



# **Genderspezifische Lehre an deutschen Entrepreneurshiplehrstühlen – eine Notwendigkeit?**

**Beate Cesinger und Christoph Müller**

Ergebnisse einer Studie des Center of Entrepreneurship (COE) an der Universität Hohenheim

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung und Problemstellung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Entrepreneurshiplehre an deutschen Hochschulen</b>	<b>4</b>
	2.1 Was sollten Entrepreneurshiplehrstühle leisten?	4
	2.2 Inhalte und Methodik der Entrepreneurshiplehre	5
<b>3</b>	<b>Unternehmensgründungen und Genderaspekte</b>	<b>6</b>
	3.1 Der Gendergap - Gründungshemmnisse und Gründungsprobleme bei Frauen	6
	3.2 Gründungsneigung unter Studierenden in Deutschland	6
<b>4</b>	<b>Forschungsbedarf und Methodik</b>	<b>10</b>
	4.1 Abgeleitete Arbeitshypothesen	10
	4.2 Methodische Vorgehensweise	11
<b>5</b>	<b>Entrepreneurshiplehre und Genderaspekte an deutschen Hochschulen – empirische Ergebnisse</b>	<b>12</b>
	5.1 Charakterisierung der betrachteten Lehrstühle: Forschung, Lehre und Methodik	12
	5.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Studierenden an Gründungslehrstühlen – ein Thema?	13
	5.3 Argumente gegen ein Genderangebot an Hochschulen	14
	5.4 Genderangebote in der Entrepreneurshiplehre	16
	5.4.1 Genderangebot am Beispiel der Hochschule neun	16
	5.4.2 Genderangebot am Beispiel der Hochschule vier	16
	5.5 Sensibilisierung für genderspezifische Aspekte im Rahmen der Lehre	17
	5.6 Individuelle Betreuung und außercurriculare Angebote	18
	5.7 Gestaltung eines Genderangebotes an Gründungslehrstühlen – Meinung der Experten und Expertinnen	18
	5.8 Verantwortlichkeit für die Förderung von Gründungen durch Frauen	19
<b>6</b>	<b>Zusammenfassende Vorstellung der Ergebnisse und Empfehlung zur Notwendigkeit und Gestaltung eines Genderangebots</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Diskussion und Implikationen für die Entrepreneurship -Forschung und -Praxis</b>	<b>23</b>
	Literatur	24
	Anhang	27

## 1. Einleitung und Problemstellung

Existenzgründungen sind für den gesamtwirtschaftlichen Strukturwandel und für neue Beschäftigungsmöglichkeiten unerlässlich.

Von Universitäten wird dabei ein Beitrag durch Forschung, Lehre und den Technologietransfer erwartet und geleistet, denn Studierende bringen für eine Selbständigkeit gute Voraussetzungen mit. Personen mit akademischem Abschluss, so zeigen zahlreiche empirische Ergebnisse (u.a. Sternberg et al., 2007; Ucbasaran et al., 2007; Lauxen-Ulbrich und Leicht, 2005; Anz et al., 2002; Gundry und Welsch, 2001), identifizieren eher eine geeignete Geschäftsidee, gründen häufiger ein Unternehmen und sind darin auch erfolgreicher, weil durch ein Studium Eigeninitiative, Risikoaffinität, Motivation, Problemlösungskompetenzen, Disziplin, Selbstvertrauen und ein positives Selbstbild gefördert werden (Gimeno et al., 1997).

Im Zuge dessen treten sowohl für Politik und Wissenschaft auch Gründerinnen, Unternehmerinnen und weibliche Selbständige

vermehrt in den Mittelpunkt des Interesses (Beer, 2001). Hier besteht weiterhin die Frage, wie sich der existierende Gendergap, die Geschlechterdiskrepanz bei Unternehmensgründungen und Selbständigkeit minimieren lässt. Mit einer bundesweiten Selbständigenquote von rund sieben Prozent ist dabei die Gründungsneigung unter Akademikerinnen (16,3 Prozent) am höchsten (Lauxen-Ulbrich und Leicht, 2005). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit die Entrepreneurshiplehre mit sehr unterschiedlichen Strukturen, Gestaltung des Lehrangebots und angewandter Methodik an den mittlerweile über 50 Lehrstühlen deutscher Hochschulen (Haus, 2006) gendersensible Bildungsangebote unterbreitet, beziehungsweise inwiefern dies aufgrund des dargestellten Gendergaps bei Unternehmensgründungen als notwendig erscheint, um den Bestand nachhaltig erfolgreicher Unternehmensgründungen durch Frauen zu erhöhen.

Um einen explorativ, repräsentativen Status

Quo über die Notwendigkeit genderspezifischer Bildungsangebote im Bereich Entrepreneurship an Universitäten und Fachhochschulen geben zu können, wurden im Rahmen unserer empirischen Erhebung 24 Lehrstuhlinhaber, -innen deutscher Entrepreneurshiplehrstühle befragt.

Im Ergebnis werden hier Defizite und Good Practices dargestellt, sowie Möglichkeiten zur Gestaltung genderspezifischer beziehungsweise gendersensibler Hochschulangebote aufgezeigt.

Die bundesweite gründerinnenagentur (bga), Auftraggeberin der vorliegenden Arbeit, hat dabei die Aufgabe, Informationen und Serviceleistungen zur Existenzgründung von Frauen, basierend auf Erkenntnissen aus der Forschung und Erfahrungen aus der Praxis, zu bündeln und zu kommunizieren. Gefördert wird die bga durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung, für Wirtschaft und Technologie, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfond.

## 2. Entrepreneurshiplehre an deutschen Hochschulen

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die theoretische Diskussion zur Entrepreneurshiplehre, ihrer Inhalte und Methodik, sowie deren möglichen Einfluss auf die Gründungsneigung.

### 2.1 Was sollten Entrepreneurshiplehrstühle leisten?

Auch wenn das deutsche Hochschulangebot zur unternehmerischen Qualifizierung eine große Vielfalt aufweist, zeigen Ergebnisse des Global Entrepreneurship Monitors 2006, dass Deutschland unter 37 untersuchten Ländern nur Platz 34 und die außerschulische Entrepreneurshipausbildung nur mehr Platz 35 einnimmt (Sternberg et al., 2007).

Entgegen der weitläufigen Diskussion, ob Entrepreneurship gelernt und/oder gelehrt werden kann, gehen empirische Ergebnisse (u.a. Jones und English, 2004; Gorman et al., 1997; Gottlieb und Ross, 1997; Vesper, 1990) eindeutig davon aus, dass Entrepreneurship nicht einer naturalistischen Auffassung zufolge genetisch bedingt ist,

sondern "... that entrepreneurship can be taught, or at least encouraged, by entrepreneurship education" (Gorman et al. 1997: 63). Psychologische Charakteristika, wie Kontrollüberzeugung oder Innovativität werden keinem in die Wiege gelegt, sondern durch Erfahrungen am Arbeitsplatz, in der Ausbildung, sozialen Hintergrund und Konfrontation mit Rollenbildern geformt (Weber, 2003; Müller und Thomas, 2001; Krueger und Brazeal, 1994; Collins und Moore, 1964).

Im Zuge dessen werden an die Entrepreneurshiplehre in Deutschland im Allgemeinen drei Erwartungen geknüpft: Sensibilisieren, Qualifizieren und Etablieren (Übelacker, 2005). Zunächst sollen prospektiv im Sinne eines kulturellen Wandels Wahrnehmung und Haltung gegenüber Unternehmensgründungen und Unternehmertum ver-

bessert werden (Jakob und Richter 2005; Stephan et al., 2004; Kolvereid und Moen, 1997). Dabei geht man davon aus, dass die (positiv) veränderte Haltung die Gründungsneigung erhöht (Übelacker, 2005; Jones und English 2004; Herting, 2001; Walterscheid, 1998). Hills (1988) zufolge ist insofern das Hauptziel der Entrepreneurship Ausbildung die Sensibilisierung. Man könnte somit den Bildungsauftrag der Entrepreneurshiplehre wie folgt subsumieren: „Educating for Entrepreneurship rather than Educating Entrepreneurs“ (Binks et al. 2006: 6ff.).

## 2.2 Inhalte und Methodik der Entrepreneurshiplehre

Den Hochschulen wird zwar einerseits ein hohes Gewicht bei der Vermittlung gründungsbezogener Qualifikationen und damit der methodischen Verzahnung von Theorie und Praxis beigemessen, ebenso ist aber auch eine Vielzahl an Kritik zu finden, welche sich auf die (angebliche) Praxisferne deutscher Universitäten bezieht. Mellor (2005) spricht hinsichtlich der Einbindung von Entrepreneurship in die (universitäre) Lehre das Problem an, dass es sich bei Unternehmertum und der Lehre um zwei inkompatible Systeme handelt. Während er Universitäten als sehr bürokratisiert, rational und standardisiert („Efficient-bureaucratic“) einstuft, typisiert er Entrepreneurship als unternehmerisch und eher unstrukturiert („Effective entrepreneurial“) (Mellor 2005: 58). Anderseck (2004) verweist inhaltlich und methodisch auf die Existenz zweier verschiedener Lehrrichtungen. Die

Lernzielkataloge der so genannten ‚alten Schule‘ enthalten beinahe durchgängig Formulierungen, die unter die Bezeichnung Schlüsselqualifikationen fallen und somit zur formalen Bildung gezählt werden können. Die Lehrinhalte sind durch generalisiertes Entrepreneurship-Wissen gekennzeichnet und damit nicht zwingend gleichzusetzen mit der Ausbildung von Gründern, -innen. Dagegen fokussiert die so genannte ‚neue Schule‘ auf die Zielgruppe Gründer, -innen. Es soll eine konsequente Vorbereitung auf die Gründung und anschließende Führung eines Unternehmens stattfinden, indem die traditionelle Lehre durch Praxiswissen ergänzt wird. Dem Lernprozess kommt dabei eine wichtige Funktion zu (Anderseck, 2004). Der persönliche Austausch mit Gründerinnen, Gründern, Unternehmern und Unternehmerinnen, sowie weiteren gründungsrelevanten Akteuren, -innen (Wirtschaftsförderung, Risikokapitalgesellschaften), sowie Exkursionen sind dabei probatere Mittel als der Frontalunterricht.

Studierende können so durch vielfältige Erfahrungen und Erkenntnisse eine differenzierte Sichtweise entwickeln und sind nicht ausschließlich auf den Lehrenden beschränkt. Das heißt: sie erleben die Entrepreneurshiplehre am Beispiel und im Kontext (Klandt, 2001; Laukkanen, 2000). Zudem werden auf diese Weise Sozialkompetenz, Selbstvertrauen, Offenheit und der Umgang mit Unsicherheit gefördert (Laukkanen, 2000). Im Gegensatz zu anderen Fachbereichen verbindet sich damit das Verständnis der Entrepreneurshiplehre stärker mit der Erwartung, Lernende zur selbstbestimmten Gestaltung ihrer Arbeitswelt und damit zu unternehmerischem Denken und Handeln zu ermutigen. Zusammenfassend ist zu erkennen, dass das Konzept der neueren Schule mehr Praxisnähe aufweist und deshalb laut seinen Vertretern das Bessere und Modernere ist (Anderseck, 2004).

## 3. Unternehmensgründungen und Genderaspekte

Im folgenden Kapitel werden der Gendergap in Deutschland und die Gründungsneigung bei Studierenden skizziert. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der zugrunde liegenden Quellen hinsichtlich der Stichprobe, Befragungssituation und Methodik kann jedoch mit diesem Kapitel nicht der Anspruch statistischer Vergleichbarkeit erhoben werden.

### 3.1 Der Gendergap - Gründungshemmnisse und Probleme von Frauen

Betrachtet man den Anteil an weiblichen Selbständigen gegenüber allen Selbständigen, so hat er sich von 26 Prozent im Jahr 1993 auf 28,5 Prozent im Jahr 2003 nur geringfügig erhöht (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2007). Auch wenn die Gründungsneigung von Akademikerinnen mit 16,3 Prozent unter allen deutschen Frauen am höchsten ist, kann nicht von einem Gründerinnen- oder Unternehmerinnenboom gesprochen werden (Lauxen-Ulbrich und Leicht, 2005). Dies zeigt sich unter anderem in der genderspezifischen Verteilung im Haupt- und Zuerwerb. Nach wie vor sind Gründungen im Haupterwerb männlich und im Zuerwerb weiblich dominiert. Die Teilzeitselbständigkeit, insbesondere im Zuerwerb, gewinnt bei Frauen gerade deshalb an Bedeutung, weil familiäre oder persönliche Verpflichtungen im Vordergrund stehen (Piorkowsky und Fleißig, 2006). Ergebnissen von Caliendo et al. (2006), Dohmen et al. (2005) und Wagner (2004) zufolge, haben Frauen eine geringere Risikobereitschaft, mehr Angst vor

dem Scheitern und damit auch einer geringeren Affinität zur Selbständigkeit. Die Bereitschaft unternehmerisches Risiko einzugehen wird bei Frauen durch ihren sozialen Kontext mitbestimmt, also ihre Ausbildung und ihre natürlich tradierte Verantwortung für die Familie (Brindley, 2007; Grilo und Irigoyen, 2006; Jacobsen, 2006; Welter et al., 2003). Zugleich werden unternehmerische Eigenschaften und Attribute als eher maskulin eingestuft, womit sich Frauen nicht zwangsweise identifizieren können und aufgrund dessen eine Gründung als Karriereoption weniger in Frage kommt (Hazlett et al., 2007; Werner et al., 2005). Im internationalen Vergleich muss auch die Förderung von Frauen als Gründungshemmnis eingestuft werden, denn Ergebnissen des Global Entrepreneurship Monitors 2006 zufolge nimmt diese unter den untersuchten Ländern den vorletzten Platz ein und erfuhr gegenüber dem Jahr 2002 eine deutliche Verschlechterung (Sternberg et al., 2007). Als durchaus problematisch werden auch die ungleiche Verfügbarkeit von Humankapital, Zugang zu Netzwerken und finanziellen Ressourcen diskutiert (u.a. Brindley, 2007; Jacobsen, 2006; Döbler, 2000; Voigt, 1994). Gründungshemmnisse bei Frauen

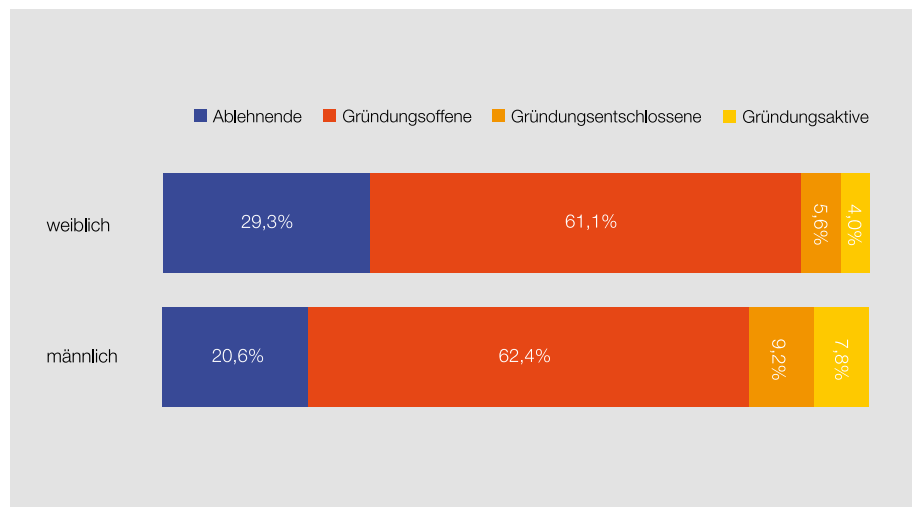
sind damit zusammenfassend vor allem im Bereich der Verfügbarkeit der Ressourcen Wissen, Kapital, aber auch in Werten und Normen zu suchen. Dabei fehlt es Frauen bis heute an unternehmerischen Vorbildern, wobei Bühmann (2007), Organisation for Economic Co-operation and Development (1998) und Davidsson (1995) zeigen, dass Gründerinnen sich unternehmerische (weibliche) Vorbilder wünschen.

### 3.2. Gründungsneigung unter Studierenden in Deutschland

Unter Studierenden sind im Gegensatz zu Unternehmensgründungen geschlechtsspezifische Differenzen zunächst kaum erkennbar. In den letzten 50 Jahren hat die Studienbeteiligung der Frauen kontinuierlich zugenommen. So betrug der Anteil von Frauen an Erstsemestern im Wintersemester 2003/2004 51 Prozent an deutschen Universitäten, respektive 38 Prozent an Fachhochschulen (Multrus et al., 2005; Ramm und Bargel, 2005). Die Entscheidung für ein Studium erscheint folglich in den letzten Jahrzehnten für Frauen immer mehr zur Selbstverständlichkeit geworden zu sein. Besonders in technischen Studiengängen

steigt der Frauenanteil jedoch nur langsam und bewegt sich weiterhin auf einem niedrigen Niveau. So kann bis heute von männer- und frauendominierten Studienrichtungen gesprochen werden (Multrus et al., 2005). Laut der von Josten et al. (2007) durchgeführten Befragung mit dem Titel FACE - Female Academic Entrepreneurs unter 15.000 Studierenden an 35 Hochschulen und Universitäten, ist bei der Gründungsneigung zunächst auch noch kein Gendergap zu erkennen. Unter den so genannten Gründungs-offenen sehen je über 60 Prozent der männlichen wie auch weiblichen Studierenden eine Selbständigkeit als Option. Je konkreter jedoch die Gründungsabsicht abgefragt wird und je weiter der Entscheidungsprozess vorangeschritten ist, desto deutlicher wird die Differenz zwischen den Geschlechtern. Zur Gründung entschlossen sind nur knapp sechs Prozent der Studentinnen im Gegensatz zu rund neun Prozent der Studenten. Bereits in eine Unternehmensgründung involviert sind mit vier Prozent im Gegensatz zu knapp acht Prozent deutlich weniger weibliche Studierende. Entscheidend für das Gründungspotenzial ist, so zeigen Ergebnisse von Josten et al. (2007) und Strohmeyer (2003), die Wahl des Studiengangs. Die größte Ablehnung (knapp 40 Prozent) gegenüber einer Gründung ist dabei bei Studentinnen der Mathematik und Naturwissenschaften zu finden, während männliche Studierende der Medizin und des Gesundheitswesens (rund neun Prozent) am wenigsten Ablehnung äußern. Dementsprechend sind laut Josten et al. (2007) auch Studenten der Medizin

**Abb. 1: Gründungsneigung nach Geschlecht unter Studierenden**



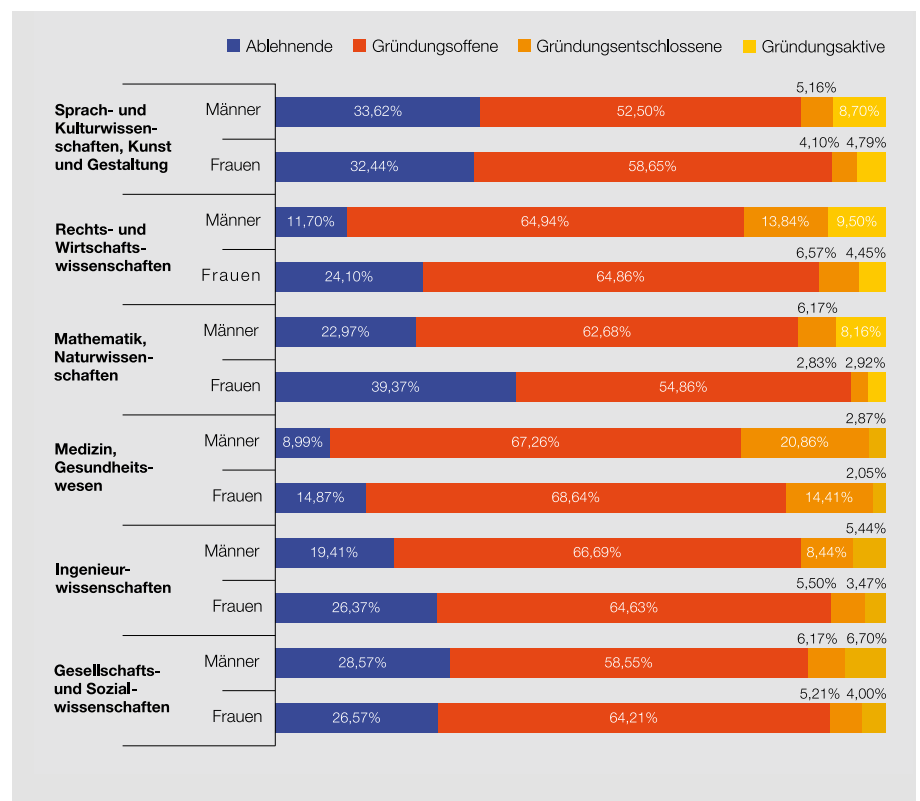
Quelle: eigene Darstellung nach Josten et al. 2007.

und des Gesundheitswesens am meisten entschlossen (20,86 Prozent) eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen. Im Gegensatz dazu zeigen Studentinnen der Mathematik und Naturwissenschaften mit nur 2,83 Prozent die geringste Gründungsentschlossenheit aller Befragten. Der größte Gendergap unter den Gründungs-offenen zeigt sich ebenso mit rund 16 Prozent in diesen Fachbereichen. Bereits unternehmerisch tätig sind mit 9,5 Prozent vor allem Studenten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Zusammenfassend sind Studienrichtungen, die in Zukunft eine freiberufliche Tätigkeit per Gesetz nahe legen, wie beispielsweise Medizin oder Jura am gründungsaffinsten. Dies bestätigen auch Ergebnisse von Strohmeyer (2003). Laut Strohmeyer (2003) würde jedoch die Selbständigenquote bei Frauen selbst dann nicht steigen, wenn

sie vermehrt männerdominierte und damit technikorientierte Studienrichtungen wählen würden. Gründungshemmnisse von Frauen sind insofern vor allem im institutionellen Umfeld zu suchen. Neben der Wahl der Fachstudienrichtung beziehungsweise des Ausbildungsberufes, respektive der beruflichen Spezialisierung, sowie psychologischen und biographischen Merkmalen sind auch die geschlechtsspezifische Sozialisation und entsprechende (familiäre) Rollenbilder für die Gründungsneigung unter Studierenden verantwortlich (Josten et al., 2007; Lauxen-Ulbrich und Leicht, 2005; Multrus et al., 2005; Davidsson, 1995). Doch auch persönliche Präferenzen spielen eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Ein sicherer Arbeitsplatz ist Studierenden immer noch wichtiger und sie scheinen das unternehmerische Risiko zu scheuen (Multrus et

al., 2005). Geschlechtsspezifisch zeigt sich dies noch deutlicher. Studentinnen stehen dem Unternehmertum und den freien Berufen skeptischer als ihre männlichen Kommilitonen gegenüber, während ein sicherer Arbeitsplatz tendenziell einen noch höheren Stellenwert einnimmt (Ramm und Multrus, 2006; Multrus et al., 2005). Ergebnissen von Josten et al. (2007) und Sternberg et al. (2004) zufolge sind sowohl für Studenten wie auch Studentinnen hohe beziehungsweise schwer kalkulierbare Risiken (76,8 Prozent der Studenten; 84,5 Prozent der Studentinnen) und mangelndes Eigenkapital die vorrangigen Gründungshemmnisse (77,0 Prozent der Studenten; 82,9 Prozent der Studentinnen). Während beide Aspekte von Frauen tendenziell höher bewertet werden, schätzen sie aber auch ihre Gründungskompetenzen geringer ein. Zudem gehen Studentinnen davon aus, dass sie bei einer Unternehmensgründung benachteiligt seien (Ramm und Bargel, 2005). So befürworten laut Ramm und Bargel (2005) und Grilo und Irigoyen (2006) auch Studentinnen die Einführung spezieller Programme zur Unternehmensgründung von Frauen deutlich häufiger. Betrachtet man zuletzt noch ausschließlich die Bedürfnisse der Gruppe der so genannten Ablehnenden hinsichtlich geeigneter Maßnahmen, um die Aufgeschlossenheit zum Thema Gründung zu erhöhen, so zeigt sich geschlechtsspezifisch folgendes Bild: Besonders Frauen könnten sich vorstellen, dass Unterstützung bei der Finanzierung ihre ablehnende Haltung gegenüber der Selbständigkeit aufweichen könnte, während von ihnen entsprechend

**Abb. 2: Gründungsneigung nach Studienfachgruppen und Geschlecht (vorgegebene Antwortkategorien)**



Quelle: eigene Darstellung nach Josten et al. 2007.

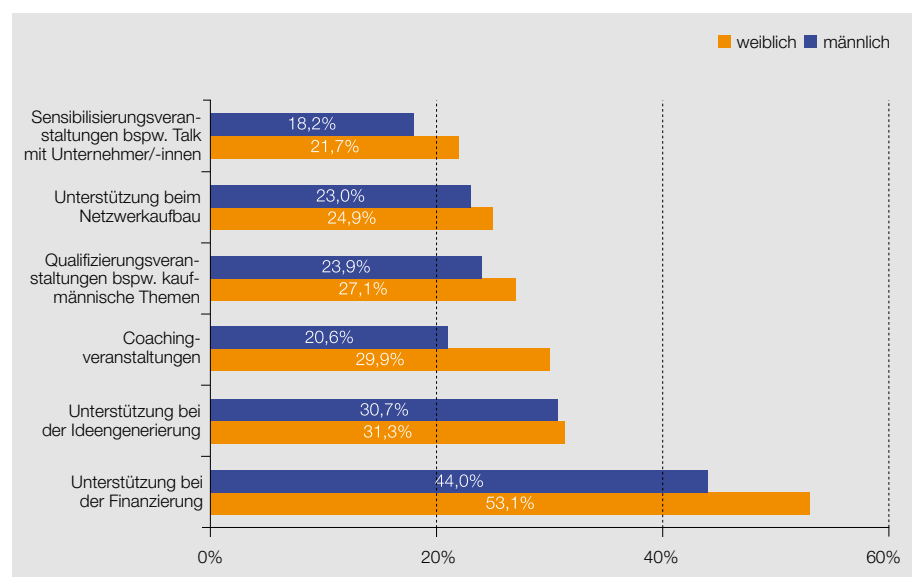
ihrer geringeren Selbsteinschätzung in Bezug auf ihre Gründungsqualifikationen Coachingveranstaltungen (29,9 Prozent) und Qualifizierungsmaßnahmen (27,1 Prozent) als geeignete Maßnahmen befürwortet wurden. Unter den Studierenden mit Gründungspotenzial (Gründungsoffene, Gründungsentschlossene und Gründungsaktive) zeigt sich, dass Frauen grundsätzlich einen höheren Qualifizierungsbedarf sehen als ihre

männlichen Kommilitonen. Dabei spielen vor allem 'harte Themen' wie Steuern, Recht, Buchführung/Controlling und Finanzierung eine vorrangige Rolle (Josten et al., 2007; Organisation for Economic Co-operation and Development, 1998). Ebenso befürworten Frauen häufiger individuelles Coaching und Mentoringprogramme gegenüber ihren männlichen Counterparts, wobei das Geschlecht des Mentors/Coachs nicht von



Belang ist (Josten et al., 2007). Laut Ergebnissen von Ramm und Bargel (2005) wünschen sich Studentinnen vor allem einen höheren Praxisbezug im Studium, kleinere Lehrveranstaltungen und eine intensivere Betreuung. Internationale Ergebnisse zeigen, dass die Entrepreneurshiplehre bis heute Genderunterschiede völlig vernachlässigt. So scheint auch die alleinige Ausrichtung der Entrepreneurshipausbildung auf das Bild des heroischen und kreativen Unternehmers, dem Fähigkeiten angeboren sind, zu eng gefasst und verleiht dem Unternehmertum eine unnötig mystische Aura. Studierende fühlen sich ihrem individuellen Kontext entsprechend häufig davon nicht angesprochen oder werden gar abgeschreckt (Laukkanen, 2000; Organisation for Economic Co-operation and Development, 1998). Hinsichtlich einer potenziellen Selbstständigkeit sind durchaus auch Hochschulen mit Unterstützungsangeboten gefragt. So stimmt die Mehrheit der Befragten (72,9 Prozent Studentinnen und 68,3 Prozent der Studenten) mit Gründungspotenzial zu, dass es auch Aufgabe der Hochschule sei, auf die unternehmerische Selbstständigkeit vorzubereiten (Josten et al., 2007). Während Frauen jedoch Unterstützung vor allem bei Gründungsinitiativen, Banken und Sparkassen, sowie Unternehmensberatungen nachfragen würden, würden sich Studenten eher an Gründungsinitiativen, Mitarbeiter der

**Abb. 3: Maßnahmen zur Reduzierung der ablehnenden Gründungshaltung (vorgegebene Antwortkategorien, Mehrfachantworten möglich)**



Quelle: eigene Darstellung nach Josten et al. 2007.

Hochschulen und Freunde wenden (Josten et al., 2007). Zusammenfassend betrachtet: obwohl die Studienbeteiligung von Frauen kontinuierlich zugenommen hat und bei der Gründungsneigung zunächst noch kein Gendergap zu erkennen ist, sind dennoch weniger Frauen als Männer unter Studierenden gründungsoffen, beziehungsweise bereits in eine Unternehmensgründung involviert. Studierenden ist ein sicherer Arbeitsplatz häufig wichtiger als unternehmerisches Risiko und Selbstverwirklichung. Nichts desto trotz zei-

gen sich starke fachspezifische Differenzen, wobei Gründungshemmnisse für Frauen vor allem im institutionellen Umfeld und der Sozialisation zu suchen sind. So wünschen sich Studentinnen vor allem individuelle Coachingveranstaltungen im Rahmen der Gründungsqualifikation. Bei Unterstützungsangeboten an sich wird den Hochschulen von Seiten der Studierenden durchaus eine wichtige Rolle zugesprochen.

## 4. Forschungsbedarf und Methodik

Im Folgenden werden auf Basis der dargestellten Ergebnisse die von uns abgeleiteten Arbeitshypothesen sowie die methodische Vorgehensweise vorgestellt.

### 4.1 Abgeleitete Arbeitshypothesen

Auf Basis der oben dargestellten Fakten stellt sich die Frage, ob und inwieweit von Entrepreneurship-Lehrstuhlinhabern, -innen eine Notwendigkeit in einer genderspezifischen Lehre gesehen wird. Dabei lassen sich sowohl Argumente, die **für** als auch **gegen** eine genderspezifische Entrepreneurshiplehre an deutschen Hochschulen sprechen, ableiten.

Der bestehende Gendergap in der Gründungsneigung von Studierenden und bei Unternehmensgründungen impliziert eine genderspezifische Entrepreneurshiplehre. Genderkompetenz ist dabei aus Sicht heutiger Gründerinnen ein eindeutiges Qualitätskriterium (Buschmann, 2006).

Dargestellte Bedürfnisse von Studentinnen im Rahmen der Lehre, die Nachfrage von Studentinnen nach speziellen Programmen zur Förderung von Unternehmensgründung durch Frauen sowie fachspezifischen Differenzen in der Studienwahl und Gründungsneigung sprechen ebenso für genderspezifische Lehrangebote. Auch die international vergleichbar mangelhafte Förderung von Frauen indiziert eine genderspezifische Aus-

richtung der Entrepreneurshiplehre.

Die bis heute mangelnde Präsenz von Vorbildern und damit implizit das von Frauen wahrgenommene Selbstbild in Bezug auf das Unternehmerinnendasein, sowie der Wunsch von Gründerinnen nach unternehmerischen (weiblichen) Vorbildern, sprechen zudem für eine genderspezifische Ausrichtung der Lehre.

Aufgrund der Vielzahl von Faktoren, die die Gründungsneigung beeinflussen, kann der bestehende Gendergap bei Unternehmensgründungen keinesfalls verallgemeinernd auf die Qualität und Modalität der Entrepreneurshiplehre zurückgeführt werden (Davidsson, 1995). Zudem sei an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen, dass auch neuesten Ergebnissen von Josten et al. (2007) zufolge, selbst für gründungsoffene Studierende die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit erst nach circa fünf Jahren Berufserfahrung in Betracht kommt und damit weniger während oder direkt nach dem Studium.

Der empirisch als nachrangig erwiesene Einfluss der Entrepreneurshiplehre auf die Gründungsneigung (Davidsson, 1995) kann eine genderspezifische Lehre obsolet machen, während aufgrund des allgemein rückläufigen Interesses von Studierenden

an Unternehmensgründungen und der mangelhaft ausgeprägten unternehmerischen Kultur in Deutschland die Entrepreneurshiplehre möglicherweise genderspezifisch sensibilisieren muss. Die geringen Gründungsdaten unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung stellen eine genderspezifische Lehre an deutschen Entrepreneurshiplehrstühlen ebenso in Frage (Josten et al., 2007). Inwieweit die Entrepreneurshiplehre an deutschen Hochschulen sozialisations-spezifische Gegebenheiten und die zusätzlich mangelhafte Vermittlung und Förderung unternehmerischer Kompetenzen in allgemein bildenden Schulen (Sternberg et al., 2007) in einer viel späteren Lebensphase ausgleichen kann, bleibt ebenso offen. Vielmehr müssen genannte Defizite als Status Quo unserer Fragestellung gesehen werden. Bereits 1998 folgerte die Organisation for Economic Co-operation and Development: *„Opinion divides on whether education and training programmes related to building a capacity for entrepreneurship should be gender-specific and designed specifically for boys/girls, and men/women. ... In all cases, formal and informal education systems should ensure that women and men achieve comparable results and that*

*all students participate and benefit equally*" (Organisation for Economic Co-operation and Development 1998: 13f.).

So stellt sich zusammenfassend die Frage, ob die gezielte Förderung von Gründungen durch Frauen auch in der deutschen Entrepreneurshiplehre stattfinden sollte und wie diese ausgestaltet sein sollte, beziehungsweise inwiefern derartige Angebote bereits existieren und wie diese ausgestaltet sind.

## 4.2 Methodische Vorgehensweise

Um die Widersprüchlichkeit der bestehenden Notwendigkeit eines genderspezifischen Angebots in der deutschen Entrepreneurshiplehre vor dem Hintergrund dargestellter Fakten in ihrem Kontext genauer zu beleuchten, aber auch den Bedürfnissen der fördernden Ministerien (Bundesministerium für Bildung und Forschung, für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, für Wirtschaft und Technologie) der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) nachzukommen, sowie dem explorativen Charakter der vorliegenden Fragestellung Rechnung zu tragen, wurde die Methode des qualitativen (telefonischen) Leitfadenterviews gewählt. Auf Basis der vorangegangenen theoretischen Diskussion und abgeleiteter Arbeitshypothesen gliederte sich der von uns entwickelte Leitfaden in drei Frageblöcke.

Der erste Block dient der Charakterisierung des betrachteten Lehrstuhls hinsichtlich Historie, Forschungsschwerpunkt und Lehrmethodik. Hauptbestandteil des Leitfadens bildet der zweite Block, welcher Schlüsselbeziehungsweise Eventualfragen zur Diskussion über die Notwendigkeit und Ausgestaltung eines Genderangebots an Hochschulen enthält. Dieser Block weist eine weitere Untergliederung auf, so dass sich die Eventualfragen bei einer Hochschule, die bereits ein Genderangebot besitzt von denen der anderen Hochschulen unterschieden werden können. Der dritte Block schließt mit einer sehr offenen Frage nach weiteren möglichen und wichtigen Diskussionspunkten seitens der Interviewten den Leitfaden (siehe Anhang S.26) ab.

Anhand der bestehenden Grundgesamtheit, derzeit rund 55 besetzte Entrepreneurshiplehrstühle in Deutschland, wurde die zu erfassende Zielgruppe auf rund 30 Lehrstühle festgelegt. Dabei wurde versucht, sowohl räumlich als auch qualitativ, hinsichtlich Forschungsfokus und Hochschulart, ein möglichst umfassendes Bild zu zeichnen. Für die Experteninterviews konnten 24 Inhaber, -innen von deutschen Lehrstühlen und Professuren an Universitäten und Hochschulen gewonnen werden, wobei an einer Hochschule zwei Verantwortliche befragt wurden. Die Interviews wurden im Zeitraum von Juni bis August 2007 geführt

und dauerten zwischen 20 und 50 Minuten. Im Ergebnis wurden dreizehn Universitäten und zehn Fachhochschulen in die Untersuchung einbezogen. Bezüglich der Standorte der betrachteten Institutionen wurde eine gleichmäßige, deutschlandweite Verteilung erreicht. Bei der Datenanalyse kommt die Methode der strukturierenden Inhaltsanalyse zur Anwendung.

## 5. Entrepreneurshiplehre und Genderaspekte an deutschen Hochschulen – empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden zunächst die charakteristischen Merkmale der betrachteten Lehrstühle und danach die Ergebnisse, die sich aus den Diskussionen mit den Lehrstuhlinhabern, -innen über die Notwendigkeit und Ausgestaltung eines Genderangebots ergaben, abgebildet. Die Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Standpunkte der befragten Lehrstuhlinhaber, -innen und dienen später als Grundlage für die Erstellung der Handlungsempfehlung. Durch zwei Kurz-Fallstudien werden die Fachhochschulen, die ein Genderangebot offerieren, detaillierter dargestellt.

### 5.1 Charakterisierung der betrachteten Lehrstühle: Forschung, Lehre und Methodik

Bei den Forschungsschwerpunkten der Lehrstühle zeigt sich die bereits beschriebene Heterogenität. Themengebiete wie Entrepreneurship und interkulturelles Management, eine phasenweise Betrachtung von Unternehmensgründungen (Gründungsplanung, frühe Unternehmensentwicklung), die Eingrenzung auf technologieorientierte, schnell wachsende Ventures oder akademische Spin-Offs, aber auch ein sehr weit gefasstes Entrepreneurshipverständnis mit Forschung zur Führung von kleinen und mittleren Unternehmen, Rahmenbedingungen des Unternehmertums und Unternehmensnachfolge kennzeichnen die deutsche Forschungslandschaft im Bereich Entrepreneurship. Eine weniger große Differenziertheit hingegen weisen die Inhalte der Lehre der betrachteten Institutionen auf. So ist deutlich zu erkennen, dass die

Lehrinhalte thematisch überwiegend – bei dreizehn Befragten – auf Gründung und Gründungsmanagement liegen. Zusätzlich zeigen sich Themen wie soziale und methodische Kompetenz, Innovationsökonomik und -management, Management und Organisation, Gründungsprozess, E'Government und Ideengenerierung. Vorlesungen und Seminare sind dabei die am häufigsten verwendeten Methoden zur Vermittlung der Lehrinhalte, wobei das Lehrangebot in der Regel mit einer zunehmenden Praxisorientierung modular aufgebaut ist. Von Seminaren zur Ideenentwicklung, über Fallstudien werden Studierende sequentiell an Praxisseminare in Kooperation mit Gründern und klein- und mittelständischen Unternehmen herangeführt. Sind die einzelnen Lehrstühle hingegen nicht in die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften integriert, so basiert das Lehrangebot auf Grundlagen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, bevor Themen zur Existenzgründung vertieft werden. An fast allen Fachhochschulen und Universitäten werden im Rahmen

von Vorlesungen auch Gastvorträge von Unternehmern, innen und Gründern, innen eingesetzt. Als durchaus kreative Methoden in unserer Stichprobe zeigen sich das sogenannte Projektstudium und das Business Plan Seminar zweier Hochschulen. Im Projektstudium erarbeiten Arbeitsgruppen von fünf bis zehn Studierende über den Zeitraum eines Jahres (vier bis zehn Wochenstunden) gemeinsam eine marktfähige Idee. Neben der reinen Vermittlung von Inhalten werden dabei auch Sozialkompetenz, (interdisziplinäres) Projektmanagement und Kreativität sowie Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern gefördert. An Hochschule acht werden in interdisziplinären Teams innerhalb eines Semesters durch Studierende technischer Studiengänge neue Produkte entwickelt, während Studierende der Wirtschaftswissenschaften den Businessplan dazu verfassen. Aus der Befragung geht des Weiteren hervor, dass eine interdisziplinäre Ausrichtung der Lehre an deutschen Gründungslehrstühlen sehr verbreitet ist, wobei dies davon abhängt, an

welcher Fakultät der jeweilige Lehrstuhl verankert ist und zwangsweise davon, welche anderen Lehrangebote neben den Wirtschaftswissenschaften an den jeweiligen Hochschulen angeboten werden. Sind die Lehrstühle in die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft- und/ oder Volkswirtschaftslehre integriert, so sind die Angebote für Studierende anderer Fachrichtungen meist nur fakultativ, stehen jedoch allen Fachbereichen offen. So werden, wenn auch in deutlich geringerem Umfang als an Hochschulen, bei denen die Angebote in Entrepreneurship verpflichtend sind, auch Studierende anderer Studienrichtungen erreicht. Drei der von uns befragten Hochschulen haben das Studienangebot für Existenzgründer und Unternehmensnachfolge für Studierende aller Fakultäten verpflichtend implementiert, während eine Hochschule einen reinen Bachelorstudiengang Unternehmensgründungen und Unternehmensnachfolge, sowie Masterstudiengang Entrepreneurship anbietet, denn:

*„Wir haben das ganz bewusst gemacht, dass in das Curriculum, dass in alle Curricula der Hochschule die Existenzgründung oder Unternehmensgründung als ein fester Bestandteil implementiert worden ist, weil wir der Überzeugung sind, dass die Studierenden der Zukunft, also die Absolventen in hohem Maße Unternehmerinnen, Unternehmer sein müssen, wenn sie sich nicht selber selbständig machen, so werden sie das elementar in Unternehmen präsentieren müssen und müssen wissen, wie das geht“ (Interview 22: 2007).*

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Forschungsschwerpunkte der von uns befragten Lehrstühle sehr heterogen sind, während das Lehrangebot durchaus interaktiv, praxisorientiert und interdisziplinär gestaltet ist und sich damit an der so genannte Neuen Schule orientiert. Dabei hat jedoch die strukturelle Einbindung der jeweiligen Lehrstühle in die einzelnen Hochschulen Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung der Lehre.

## 5.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Studierenden an Gründungslehrstühlen – ein Thema?

Ausgangspunkt unserer Befragung war es, zunächst zu eruieren, ob Lehrstuhlinhaber, -innen Unterschiede zwischen ihren männlichen und ihren weiblichen Studierenden im Hinblick auf Motivation und Leistungswille wahrnehmen, welche die späteren geringen Gründungsquoten eventuell zu erklären helfen. Außerdem sollten die Antworten Aufschluss darüber geben, ob die wahrgenommenen Unterschiede auf Anforderungen und Bedürfnisse zurückzuführen sind und damit die Grundlage für eine spätere Empfehlung zur Gestaltung eines Lehrangebots bilden könnten, das männliche und weibliche Bedürfnisse in der Lehre verankert. Die Mehrheit der befragten Lehrstuhlinhaber, -innen verwies darauf, dass neben wahrgenommenen Unterschieden bei Studierenden strukturell der Frauenanteil in ihren Veranstaltungen aber auch inwie-

Relevanz hat, sehr fachspezifisch ist. An Hochschulen und Universitäten, deren Studienangebot Fachbereiche einschließt, die weniger technikorientiert sind oder eine zukünftige freiberufliche Tätigkeit nahe legen, besuchen mehr Frauen die angebotenen Gründungsveranstaltungen. An techniklastigen Hochschulen mit einem von Haus aus niedrigerem Frauenanteil sind Lehrangebote im Bereich Entrepreneurship entweder verpflichtend oder Studierende werden sehr proaktiv angesprochen. Unterschiede bei Studierenden konnten die Lehrstuhlinhaber, -innen hingegen nicht durchgängig feststellen. Die Mehrheit äußerte jedoch, dass Studenten und Studentinnen sich darin unterscheiden, dass Studentinnen motivierter, engagierter, fleißiger, offener und interessierter, sowie diskussionsbereiter, aber auch intuitiver sind. Zudem beobachteten befragte Lehrstuhlinhaber, -innen genannte Attribute bei ausländischen Studentinnen beziehungsweise Studentinnen mit Migrationshintergrund noch intensiver. So beurteilten die von uns befragten Experten, -innen die Studienleistungen von Studentinnen durchwegs besser im Gegensatz zu denen ihrer Kommilitonen. Einer der Befragten sprach sogar von einer Benachteiligung der männlichen Studierenden. Ein anderer Interviewpartner verdeutlichte die am meisten augenscheinlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sehr eindrücklich: *„Ich weiß nicht, wie es in Ihrem Abiturjahrgang war, aber bei mir war das so, die Mäd-*

*chen, die waren fleißiger, hatten bessere Noten, die Kerle die übelsten Rabauken, die totalen Versager im Abitur das waren alles Jungs. ... und das pflanzt sich im Studium fort. Die Studentinnen, die sind fleißiger“ (Interview 5: 2007).*

Aufgrund der dargestellten hohen beziehungsweise höheren Qualifikation von Frauen sehen einige der Lehrstuhlinhaber, -innen auch keinen Grund für eine genderspezifische Förderung. Speziell im Rahmen von Projektarbeiten zeigt sich, dass Frauen weniger zahlenorientiert sind, jedoch zuerst Eindrücke sammeln und daraufhin ihre Entscheidungen treffen. Befragte, die mit Studierenden interdisziplinär sehr viele Erfahrungen sammeln, unterstrichen, dass Persönlichkeitsmerkmale, Wahrnehmung und Denkstrukturen, aber auch Verhalten vielmehr fach- und weniger genderspezifisch differieren. Unterschiede mit mittelbarem Gründungsbezug sind darin zu sehen, dass Frauen mehr Kommunikation und Feedback erwarten, eine geringere Risikoneigung haben und es ihnen weiterhin an Selbstbewusstsein mangelt. Häufig wurden diese jedoch für eine Gründungssituation augenscheinlich immer wieder negativ dargestellten Attribute von den Interviewten positiv relativiert. Frauen sind im Gegensatz zu Männern zwar zunächst weniger risikofreudig, damit aber auch risikoadäquater. Dennoch sind Gründe für den Gendergap vielen der Lehrstuhlinhaber nicht schlüssig und unklar, sondern vielmehr aufgrund der Offenheit und Interessiertheit für Gründungsfragen während des Studiums, der

dann aber ausbleibenden Realisierung der Ideen ein Paradox. Insofern kann aufgrund der von uns durchgeführten Befragung nicht davon ausgegangen werden, dass fehlende Qualifikation ein Gründungshemmnis bei Studentinnen ist. Werten und Normen kann aber durchaus ein möglicher Einfluss zugesprochen werden, wobei die Einschätzungen und Beobachtungen unserer Experten, -innen die Untersuchungsergebnisse von Josten et al. (2007) bestätigen. Je konkreter die Gründungsabsicht wird und je weiter der Entscheidungsprozess voranschreitet, desto deutlicher wird der Gendergap. Frauen realisieren ihre Ideen deutlich seltener. Gleichzeitig bestätigen auch die von uns geführten Interviews, dass neben geschlechtsspezifischen Differenzen in der Gründungsneigung auch fachspezifische Differenzen bestehen.

### 5.3 Argumente gegen ein Genderangebot an Hochschulen

Ein weiteres Ziel war es, durch die Experteninterviews herauszufinden, ob ein Genderangebot an Hochschulen aus Sicht der Lehrstuhlinhaber, -innen als notwendig erachtet wird. Im Ergebnis wird deutlich, dass sich die Meinungen sehr stark unterscheiden, wenn es um die Frage geht, ob ein Genderangebot erforderlich ist. Auch wenn ein Teil der Experten sich für die Förderung von Gründungen durch Frauen und Gendersensibilität im Rahmen der Lehre aussprachen, konnten für ein genderspezifisches Angebot nur Gegenargumente eru-

iert werden. Befürwortet wurden Genderangebote nur von den beiden Einrichtungen, die sie auch unterbreiten. So lehnten drei der von uns Befragten ein Genderangebot kategorisch ab, ohne weitere Argumente vorzubringen, während 18 Experten keine genderspezifischen Angebote unterbreiten, jedoch vielfältige Gründe dafür anbrachten. Gegen ein genderspezifisches Angebot spricht für viele Experten, dass kein Zusammenhang zwischen der Gründungsfähigkeit, dem Gründungserfolg und dem Geschlecht besteht. Entscheidend sind Produkt, Markt, Qualifikation und das Geschäftsmodell. Insofern sind auch die Qualifizierung und die Vermittlung von Gründungswissen, beispielsweise wie man einen Businessplan schreibt, genderspezifisch. Gegen den Einbezug von Genderaspekten spricht des Weiteren, dass nicht Unterschiede, die traditionelle Rollenbilder verfestigen, gefördert werden sollten, sondern allgemein die Gründungsmotivation. Spezialprogramme sind nicht zeitgemäß und stellen eine Abgrenzung dar. Vielmehr noch – sie sind diskriminierend, tragen nicht dazu bei Hemmnisse abzubauen und sind grundgesetzwidrig. Vier der Experten zweifeln grundsätzlich an der gezielten Förderung von Frauen im Rahmen von Unternehmensgründungen, da es dafür aus ihrer Sicht keinerlei wissenschaftliche Legitimation gibt. Eine weitere Hürde stellt die geringe Studierendenzahl im Fach Entrepreneurship dar. Ein derartiges Angebot ist deshalb aus Ressourcen-gründen gar nicht erst realisierbar. Andere Experten argumentierten dahingehend,

dass keinerlei Nachfrage von Studentinnen an sie herangetragen würde und ergo auch der Bedarf nicht vorhanden sein kann. Nicht erkennbare Leistungsunterschiede unter den Studierenden sind für einige Lehrstuhlinhaber ein weiteres Indiz, dass keinerlei Bedarf an genderspezifischen Angeboten vorhanden ist. Neben diesen Argumenten ist aber auch eine gewisse Unsicherheit seitens der Befragten zu erkennen. So kommt es vor, dass Genderaspekte im Lehrangebot insgesamt nicht berücksichtigt werden, weil keine Klarheit darüber besteht, wie diese ausgestaltet werden könnten. So einer der Experten:

*„Überhaupt nicht und als Sie mich anriefen oder anmailten, da dachte ich, Herr Gott, was wollen die denn da jetzt mit genderspezifisch. Ich wüsste da gar nicht, was ich da anders machen sollte bei weiblichen Studenten“ (Interview 15: 2007).*

Eine Lehrstuhlinhaberin, die Genderangebote unterbreitet, bestätigte die Unwissenheit vieler ihrer Kollegen.

*„Was vielleicht eine Ursache sein könnte, da es ja üblicherweise ein Thema ist, das in der Ökonomie angesiedelt ist, mag daran liegen, dass sich die Ökonomen, also die klassischen Betriebs- und Volkswirte vielleicht mit dem Thema Gender noch ein bisschen schwer tun. Das kommt eher aus geisteswissenschaftlichen Fachbereichen, dass man sich damit mal bewusst auseinandersetzt. ... Aber das ist jetzt einfach so eine persönliche Einschätzung“ (Interview 23: 2007).*

Vielmehr noch, so ein Lehrstuhlinhaber:

*„Und gerade so von den Kollegen aus dem Finanzierungsbereich weiß ich, dass ja sehr liberalistisch und sehr neoliberalistisch argumentiert wird, mit Weicheiern möchte man nichts zu tun haben, man möchte nur mit starken, schon entwickelten Persönlichkeiten etwas zu tun haben und da kann ich mir schon sehr gut vorstellen, dass die Frage gar nicht aufkommt bei denen“ (Interview 1: 2007).*

Drei der von uns befragten Lehrstuhlinhaber hatten jedoch in Vergangenheit ein Genderangebot unterbreitet, dies aber aufgrund der geringen Nachfrage wieder eingestellt, da es von Studentinnen als diskriminierend angesehen und aufgrund dessen nicht besucht wurden. Bei den geringen Studierendenzahlen an Entrepreneurshiplehrstühlen in Deutschland konnten folglich aus Ressourcen Gründen diese Angebote dann auch nicht mehr aufrechterhalten werden.

So einer der Experten:

*„Ist aber kaum nachgefragt worden und wir haben dann mal in so einer Veranstaltung oder wenn sich eben die Gelegenheit bot, versucht, da so ein Meinungsbild zu kriegen und was wir sehr oft hörten bei solchen Gelegenheiten, ist, ja wenn ... was wir dann oft hören, ist, das gesagt wird, so ne Randgruppenveranstaltung, wo schon draufsteht „nur für Frauen“ wollen wir eigentlich gar nicht. Wir wollen als vollwertige Gründerinnen oder Gründer angesehen werden, wie alle anderen auch und selbst wenn man dann sagt, es geht ja nicht um vollwertig oder nicht vollwertig, wir wollen nur auf die Besonderheiten ihrer speziellen Lebenslage*

*oder ihrer Vorstellungen besser eingehen können. Aber wird ihnen gesagt: ne, aber das wollen wir gar nicht, wir wollen eigentlich genau das mitkriegen, was andere auch kriegen, und dann gehen wir da auch hin“ (Interview 22: 2007).*

Zusammenfassend zeigt sich, dass für die von uns befragten Lehrstuhlinhaber, -innen mannigfaltige Gründe gegen ein Genderangebot sprechen. Neben einer komplett ablehnenden Haltung, zeigen sich auch strukturelle Probleme aufgrund mangelnder Finanzierungsmöglichkeiten und geringer Studierendenzahlen im Fach Entrepreneurship. Allerdings besteht auch eine doch stark verbreitete Unwissenheit und Unsicherheit darüber, wie Genderangebote ausgestaltet werden könnten. Gleichzeitig wird aber auch seitens der Studentinnen kein Bedürfnis angemeldet oder sogar Ablehnung gegenüber Genderangeboten geäußert. Andere Lehrstuhlinhaber machten sogar negative Erfahrungen mit einem derartigen Angebot und stellten es infolgedessen wieder ein. Eine Expertin hingegen, die erfolgreich Genderangebote unterbreitet, betonte, dass vielmehr ein zielgruppenspezifisches Marketing für genderspezifische Angebote nötig ist, um Studentinnen auch zu erreichen:

*„Dass man ihnen noch mal besondere Plattformen darstellt, ein Stück wirklich auch ja Werbung macht. Die Frauenförderung ist auch ein Stück weit eine Marketinggeschichte. ... Man kann es ja nicht immer den Studentinnen zur Last legen, dass sie sich für bestimmte Sachen nicht interessieren, sondern ich denke, da muss man*

*gucken, wie bewirbt man die einzelnen Studiengänge oder wie bewirbt man das Thema Selbständigkeit.“ (Interview 20: 2007).*

Im Folgenden sollen deshalb die im Rahmen der vorliegenden Arbeit identifizierten bestehenden Genderangebote an Gründungslehrstühlen detaillierter beschrieben werden. Sie stellen somit Beispiele dafür dar, wie Gründungen von Frauen in der Lehre gefördert werden können. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die geführten Experteninterviews sowie eine begleitende Internetrecherche.

## 5.4 Genderangebote in der Entrepreneurshiplehre

### 5.4.1 Genderangebot am Beispiel der Hochschule neun

Fachliche Schwerpunkte der betrachteten Fachhochschule sind Biologie- und Medizinwissenschaften, Informatik, Ingenieurwissenschaften und Wirtschaft. Im Rahmen der Betriebswirtschaftslehre werden zehn Vertiefungsfächer angeboten, in denen bis zu 1.200 Studierende ausgebildet werden. Der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, indem die Professur integriert ist, übernimmt für alle Studiengänge eine Servicefunktion und bietet studiengangsspezifische Vorlesungen im Pflicht- und Wahlpflichtbereich an. Allen Studierenden der Fachhochschule steht das vom Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften offerierte Programm an Wahlfächern offen, welches ein Businessplan-Seminar, ein Existenz-

gründungsseminar, eine Fallstudienübung und einen Potenzialworkshop beinhaltet. Ein weiterer Bestandteil ist das Wahlpflichtfach Unternehmensgründung und -führung. Zudem bietet der Fachbereich einen Girls Day und ein Seminar mit dem Thema „Rollenperzeption von Studentinnen und weiblichen Führungskräften“ an. Die Forschungsschwerpunkte der Professur liegen dabei auf unternehmerischer Orientierung und den Konsequenzen für eine zielgerichtete Ausgestaltung von Gründungsmanagement-Curricula, Berufsziel Unternehmerin und „Wirtschaftsfaktor“ Unternehmerin, sowie unternehmerische Kompetenzen. Mit Übernahme der Professur wurde die Lehrstuhlinhaberin an der Hochschule für Fragen der Frauenförderung verantwortlich gemacht und ist darin auch weiterhin sehr aktiv und engagiert. Das spezielle Angebot für Frauen besteht aus Kursen zum Thema „Training unternehmerischer Kompetenzen“. Dabei wurde die Entrepreneurshiplehre durch die Zusammenarbeit mit einer Psychologin bewusst bereichert und versucht, diese den spezifischen Anforderungen anzupassen. Speziell für Frauen wird zum Beispiel ein Training unternehmerischer Kompetenzen angeboten, um Selbstsicherheit und Selbstvertrauen von potenziellen Gründerinnen zu steigern. Auch wenn das Interesse an genannten Angeboten zu Anfang sehr gering und große Überzeugungsarbeit zur Teilnahme an den Veranstaltungen von Nöten war, sind die genderspezifischen Angebote nach einer gewissen Implementierungsphase nun ein Selbstläufer. Viele Studentinnen trugen ihre guten Erfahrungen

per Mundpropaganda unter der Studentenschaft weiter. Ergänzt wird das Angebot durch Coaching und Beratung für Nicht-Studierende.

### 5.4.2 Genderangebot am Beispiel der Hochschule vier

Fachhochschule vier bietet über 20 Studiengänge aus Technik, Informatik, Naturwissenschaften, Wirtschaft, Recht und Journalismus an. Aktuell können sich rund 3.600 Studierende auf einen akademischen Grad vorbereiten. Studierende, Absolventinnen und Absolventen werden auf dem Weg zur Selbständigkeit mit vielfältigen Angeboten begleitet. Das Inkubatorenzentrum hilft bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und vermittelt Gründungskapital und weitere Starthilfen. In Kooperation mit der Fachhochschule bietet das Zentrum ein Studienprogramm zum Innovationsmanagement an, das auch berufsbegleitend belegbar ist. Etablierte kleine und mittelständische Unternehmen nehmen dabei auch in steigendem Umfang Transferangebote wahr. Innovative Impulse aus der Forschung zukunftsgerichteter Technologien und hoch qualifizierter Dienstleistungen werden so marktfähig gemacht. Der Forschungsschwerpunkt des Lehrstuhls ist Entrepreneurship und interkulturelles Management, sowie „Entrepreneurship Education“ mit der Entwicklung von Lehrmaterialien im Bereich Entrepreneurship. Zudem gibt es aktuelle Forschungsprojekte zu frauenspezifischen Anforderungen im Rahmen der Unternehmensnachfolge und wie Frauen extern als



mögliche Nachfolgekandidatinnen in das jeweilige Unternehmen integriert werden können. Ein weiterer Schwerpunkt des Lehrstuhls liegt in Projekten für Frauen, die sich vor allem mit dem Thema Förderungsinstrumente auseinandersetzen.

Ziele des Lehrstuhls sind die Förderung von unternehmerischem Denken und Handeln, die Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung und der Innovationskraft der Studierenden, die Unterstützung von Ausgründungen insbesondere innovativer Gründungen, sowie eine Verbesserung der Gründungskultur. In der Lehre wird zunächst allen Studierenden und Dozenten der Hochschule, so auch denjenigen aus den technischen Studiengängen betriebswirtschaftliches Gründerwissen vermittelt. Dabei werden Genderaspekte sehr differenziert integriert. Den Studierenden wird zunächst die Genderproblematik näher gebracht, indem der Begriff „Gender“ genau erklärt wird, genderspezifische Fragestellungen diskutiert werden und damit für geschlechtsspezifische Unterschiede sensibilisiert wird. Die Lehrenden versuchen, Frauen gezielt anzusprechen und unterstützen auch ihre Kollegen aus anderen Fachbereichen, deren Studentinnen genauso anzusprechen wie Studenten. Im Rahmen der Business Plan-Erstellung wird auf Studentinnen dahingehend gezielt eingegangen, dass sie auch zu Gründungen mit geringem Startkapital und im Dienstleistungsbereich motiviert werden. Da Frauen sich offensichtlich mehr zutrauen, wenn sie in gemischten Teams gründen, werden auch Diversity-Aspekte bewusst in Seminare mit einbezogen, sodass Frauen

nicht wie bisher vornehmlich in technischen Gründungen nur administrative Aufgaben übernehmen.

### 5.5 Sensibilisierung für genderspezifische Aspekte im Rahmen der Lehre

Auch wenn in Kapitel 5.3 nur Argumente gegen ein spezifisches Genderangebot dargestellt werden konnten, so kann die Mehrheit der von uns befragten Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber als durchweg gendersensibel bezeichnet werden. Dies spiegelt sich auch in der Lehre wieder. Außer wenigen Ausnahmen thematisieren und diskutieren die von uns befragten Lehrstuhlinhaber im Rahmen ihrer Veranstaltungen, basierend auf den Ergebnissen der Gründungsforschung, durchaus das Thema Frauen und Gründung. Gastvorträge von Unternehmerinnen und erfolgreichen Gründerinnen werden dabei als motivierende Maßnahme und im Sinne von positiven Rollenbildern eingesetzt. Gründungshemmnisse, die vor allem auf der mangelnden Identifikationsfähigkeit mit der Rolle als Unternehmer, -in beruhen, könnten so auch durchaus beseitigt werden. Zusammen mit einer soliden Qualifizierung in gründungsrelevanten betriebswirtschaftlichen Aspekten wollen die Lehrstuhlinhaber Sicherheit bei Studierenden schaffen, um Problemfelder im Rahmen der Gründung besser angehen zu können.

Selbst wenn Lehrstühle für den Gender-gap sensibilisieren, kann daraus aber nicht folgert werden, dass auch genderspezi-

fische Qualifizierungs- und/oder Beratungsmaßnahmen angeboten werden. Vielmehr argumentierten einige der Expertinnen und Experten, dass auch diese Notwendigkeit zunächst von der Gründungsforschung legitimiert und dann entsprechende Fördergelder dafür zur Verfügung gestellt werden müssten.

Vier der Lehrstühle dagegen haben ihr Lehrkonzept derartig ausgestaltet, dass in den Seminaren auch der persönliche Lebensentwurf und die Lebensplanung der Studierenden thematisiert wird, eine Art Assessment Center zur Gründerperson stattfindet und dann eruiert wird, wie diese Aspekte mit der Gründungsidee beziehungsweise dem Unternehmerdasein im möglichen Einklang stehen. Denn: auch aus Sicht der Befragten ist es zunehmend entscheidend, dass Hochschulen Angebote unterbreiten, die den persönlichen Lebensentwurf thematisieren. Dazu gehören Studien- und Berufswahl, Berufsbiographie, Berufsort, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mögliche Gründungshemmnisse und der Lebensentwurf Selbständigkeit, sowie welche Optionen sich damit eröffnen. Diese Art der Sensibilisierung für Gründungsthemen während des Studiums ist aus Sicht der Experten entscheidend für die Stärkung des Selbstvertrauens und bessere Berufsvorstellungen, wobei dabei vielmehr ein Gendermainstreamingansatz verfolgt wird, als dass die Veranstaltungen genderspezifisch ausgelegt wären. Angesprochene Sensibilisierung beschränkt sich dabei aber nicht nur auf die Studierenden. So scheinen regionale Netzwerke, in denen alle Akteure

aus dem Bereich Gründung auch genderspezifische Aspekte diskutieren, ein probates Mittel zu sein um auch Lehrende zunächst für die Thematik zu sensibilisieren, sodass in der Folge Angebote an den Hochschulen etabliert werden können. Denn auch die Verringerung von Vorurteilen seitens der Männer hinsichtlich der Gründungsfähigkeit von Frauen ist immer noch Thema.

Zusammenfassend zeigt sich, dass befragte Experten davon ausgehen, dass Hochschulen für genderspezifische Themen nur sensibilisieren können, während die genderspezifische Förderung eher ein Auftrag der Politik ist. Einige Experten hinterfragten aber auch, inwieweit sie als Betriebswirte überhaupt für genderspezifische Themen sensibilisieren könnten. Das größte Anliegen der Mehrheit der befragten Lehrstuhlinhaber ist vielmehr vor dem Hintergrund der mangelhaft ausgebildeten Gründerkultur in Deutschland, die grundlegende Gründungsmotivation zu fördern.

Auch wenn, laut unserer Ergebnisse, Gender nicht notwendigerweise als Konzept verankert ist und genderspezifische Förderung weiterhin umstritten bleibt, so verfolgt und unterstützt die Mehrzahl der Lehrstuhlinhaber, wenn auch teils unbewusst, in der Lehre einen Diversityansatz. Die detaillierten Ergebnisse hierzu werden in den folgenden Kapiteln dargestellt. Zusammenfassend erfüllt damit die Entrepreneurshiplehre in Deutschland durchaus den an sie gestellten Anspruch der Sensibilisierung, wobei hochschulspezifisch auch auf das Thema Gender und Gründung aufmerksam gemacht wird.

## 5.6 Individuelle Betreuung und außercurriculare Angebote

Um potentielle Gründerinnen direkt und praxisnah zu unterstützen, stellt die Individualförderung aus Sicht der befragten Experten ein geeignetes Instrument dar. Auch wenn der Großteil der von uns befragten Lehrstuhlinhaber im Rahmen der Lehre kein speziell genderspezifisches Angebot verfolgt, engagieren sie sich jedoch intensiv in der individuellen Beratung und Betreuung der Studierenden und Gründer, -innen. Infolgedessen ist es auch möglich auf die individuelle (Lebens)Situation und den persönlichen Lebensentwurf situationspezifisch einzugehen. So können auch schon gründungsinteressierten Studentinnen im Vorfeld Optionen und Alternativen zu herkömmlichen Lebenskonzepten aufgezeigt werden. Einer der Experten veranschaulichte dies wie folgt:

*„Wenn jetzt beispielsweise eine weibliche Studentin, eine Studentin sagt, dass sie Sorge hat, jetzt so groß einzusteigen, weil sie beispielsweise noch ein Kind will, dann suchen wir nach Lösungen. Also, das ist halt bei uns so“ (Interview 5: 2007).*

Diese Art der genderspezifischen Förderung sehen befragte Lehrstuhlinhaber, -innen als weitaus sinnvoller und effektiver an, als ein durchgängiges Konzept zur Erschließung des (weiblichen) Gründungspotenzials. Der hohe Frauenanteil in der individuellen Beratung bestätigt diese Vorgehensweise. Im Rahmen der Gründungsberatung arbeiten die Lehrstühle dann auch teilweise eng mit Beratungseinrichtungen zusammen,

die sich auf das Coaching und die Beratung von Gründerinnen spezialisiert hat. Eine weitere sinnvolle Ergänzung sind Netzwerke, in denen sich die Gründerinnen und Unternehmerinnen gegenseitig Feedback geben und beratend zur Seite stehen.

Zusammenfassend haben viele der von uns befragten Lehrstühle zwar kein Genderangebot, können aber durch die intensive und individuelle Betreuung der Studierenden auf entsprechende Aspekte durchaus eingehen. Gleichzeitig, so die mehrheitlichen Ergebnisse unserer Befragung, sind Genderaspekte in der Gründungsberatung sinnvoller als im Rahmen der Qualifizierung an der Hochschule, wo Gründungsneigung und Gründungsidee noch sehr diffus sind. Im Gegensatz dazu können genderspezifische Beratungsangebote auf konkrete Probleme eingehen und Lösungen aufzeigen.

## 5.7 Gestaltung eines Genderangebotes an Gründungslehrstühlen – Meinung der Experten und Expertinnen

Ziel bei der Gestaltung eines Genderangebotes an Gründungslehrstühlen sollte es sein, Unternehmertum so dazustellen, dass auch Frauen sich mit den Eigenschaften eines Gründers/einer Gründerin identifizieren und die Unternehmensgründung beziehungsweise Selbständigkeit als Alternative zum Angestelltenverhältnis in ihre Lebensplanung mit einbeziehen. Zu diesem Zweck sollte die Lehre Fallstudien und Simulationen anbieten, in denen vermehrt weibliche Akteure zum tragen kommen. Um eine erhöhte

Identifikationsfähigkeit von Studentinnen mit dem Thema Gründung über die Lehrenden zu erreichen, wird auch die vermehrte und bewusste Einbindung von weiblichem Lehrpersonal in die Gründungsausbildung, als notwendig angesehen.

Durchaus kritisch ist die Aussage eines Experten zu bewerten, der nicht nur die Sensibilisierung von Studierenden, sondern auch weiterer Akteure als entscheidend sah. Männer im Allgemeinen müssten ihre Vorurteile über die Gründungsfähigkeit von Frauen überdenken und revidieren.

*„... Auch in so Förderprojekten .... Oder nehmen Sie Exist Seed, Exist Gründerstipendium, ja, ich habe, ich würde schon dafür plädieren, das man, ..., dass die bei der Vergabe solcher Stipendien an Frauen vielleicht ein bisschen positiver drauf schauen“ (Interview 8: 2007).*

Sinnvolle Frauenförderung kann, so auch die Meinung der Experten, nur dann stattfinden, wenn der Begriff Gender sowohl bei den Gründungsverantwortlichen als auch bei den Studierenden klar verstanden wird. Es ist deshalb unerlässlich, dass die Genderthematik offen diskutiert wird. Das Ziel, Gründungen durch Frauen zu erhöhen, wird nur dann erreicht, wenn umfassend Genderaspekte in Ansprache, Kommunikation und Lehre mit einfließen.

Um Frauen konkret die Möglichkeit zu geben, sich gegenseitig zu fördern und auszutauschen, sollte zum einen in Lehrveranstaltungen schon auf die speziellen Gründerinnennetzwerke und Beratungsangebote hingewiesen werden. Zum anderen sollten die Lehrstühle selbst in (die

entsprechenden) Netzwerke eingebunden sein, um dadurch Frauen Unterstützung und Kontakte zu vermitteln.

Gründungsinteressierten Frauen sollte zudem ein individuelles Beratungsangebot durch die Gründungslehrstühle ermöglicht werden. Die Beratung sollte für alle gründungswilligen Hochschulangehörigen fächerübergreifend zur Verfügung stehen, um eventuelle Hemmnisse und Probleme zu besprechen und Lösungen zu finden. Insofern sollte die Genderthematik, die speziell im Bereich Entrepreneurship als notwendig angesehen wird, direkt in den gründungsverantwortlichen Stellen verankert werden. Hierzu zählen Hochschulen und Gründungszentren, die den direkten Kontakt zu potenziellen Gründerinnen haben. Somit kann eine zu große Distanz zwischen der Politik und den Gründerinnen umgangen werden. Aufgabe der Gründungsverantwortlichen sollte es sein, Gründungshemmnisse, wie beispielsweise die höhere Risikoaversion, die Wahrnehmung des Berufs des Unternehmers als etwas typisch männliches oder die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum abzubauen. Nachdem jedoch immer wieder darauf verwiesen wurde, dass die geringere Gründungsneigung von Frauen sozialisationsbedingt ist und damit ein gesellschaftspolitisches Problem ist, auf das die Hochschullehre nur in sehr geringem Ausmaß Einfluss nehmen könnte, schlugen die von uns befragten Expertinnen und Experten vor, bereits in den allgemeinbildenden Schulen mit der Sensibilisierung für das Thema Unternehmensgründung zu

beginnen und Mädchen vor allem Naturwissenschaften näher zu bringen. Im Rahmen dessen könnten Kooperationen zwischen Gründungslehrstühlen und Schulen angestrebt werden, um Schülerinnen zu zeigen, wie aus den abstrakten Naturwissenschaften eine konkrete Geschäftsidee entwickelt werden kann. Dadurch kann zum einen der Grundstein für die Studienwahl und die darauf aufbauenden technologiebasierten Gründungen gelegt werden. Zum anderen soll durch die Kooperation und die Etablierung von Entrepreneurshipinhalten in die Schulausbildung das unternehmerische Denken bereits bei Schülern angeregt werden. So können sich Mädchen mit der Gründung als möglicher Lebensentwurf schon frühzeitig auseinandersetzen.

## 5.8 Verantwortlichkeit für die Förderung von Gründungen durch Frauen

Neben den Ursachen der geringen Gründungsquote und den Möglichkeiten diesen entgegen zu wirken, sollte durch die Erhebung auch herausgefunden werden, wen die Experten, -innen als Verantwortliche für die Förderung von Gründungen durch Frauen sehen. Die Identifikation der Verantwortlichkeit soll maßgeblich dazu beitragen, die Notwendigkeit von Genderangeboten an Hochschulen zu erörtern. Im Ergebnis sind sehr differenzierte Meinungen der Befragten zu erkennen. So scheint es keineswegs eindeutig zu sein, durch wen oder ob überhaupt eine Förderung von Frauen stattfinden sollte. Da aus Sicht der von uns

befragten Experten der Gendergap bei Gründungen in Deutschland vor allem sozialisationsbedingt ist, können Hochschulen nur in einem sehr geringen Maße Einfluss auf die Gründungsneigung von Frauen nehmen.

Als mögliche Verantwortliche für die Förderung von Gründungen durch Frauen sind in Folgen dessen die Schulen in Betracht zu ziehen. So sollten Gründungsaspekte schon in der Elementarstufe fächerübergreifend vermittelt werden, um unternehmerisches Denken zu fördern und Lebenskonzepte nachhaltig zu prägen. Entdecken bereits Kinder Gründung als neuen möglichen Lebensentwurf, wird auch das Thema Frauen und Gründung dauerhaft etabliert und es findet ein gesellschaftlicher Wandel dahingehend statt, dass es zur Normalität wird. Neben Schule als Institution muss aber auch die Gesellschaft an der Beseitigung traditioneller Rollenbilder arbeiten. So werden Frauen bis heute nicht an Naturwissenschaften herangeführt, wie es bei Männern der Fall ist und Frauen sind weiterhin in der Verantwortung, wenn es um das Thema Familie geht. Auch wenn, so die einhellige Ansicht der Experten, -innen, diese traditionellen Rollenbilder bereits stark in Veränderung begriffen sind, so besteht konkrete Fördernotwendigkeit für die Gleichstellung von Frauen in allen Positionen, sei es in der Academia, Selbständigkeit oder auch freien Wirtschaft. Seitens der Politik könnte durch

den Ausbau der Kindertagesbetreuung der größte Beitrag in diese Richtung geleistet werden.

*„Wo ich aber denke, wo man Unterstützung für Frauen braucht, wenn man das in Bezug auf Unternehmertum sieht, ist in der Infrastruktur, wissen Sie, nicht in der Ausbildung so stark, sondern Infrastruktur: Bereitstellung von Kindergartenplätzen, solche Dinge. Und ich meine, es bringt die beste Kinderkrippe nichts, wenn sie von 8:00 bis 12:00 offen hat, weil wer hat schon Zeit, dass er erst ab 8:00 in die Arbeit fährt und um 12:00 schon wieder dort ist. Die müssen halt um 6:00, 7:00 aufmachen und abends bis 18:00, 20:00 oder so. Dann macht das auch wirklich Sinn, auch für Unternehmer“ (Interview 7: 2007).*

Von der Mehrheit der Experten und Expertinnen wird die grundsätzliche Verantwortlichkeit insofern bei der Politik und damit fördernden Ministerien gesehen. Dies gilt auch für die Förderung der Gründung von Frauen, sowie im Speziellen einer möglichen genderspezifischen Lehre.

Jedoch sahen in diesem Zusammenhang einige Expertinnen und Experten es auch als fraglich, ob überhaupt eine Notwendigkeit für eine Förderung besteht beziehungsweise warum der Staat gerade Gründungen in besonderer Weise fördern sollte. Ebenso wurde kritisch angemerkt, dass Ministerien durchaus auch untereinander bei Förderinstrumentarien kooperieren

sollten, um ein gemeinsames Programm zu entwickeln und die Förderlandschaft nicht noch unübersichtlicher zu gestalten. Nicht ein verwirrendes Überangebot, sondern vielmehr Einheitlichkeit sind gefragt. Allerdings sehen die von uns befragten Experten auch eindeutig die Verantwortung bei Gründungsinstitutionen, Gründungslehrstühlen oder Gründernetzwerken, da aufgrund der Distanz zwischen Politik und Gründerinnen selbst die Politik nur Impulse setzen könne. Selbstkritisch merkten jedoch auch einige Experten, -innen an, dass neben einer allgemeinen Verbesserung der Gründungskultur auch die Praxisorientierung in der Lehre, sowie das Engagement der Lehrenden häufig verbesserungswürdig seien. Aber auch die Verantwortlichkeit für eine Gründung ist nicht in erster Linie bei anderen zu suchen, sondern vor allem beim Gründer und der Gründerin selbst.

## 6. Zusammenfassende Vorstellung der Ergebnisse und Empfehlung zur Notwendigkeit und Gestaltung eines Genderangebots

Zusammenfassend werden hier die wichtigsten Ergebnisse unserer Befragung nochmals aufgegriffen und den von uns postulierten Hypothesen gegenübergestellt.

Auffällig bei der Durchführung der Experteninterviews war die insgesamt nur mangelhafte Kenntnis des Begriffes „Gender“. Experten, -innen, die mit dem Begriff vertraut sind, verwiesen auf die nur unzureichende Etablierung des Begriffs und die sich daraus ergebende Unwissenheit der Mehrheit der Befragten. Mögliche Probleme oder Hindernisse bei der Gestaltung oder Integration von Genderaspekten in der Hochschullehre können darauf zurück zu führen sein, dass die Lehrenden nicht wissen, auf welche Art und Weise sie diese in ihr Lehrangebot einbinden könnten. Die finanzielle und personelle Ressourcenausstattung der Professuren und Lehrstühle und die gleichzeitig geringe Studierendenzahl lassen spezielle Angebote ebenfalls nicht zu. Während davon ausgegangen werden könnte, dass die in empirischen Studien dargestellten Bedürfnisse von Studentinnen nach spezieller Förderung eine genderspezifische Lehre notwendig machen, zeigen unsere Experteninterviews, dass Studentinnen diese Bedürfnisse zum einen nicht offen äußern, zum anderen aber genderspezifische Angebote in der Vergangenheit sogar Ablehnung erfuhren.

Dennoch wird von den meisten Experten die Beachtung von Genderaspekten als sinnvoll angesehen. Dem Thema Frauen und Gründung muss sowohl in der Gesellschaft, aber auch unter gründungsrelevanten Akteuren noch mehr Präsenz verliehen werden, um Frauen zur Gründung zu motivieren.

*„Was, finde ich, sehr negativ ist, weil die Frauen haben ihre Kreativität, die haben ihre frauenspezifische Sicht auf die Märkte und von daher halte ich es grundsätzlich für richtig, dass man für die Gründung von, von Frauen auch was tut“ (Interview 15: 2007).*

Auch wenn Genderspezifität zwar nicht notwendigerweise durchgängig verankert ist und eine genderspezifische Förderung unseren Experten zufolge durchaus umstritten bleibt, so verfolgt und unterstützt die Mehrzahl der Lehrstuhlinhaber, wenn auch teils unbewusst, in der Lehre einen Diversity-Ansatz.

Im Rahmen der Sensibilisierung wirken befragte Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber der bis heute mangelnden Präsenz von Unternehmerinnen als Vorbilder dadurch entgegen, dass sie im Rahmen von Vorlesungen Gründerinnen und Unternehmerinnen als Gastreferentinnen einbinden. Damit erfüllt die Entrepreneurshiplehre in Deutschland durchaus den an sie gestellten Anspruch der Sensibilisierung und lehrstuhl-spezifisch auch den von uns postulierten

Anspruch der genderspezifischen Sensibilisierung.

Mit intensiver und individueller Betreuung der Studierenden während der Seminare und Beratung bei konkreter Gründungsabsicht können die befragten Lehrstühle durchaus auf genderspezifische Aspekte eingehen, ohne dabei konkret ein Genderangebot zu haben. Implizit haben einige der Lehrstühle zwar ein Genderangebot, nehmen dies aber weder als solches wahr, noch benennen es absichtlich oder unbewusst nicht dementsprechend. Gleichzeitig, so die mehrheitlichen Ergebnisse unserer Befragung, sind Genderaspekte in der Gründungsberatung sinnvoller als im Rahmen der Qualifizierung an der Hochschule, wo Gründungsneigung und Gründungsidee noch sehr diffus sind. Im Gegensatz dazu können genderspezifische Beratungsangebote auf konkrete Probleme eingehen und Lösungen ausweisen.

Anzumerken ist dabei jedoch, dass ein Teil der Expertinnen und Experten sich trotz bereits bestehender Konzepte zur Sensibilisierung für genderspezifische Aspekte und in der Gründerinnenberatung auf die wissenschaftliche Legitimation einer zielgruppen- und damit auch genderspezifische Förderung beruft.

*„Und nicht einfach generell zu sagen, Gründerinnen müssen halt speziell gefördert werden. Ich denke, das wäre dann eher so das Gießkannenprinzip und man sollte wirklich eher gezielt nochmals sich die Anforderungen von Gründerinnen angucken, da verlässliche Daten haben und dann ganz spezielle Angebote versuchen zu entwickeln als einfach so generellhaft, wir müssen da jetzt ein Förderprogramm auflegen“ (Interview 8: 2007).*

Im Gegensatz zu den dargestellten Ergebnissen, sprachen sich gegen Genderaspekte vor allem diejenigen aus, die genderspezifische Aspekte in der Betriebswirtschaftslehre in jeglicher Form kategorisch ablehnten oder verneinten. Das heißt: Lehrstuhlinhaber und -inhaberinnen, die keinerlei Unterschiede zwischen Studierenden ausmachen konnten, sich wissenschaftlicher Ergebnisse zum Gendergap nicht bewusst waren, sehen keinerlei Notwendigkeit Genderaspekte in irgendeiner Weise zu berücksichtigen.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass eine genderspezifische Lehre im Sinne der Qualifizierung dann nicht von Nöten ist, wenn individuelle Beratung-

sangebote und eine intensive Betreuung im Rahmen von Seminaren gewährleistet sind, die auf personen- und kontextspezifische Faktoren eingehen. Insofern kann auf Basis unserer Ergebnisse nicht davon ausgegangen werden, dass der Gendergap per se eine genderspezifische Lehre impliziert, während die Thematisierung des Gendergaps und die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gegebenheiten im Rahmen der Unternehmensgründung eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Außerdem müssen gesamtgesellschaftlich weiterhin, unter Männern wie Frauen, Verständnis und Bewusstsein für die jeweils geschlechtsspezifischen Entscheidungsprozesse und das Thema geschaffen und geschärft werden. Letztendlich sollte das Ziel sein, weibliche und männliche Stärken auszunutzen, um einen gemeinsamen Gewinn daraus zu ziehen. In Deutschland würden mit diesem Begriff immer noch „zickige Emanzen“ gleichgesetzt. Geschlechtsspezifische Förderung ist zwar, so die Aussagen der Mehrheit unserer Experten, weiterhin notwendig, kann und sollte aber vor dem Hintergrund des stattfindenden gesellschaftlichen Bewusstseinswandels nur mittelfristiger Natur sein, denn so einer der Experten:

*„Dadurch wird meines Achtens die größte Unterstützung gegeben. Jegliche Form*

*von Differenzierung an der Stelle kann nur, sie ist im Moment nötig, da gehe ich völlig d'accord, kann nur ein Übergangszeitraum sein“ (Interview 22: 2007).*

Konkrete und nachhaltige Frauenförderung, so unsere empirischen Ergebnisse, besteht darin, Frauen zwar zum einen stärker für Gründungsthemen zu sensibilisieren, gleichzeitig aber Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen eine Karriere in allen Positionen ermöglicht und nicht beispielsweise aufgrund mangelnder Kinderbetreuung verhindert.

## 7. Diskussion und Implikationen für die Entrepreneurship -Forschung und -Praxis

Vorliegende Erhebung und empirische Ergebnisse tragen dazu bei einen repräsentativen Status Quo über genderspezifische Angebote an deutschen Hochschulen zu geben und aus Sicht der Lehrstuhlinhaber, -innen die Notwendigkeit einer genderspezifischen Entrepreneurshiplehre darzustellen. Trotz der möglicherweise gefärbten Meinung der befragten Experten ist davon auszugehen, dass sich aufbauend auf dieser Erhebung praktische Maßnahmen für die Hochschuldidaktik aber auch politische Maßnahmen für zuständige Ministerien ableiten lassen, um die Gründungsneigung bei Frauen zu erhöhen.

Durch eine weiterführende Befragung mit Hilfe der Delphi-Methode könnte eine vertiefte Auseinandersetzung der bereits Interviewten mit der Genderthematik gefördert werden. Daraus folgend ist zu erwarten, dass neue Ideen generiert werden, wie Genderaspekte in die Lehre sinnvoll einfließen können.

Aufgrund des komplexen und teils noch unverstandenen Wirkmechanismus der Gründungsneigung kann auch diese Erhebung keinerlei prädikativen Charakter für sich beanspruchen. Vielmehr soll sie unter Expertinnen und Experten, Politik und Praxis eine kritische Diskussion anregen. Konkreter weiterer Forschungsbedarf besteht darin, reliable Daten zu erheben, wie viele Studenten in Deutschland momentan im Bereich Entrepreneurship ausgebildet werden und welche konkreten Bedürfnisse sie an die Entrepreneurshiplehre im Allgemeinen, aber auch genderspezifisch haben. Warum Gründungsinteressierte im Allgemeinen und Frauen im Speziellen ihr Gründungsvorhaben abgebrochen haben, bleibt ebenso offen. Um zudem weitere Einsichten, wie auch Werte und Normen wiederum die Wahrnehmung der Lehre und folglich die Gründungsneigung von Frauen beeinflussen, bietet sich ein biographisch begleitender Ansatz an.

Gleichzeitig sei an dieser Stelle noch kritisch angemerkt, dass ein Urteil über die Wirksamkeit der Entrepreneurshiplehre im Allgemeinen oder auch genderspezifisch verfrüht sein mag, da eine Gründung in der Regel erst nach einigen Jahren Berufserfahrung erfolgt und die Wirksamkeit der Entrepreneurshiplehre auch möglicherweise erst in einigen Jahren zu Tage kommt.

## Literatur

**Anderseck, K. (2004):** Duale Ausbildungskonzepte: Ein Weg zum Abbau der Praxisferne in der Entrepreneurship Education. In: Achleitner, A.-K. et al. (Hrsg.): Jahrbuch Entrepreneurship 2003/04. Heidelberg.

**Anz, C. et al. (2002):** Zur Zukunft des Akademikerarbeitsmarktes. Was man über Prognosen und den richtigen Umgang damit wissen sollte. Nürnberg und Mannheim.

**Beer, M. (2001):** Frauen in hochqualifizierten Berufen: dargestellt am Beispiel der Unternehmerin, Münster et al.

**Binks, M. et al. (2006):** Entrepreneurship Education and the Business School. In: Technology Analysis & Strategic Management. Vol. 18. No. 1. February 2006. S. 1–18.

**Brindley, C. (2007):** Women and new business creation. In: Carter, N. M. et al. (Hrsg.): Female Entrepreneurship: Implications for education, training and policy. Cornwall.

**Bührmann, A. (2007):** Unternehmerinnen als Vorbilder: unternehmerische Selbst- und Fremdbilder. Vortrag auf der Konferenz „unternehmerische Universitäten“. 13./14.09.2007. Berlin.

**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2007):** Gründerinnen holen auf. URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/root,did=60696.html>. (Abrufdatum: 26.05.2007).

**Buschmann, B. (2006):** DGF- Projekt. „Qualitätsstandards für zielgruppenspezifische Beratungen“. Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft AWoPE Ergebnisse „Befragungen/Monitoring Beratungsqualität“. o.O.

**Caliendo, M. et al. (2006):** Risk Attitudes of Nascent Entrepreneurs: New Evidence from an Experimentally-Validated Survey. (= Discussion Papers 600 DIW – German Institute for Economic Research). Berlin.

**Collins, O. F. und Moore, D. G. (1964):** The Enterprising Man. East Lansing, MI. Davidsson, P. (1995): Determinants of entrepreneurial intentions. Paper presented at the RENT IX Workshop. November 23–24, 1995. Piacenza. Italy.

**Döbler, T. (2000):** Unternehmensgründungen durch Frauen. Eine theoretische und empirische Analyse. In: Klandt, H. et al. (Hrsg.): G-Forum 1999. Reihe FGF Entrepreneurship-Research Monographien, Band 20. Lohmar et al.

**Dohmen, T. et al. (2005):** Individual Risk Attitudes: New Evidence from a Large, Representative, Experimentally-Validated Survey. (= Discussion Papers 511 DIW – German Institute for Economic Research). Berlin.

**Gimeno, J. et al. (1997):** Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. In: Administrative Science Quarterly 42 (4). S. 750–783.

**Gorman, G. J. et al. (1997):** Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small business management: a ten-year literature review. In: International Small Business Journal 15 (3). S. 56–77.

**Gottlieb, E. und Ross, J. A. (1997):** “Made not born: HBS courses and entrepreneurial management”. In: Harvard Business School Bulletin. Vol. 73. February. S. 41–45.

**Grilo, I. und Irigoyen, J.-M. (2006):** Entrepreneurship in the EU: To wish and not to be. In: Small Business Economics (2006) 26. S. 305–318.

**Gundry, L. K. und Welsch, H. P. (2001):** The Ambitious Entrepreneur: High Growth Strategies of Women-Owned Enterprises. In: Journal of Business Venturing 16. Issue 5. September 2001. S. 453–470.

**Haus, J. (2006):** Förderung von Unternehmertum und Unternehmensgründungen an deutschen Hochschulen (= FGF Entrepreneurship Research Monographien Band 58). Lohmar et al.

**Hazlett S.-A. et al. (2007):** Attitudes towards entrepreneurship among female and male undergraduates, In: Carter N. M. et al (Hrsg.): Female Entrepreneurship: Implications for education, training and policy. Cornwall.

**Herting, J. (2001):** Subjekt und Objekt in der Entrepreneurshipausbildung an deutschsprachigen Hochschulen. In: Klandt, H. et al. (Hrsg.): Gründungsforschungs-Forum 2000: Dokumentation des 4. G-Forums Wien, 5./6. Oktober 2000. Reihe FGF Entrepreneurship-Research Monographien. Band 26. Lohmar et al.

**Hills, G. E. (1988):** “Variations in university entrepreneurship education: an empirical study of an evolving field”. In: Journal of Business Venturing. Vol. 3. No. 1. S. 109–122.

**Jacob, K. und Richter, P. G. (2005):** Absichten zur Gründung eines Unternehmens bei Studierenden. In: Wirtschaftspsychologie Heft 2/2005. S. 51–70.



- Jacobsen, L. K. (2006):** Erfolgsfaktoren bei der Unternehmensgründung: Entrepreneurship in Theorie und Praxis. Wiesbaden.
- Jones, C. und English, J. (2004):** A contemporary approach to entrepreneurship education. In: Education + Training. Volume 46. Number 8/9. S. 416-423.
- Josten, M. et al. (2007):** Gründungspotenziale bei Studierenden. Zentrale Ergebnisse der Studierendenbefragung an 37 deutschen Hochschulen. Bonn.
- Klandt, H. (2001):** Entrepreneurship Education at German Universities. Klandt, Heinz (Hrsg.): Internationalizing Entrepreneurship Education and Training. FGF Entrepreneurship-Research Monographien. Band 24. Lohmar et al.
- Kolvareid, L. und Moen, Ø. (1997):** Entrepreneurship among business graduates. Does a major in Entrepreneurship matter? In: Journal of European Industrial Training. 21(4). S. 154-160.
- Krueger, N. F. und Brazeal, D. V. (1994):** Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. In: Entrepreneurship Theory and Practice. 18(3). S. 91-104.
- Laukkanen, M. (2000):** Exploring alternative approaches in high-level entrepreneurship education: creating micromechanisms for endogenous regional growth. In: Entrepreneurship & Regional Development. 12 (2000). S. 25-47.
- Lauxen-Ulbrich, M. und Leicht, R. (2005):** Wie Frauen gründen und was sie unternehmen. Nationaler Report Deutschland. Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen. Mannheim.
- Mellor, R. B. (2005):** Achieving Enterprise: teaching entrepreneurship and innovation in business and academia. In: Klandt, H. (Hrsg.): FGF Entrepreneurship-Research Monographien. Band 49. Lohmar et al..
- Mueller, S. L. und Thomas, A. S. (2001):** Culture and Entrepreneurial Potential. A Nine Country Studie of Locus of Control and Innovativeness. In: Journal of Business Venturing 16. S. 51-75.
- Multrus, F. et al. (2005):** Studiensituation und studentische Orientierungen. 9. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Bonn und Berlin.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.) (1998):** Women entrepreneurs: synthesis. URL: [http://www.oecd.org/documentprint/0,3455,en\\_2649\\_201185\\_1809765\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/documentprint/0,3455,en_2649_201185_1809765_1_1_1_1,00.html). (Abrufdatum: 15.03.2008).
- Piorkowsky, M.-B. und Fleißig, S. (2006):** Gendermonitor Existenzgründung 2005. Wiesbaden.
- Ramm, M. und Bargel, T. (2005):** Frauen im Studium Langzeitstudie 1983 – 2004. Bonn und Berlin.
- Ramm, M. und Multrus, F. (2006):** Das Studium der Betriebswirtschaftslehre. Eine Fachmonographie aus studentischer Sicht. Bonn und Berlin.
- Stephan, U. et al. (2004):** Bedingungen für Unternehmertum in Polen, Deutschland und der Tschechischen Republik – Eine Kultur der Selbstständigkeit als kritische Größe? In: Bungard, W. et al. (Hrsg.): Psychologie und Wirtschaft leben. Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie. München und Mering.
- Sternberg, R. et al. (2007):** Global Entrepreneurship Monitor 2006. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2006. Hannover und Nürnberg.
- Strohmeier, R. (2003):** Gender Differences in Self-Employment: Does Education Matter? In: Advancing Entrepreneurship and Small Business, Proceedings of the ICSB, 48th World Conference. Belfast.
- Ucbasaran, D. et al. (2007):** Opportunity Identification and Pursuit: Does an Entrepreneur's Human Capital Matter? In: Small Business Economics Online: URL: <http://www.springerlink.com/content/100338/k=ucbasaran>. (Abrufdatum: 20.05.2007).
- Übelacker, S. (2005):** Gründungsausbildung: Entrepreneurship Education an deutschen Hochschulen und ihre raumrelevanten Strukturen, Inhalte und Effekte. Wiesbaden.
- Vesper, K. H. (1990):** Summary of Entrepreneurship Education Survey. Seattle, WA.

## Anhang

**Voigt, M. (1994):** Unternehmerinnen und Unternehmenserfolg: geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Gründung und Führung von Unternehmen. Wiesbaden.

**Wagner, J. (2004):** What a Difference a Y Makes - Female and Male Nascent Entrepreneurs in Germany. (= IZA Discussion Paper No. 1134. May 2004). Lüneburg und Bonn.

**Walterscheid, K. (1998):** Entrepreneurship Education als universitäre Lehre. (= Diskussionsbeiträge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der FernUniversität Hagen Nr. 261. Dezember 1998). Hagen.

**Weber, M. (2003):** The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. New York.

**Welter, F. et al. (2003):** Gründerinnen in Deutschland: Potenziale und institutionelles Umfeld: In: Untersuchungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Heft 41. Essen.

**Werner, A. et al. (2005):** Unternehmerbild und Gründungsentscheidung: genderspezifische Analyse. Wiesbaden.

### Interview-Leitfaden

#### Frageblock 1:

**„Könnten Sie uns Ihren Lehrstuhl/Ihre Professur etwas genauer beschreiben?“**

- Können Sie uns einen kurzen Abriss zur Geschichte Ihres Lehrstuhls geben (Alter, Größe)?
- Wo liegt Ihr Forschungsschwerpunkt (KMU, Unternehmensnachfolge, Gründung)?
- Durch welche Methodik und welche Inhalte zeichnet sich Ihr Lehrangebot aus?
- Ist Ihr Lehrangebot auch interdisziplinär ausgerichtet?
- Bestehen Kooperationen zur Wirtschaft und wenn ja welche?
- Wie viele Studenten bilden Sie pro Semester aus?

#### Frageblock 2:

**„Was verbinden Sie mit Frauen und Gründung?“**

- Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede zwischen Ihren männlichen und weiblichen Studenten?
- Haben Genderaspekte einen Einfluss auf Ihr Lehrangebot?

- Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede bei der Ausgestaltung des Lehrangebots zwischen Deutschland, Europa und den USA, auch im Hinblick auf Genderaspekte?

- Worin sehen Sie die Gründe für die geringe Gründungsquote bei Frauen in Deutschland?

#### Frageblock 2.1:

**„Warum fließen keine Genderaspekte in ihr Lehrangebot ein?“**

- Gibt es Ihrer Meinung nach keinen Bedarf unter den Studierenden nach einem solchen Angebot?
- Gibt es Ihrer Meinung nach effektivere Fördermöglichkeiten durch die Lehre für Frauen? Wenn ja welche?
- Wen sehen Sie als Verantwortlichen für die Förderung von Gründungen durch Frauen?
- Wie können Ihrer Meinung nach Gründungshemmnisse bei Frauen abgebaut werden?

#### Frageblock 2.2:

**„Warum fließen in Ihr Lehrangebot Genderaspekte ein?“**

- Wie ist ihr Angebot ausgestaltet (Differenzierung zwischen Lehrangebot und Unterstützung während des Gründungsprozesses)?

- Gibt es positive Effekte, die auf das Angebot zurück zu führen sind (erhöhte Anzahl an Gründerinnen)?
- Warum glauben Sie, haben so viele Ihrer Kollegen keine Genderaspekte in Ihrem Angebot?
- In welchem Umfang wird Ihr Angebot in Anspruch genommen?

### **Fragenblock 3:**

**„Gibt es noch Diskussionspunkte, die Ihnen wichtig erscheinen und bisher noch nicht angesprochen wurden?“**

- Haben Sie Erfahrungen oder eine Meinung dazu, ob Genderangebote, wenn nicht in der akademischen Ausbildung vielleicht in späteren Phasen notwendig sind – also Gründung nach einigen Jahren Berufserfahrung, post-doc...?

### **Impressum**

#### **Ansprechpartnerin:**

**Claudia Böhnke**  
**bundesweite gründerinnenagentur**  
**(bga)**  
**Universität Hohenheim/IBH GmbH**  
**Wollgrasweg 49**  
**D-70599 Stuttgart**  
**Telefon 0711/45 10 17-205**  
**Telefax 0711/45 10 17-226**  
**claudia.boehnke@gruenderinnenagentur.de, www.gruenderinnenagentur.de**

#### **Autorin/Autor**

**Beate Cesinger (Dipl - Geogr.)**  
**Prof. Dr. Christoph Müller**  
**unter Mitarbeit von:**  
**Stefanie Bantle, Stephanie Bothe,**  
**Carmen Gutbrod**  
**Center of Entrepreneurship (COE) an**  
**der Universität Hohenheim**

#### **Hohenheim 2009**

**Download der Broschüre möglich bei:**  
**www.gruenderinnenagentur.de > Daten**  
**Fakten Forschung > bga Publikationen**

**Die gedruckte Broschüre kann bestellt**  
**werden bei:**  
**bga@gruenderinnenagentur.de**

**Stand: Juni 2009**

**Druck: Druckerei Aickelin GmbH,**  
**Lindenstr. 1, 71229 Leonberg**

**Gestaltung: www.75a.de**

## Kontakt:

bundesweite gründerinnenagentur  
Haus der Wirtschaft  
Willi-Bleicher-Str. 19  
70174 Stuttgart

bga@gruenderinnenagentur.de  
www.gruenderinnenagentur.de

### bga-Publikationen:

- Nr. 01 Existenzgründung durch Frauen in Deutschland** – Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen
- Nr. 02 Existenzgründung durch Frauen in Deutschland** – Qualitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen
- Nr. 03 Existenzgründung durch Frauen in Deutschland** – Psychologische Aspekte der Gründungen durch Frauen
- Nr. 04 Unternehmensübernahme durch Frauen in Deutschland**
- Nr. 05 Technologieorientierte Gründungen durch Frauen**
- Nr. 06 Selbständigkeit von Frauen in der Informatikbranche**
- Nr. 07 Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen** – Daten und Fakten
- Nr. 08 Qualitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen** – Daten und Fakten
- Nr. 09 Psychologische Aspekte der Gründungen durch Frauen** – Daten und Fakten
- Nr. 10 Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Kreativwirtschaft**
- Nr. 11 Potenziale der Genossenschaften für Gründerinnen**
- Nr. 12 Selbständigkeit von Frauen aus den Geisteswissenschaften**
- Nr. 13 Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Gesundheit und Soziales** – Kinder und Jugendliche
- Nr. 14 Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Freizeitwirtschaft**
- Nr. 15 Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Seniorenwirtschaft**
- Nr. 16 Gründungen von Frauen im ländlichen Raum**
- Nr. 17 Gründungen von Frauen ab 45 - mit Erfahrung erfolgreich**
- Nr. 18 „Good-Practice-Beispiele von Gründerinnen-/ Unternehmerinnenzentren in Deutschland“**
- Nr. 19 Mentoring für Existenzgründerinnen - das „small business mentoring“-Programm**
- Nr. 20 Nachfolge ist weiblich - 16 Unternehmensnachfolgerinnen zeigen Gesicht und das Geheimnis ihres Erfolges**
- Nr. 21 Nachfolge ist weiblich - Ausgewählte Instrumente und Strategien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Unternehmensnachfolge durch Frauen.**
- Nr. 22 Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Kreativwirtschaft II**
- Nr. 23 Berufswege und Selbständigkeit von Frauen aus der Mathematik**
- Nr. 24 Selbständigkeit von Frauen aus des Geisteswissenschaften II**
- Nr. 25 Gründung von Frauen im Wachstumsmarkt Biotechnologie**
- Tagungsband: Frauen, Gründung, Förderung** – Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis
- Bericht über die volkswirtschaftliche Bedeutung unternehmerischer Tätigkeiten von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich**
- Dokumentation: 2. Expertinnen / Experten Workshop der bga**  
Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen – Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen
- Dokumentation: Die neuen Freiberuflerinnen**  
Gründungen von Frauen in wissensbasierten und unternehmensnahen Dienstleistungen
- Dokumentation: bga-Fachtagung Frauen gründen High-Tech!**  
Maßnahmen und Angebote für Gründerinnen im High-Tech-Bereich auf dem Prüfstand