

- Qualität, Ablauf und Wahrnehmung der Beratungsprozesse in den Unternehmen,

- Sensibilität für gleichwertige Entlohnung vor der Beratung
- Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen,
- Einbindung von Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertretungen in die Beratung,
- Wirkung der individuellen Unterstützungsangebote für Beschäftigte im Zusammenspiel mit den Betriebsberatungen,
- erste beobachtbare Veränderungen in der Organisationskultur, in Personalprozessen und in Gleichstellungsstrukturen,
- Entwicklungen in der Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen in den beratenen Unternehmen,
- Einschätzungen zur Positionierung als attraktive Arbeitgeber:innen und zu Maßnahmen zur Mitarbeiterinnengewinnung und -bindung,
- Wahrnehmung des Wissensaufbaus und Wissenstransfers innerhalb der Unternehmen und nach außen,
- Wirkungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen mit geringer Formalqualifikation und die Integration benachteiligter Frauengruppen (insbesondere im Projekt FairPlusService),
- Wahrgenommene Nachhaltigkeit der Beratungsmaßnahmen und Verstetigung gleichstellungsorientierter Veränderungen.

4 Arbeits- und Zeitplan

Tabelle 2: Zeitplan für die methodische Umsetzung der vertiefenden Evaluierung von PA1

	2025	2026		2028		2029	
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Dokumentenanalyse Projekte							
Dokumentenanalyse Unternehmen							
Analyse IDEA Datenbank							
AMDB-Vergleichsgruppenansatz							
Interviews ZWISTen, Projekte etc.			*		*		
Interviews Unternehmen							
		PA1 ZwB				PA1 EndB	

* Reflexionsrunden mit Projektträger:innen und Berater:innen

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
Leonhardstraße 59
8010 Graz
Tel. +43 316 876-0
Fax +43 316 876-1181
prm@joanneum.at
www.joanneum.at