



2. Expertinnen / Experten Workshop der bundesweiten gründerinnenagentur (bga)

Technologieorientierte und wissensbasierte
Unternehmensgründungen durch Frauen
– Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen –

Dokumentation der Veranstaltung
am 28. 3. 2006 Universität Hohenheim
Dr. Marianne Kulicke

Kontakt:

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

Hotline 01805 - 22 90 22

Die bundesweite gründerinnenagentur wird gefördert von:

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

und kofinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Selbstständigkeit ist ein entscheidender Motor für die wirtschaftliche Entwicklung. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze stellt eine zentrale ökonomische wie auch soziale Herausforderung dar. Laut Global Entrepreneurship Monitor 2005 (GEM) belegt Deutschland im internationalen Vergleich bei der Selbstständigigenrate lediglich Rang 20.

Daher gilt es alle vorhandenen Potenziale auszuschöpfen, damit mehr hoch qualifizierte junge Menschen eine unternehmerische Selbstständigkeit wählen. Dazu zählt auch, die Kompetenzen und spezifischen Fähigkeiten von gut ausgebildeten Frauen zu nutzen, damit sie als Einzelgründerinnen oder – was typisch im Hightech-Bereich ist – in Gründungsteams ihre innovativen Geschäftsideen realisieren können und dadurch zu neuen Unternehmen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen. Vor allem bei den technologie- und wissensbasierten Gründungen ist ausreichend Potenzial von Frauen vorhanden. Lediglich 15% aller Gründungen in diesem Bereich werden durch Frauen initiiert.

Frauen gründen anders als Männer. Ihre Gründungen sind oft abhängig von der Möglichkeit, die Arbeit räumlich und zeitlich flexibel zu gestalten, sowie Familie und Arbeit zu vereinbaren. Sie gründen auch in anderen Branchen. So weisen Frauen höhere Gründungszuwächse auf in den Bereichen Gesundheits- und sonstigen persönlichen Dienstleistungen, darunter vor allem publizistischen Tätigkeiten. Personenbezogene Leistungen stehen oft im Mittelpunkt der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen.

Die bundesweite gründerinnenagentur, gefördert von den Bundesministerien für Bildung und Forschung, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie für Wirtschaft und Technologie mit Kofinanzierung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, bietet eine Plattform, Prozesse zu initiieren, die längerfristig dazu beitragen sollen, den Anteil von Gründungen durch Frauen zu erhöhen.

Unter ihrer Federführung ist die vorliegende Dokumentation entstanden, die Anregungen geben soll für die weitere Förderung der Gründungstätigkeit von Frauen aus technologieorientierten und wissensbasierten Studiengängen. Sie ist das Ergebnis zweier Workshops an der Universität Hohenheim mit den thematischen Schwerpunkten :

„Deutschland braucht mehr (technologieorientierte) Spin-offs von Frauen“, September 2005

„Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen: Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen“, März 2006.

Forscherinnen und Forscher sowie Vertreterinnen und Vertreter aus der Gründerinnenförderung kamen in diesen Workshops zusammen, um Themen zu vertiefen, neue Ideen zu entwickeln, Forschungslücken zu identifizieren, wie auch potentielle neue Forschungsfelder zu erarbeiten. Die Ergebnisse der Workshops verdeutlichen, dass vielfältige Veränderungen im beruflichen und hochschulischen Umfeld angestoßen werden müssen, um mehr Frauen als Gründerinnen zu gewinnen. Es wurden eine Reihe von Aktionsfeldern identifiziert, die geeignet sind, das Potenzial von Frauen für technologieorientierte Gründungen und wissensbasierte Gründungen besser zu nutzen.

Es bleibt zu hoffen, dass die Ergebnisse die Forschung und Praxis und damit die Förderung der Gründungstätigkeit von Frauen voranbringen.

Dr. Eveline v. Gäbler

Leiterin des Referats „Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung“ Bundesministerium für Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort		
	Frau Dr. von Gäbler	03
1	Einführung	06
1.1	Zusammenfassung	07
1.2	Begrüßung	07
1.2	Rückblick auf den vorhergehenden Workshop	08
2	Arbeitskreis 1: Frauen und Netzwerke	09
2.1	Teilnehmer/innen	09
2.2	Impulsreferat von Frau Prof. Dr. F. Welter	09
2.3	Diskussion	12
2.3.1	Aufgaben für den Arbeitskreis	12
2.3.2	Arbeitsdefinition von Netzwerken	12
2.3.3	Nachfrageseite – Bedarf der gründenden Frauen	12
2.3.4	Angebotsseite – Netzwerkstruktur für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen	14
2.4	Fazit des Arbeitskreises 1	16
3	Arbeitskreis 2: Spin-offs	16
3.1	Teilnehmer/innen	16
3.2	Impulsreferat von Frau Dr. M. Kulicke	17
3.3	Diskussion	20
3.3.1	Überblick: Themen der letzten Jahre, Forschungslücken und Ideen zu deren Schließung	20
3.3.2	Diskurs zu verschiedenen Aspekten im Themenfeld Spin-offs durch Frauen	21
3.3.3	Konkrete Erfahrungen an einzelnen Hochschulen	22
3.3.4	Hemmnisse im hochschulischen Umfeld und Ansatzpunkte für deren Abbau	24

3.3.5	Einschätzung zum Bedarf an frauenspezifischen Maßnahmen bei technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen	25
3.3.6	Fazit des Arbeitskreises 2	28
4	Arbeitskreis 3: Teamgründungen	29
4.1	Teilnehmer/innen	29
4.2	Impulsreferat von Frau Christina Laib zum Forschungsstand im Themenfeld "Teams, Gender und Entrepreneurship"	29
4.3	Impulsreferat von Frau Dr. Welpé	33
4.4	Diskussion	47
4.4.1	Ablauf und Vorgehensweise der Diskussionen im Arbeitskreis	37
4.4.2	Diskurs zu verschiedenen Aspekten im Themenfeld	38
4.5	Fazit des Arbeitskreises 3	41
5	Profile der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	42

1 Einführung

1.1 Zusammenfassung

Unter den Teilnehmer/innen des Workshops „Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen“ bestand Konsens, dass das Potenzial für Frauengründungen im Technologiebereich relativ gering ist, weil in technisch/naturwissenschaftlichen Fachbereichen weit weniger Frauen unter Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern zu finden sind als Männer. Einerseits gilt es dieses Potenzial deutlich zu erweitern, andererseits ist ein zentraler Punkt, wie man dennoch die Anzahl technologieorientierter und wissensbasierter Gründungen durch Frauen vergrößern kann. In den drei Arbeitskreisen wurden unterschiedliche Ansatzpunkte für spezifische Aktivitäten aufgezeigt.

Arbeitskreis 1 zu Frauen und Netzwerke diskutierte über den Bedarf gründender Frauen an Netzwerkbeziehungen ("Nachfrage-seite") mit dem Ergebnis, dass Gründerinnen technologieorientierter und wissensbasierter Unternehmen 3 Arten von Netzwerken benötigen:

- Fach- oder branchenorientierte Netzwerke, um auf dem neuesten Stand der technologischen Entwicklung zu bleiben (meist international ausgelegte Netzwerkbeziehungen zu Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder Unternehmen);
- Geschäftsnetzwerke zu Kunden, Zulieferern, Finanzierungsquellen usw. (überregional und international);
- regionale Netzwerke zum unmittelbaren persönlichen Austausch.

Zur Gründungsstimulierung ist eine stärkere Einbindung von Frauen bereits in abhängiger Beschäftigung (Wissenschaft, Unternehmen) in fach- oder branchenorientierte Netzwerke erforderlich. Potenzielle Gründerinnen benötigen dabei ein stärkeres Bewusstsein über die Wichtigkeit solcher Beziehungen, Kenntnisse über das Vorhandensein der Netzwerke und Möglichkeiten, wie sie den Zugang realisieren können bzw. wie sie solche Netzwerke effizient nutzen. Beratungsangebote für technologieorientierte Gründungen sollten auch auf die Förderung des Networkings abzielen. Für ein Mehr an Spin-offs durch Frauen bietet sich deren Integration in interdisziplinäre Teams an, z.B. indem Wirtschaftswissenschaftlerinnen mit Ingenieuren oder Informatikern gemeinsam gründen. Dadurch werden weibliche Rollenvorbilder auch im Technologiebereich geschaffen. Eine Vorstufe stellt die Förderung solcher gemischten Projektteams im Wege einer interdisziplinären Bearbeitung von Aufgaben bereits während des Studiums dar. Ein Bedarf wird ferner in einem intensiven Mentoring für Frauen mit Gründungspotenzial in bestimmten technologischen Bereichen gesehen. Über regelmäßige Treffen zwischen dem Mentor/der Mentorin und den Frauen kann ein Gründungsvorhaben konzeptionell entwickelt und die Integration in das dazu passende fachliche Netzwerk gefördert werden (Türöffnerfunktion). Zur Frage nach geeigneten Netzwerkstrukturen für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen (Angebotsseite) identifizierte

zierte der Arbeitskreis vier Netzwerkbereiche: Gründerzentren i.w.S., Gründer/innen- und Unternehmer/innen-Verbände, Symposien und Fachveranstaltungen sowie regionale Netzwerke. Zwar trugen die Teilnehmer/innen eine Reihe konkreter Beispiele zusammen, zogen jedoch dem Schluss, dass es offenbar keine Netzwerke für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen speziell für Frauen gibt.

Als Ergebnis der Diskussionen in diesem Arbeitskreis definierten die Beteiligten 5 Felder mit einem Bedarf an Forschungsarbeiten und daraus abgeleitet an Umsetzungsaktivitäten:

- (1) Art und Intensität der Nutzung von Netzwerken durch Frauen (für Gründungen, für die Unternehmensentwicklung und für den Erfolg – differenziert nach persönlichem und Unternehmenserfolg)
- (2) Wege des Zugangs von Frauen zu diesen Netzwerken
- (3) Möglichkeiten zur Schaffung – schwerpunktmäßig bezogen auf den Hochschulbereich – interdisziplinärer Netzwerke zwischen Gründungsinteressierten (innerhalb der Hochschulen, zwischen Fachbereichen)
- (4) Schritte und Vorgehensweisen zum Aufbau von Netzwerkkompetenz
- (5) Optionen zur "Erweiterung" bestehender Netzwerkangebote um genderspezifische Gründungsthemen, um das Interesse von Frauen an einer Selbständigkeit zu wecken und diese dabei zu unterstützen (z.B. Workshops etc.)

In **Arbeitskreis 2 zu Spin-off-Gründungen** bestand Konsens, dass es eine Reihe von Aktionsfeldern gibt, die zwar das Potenzial für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen durch Frauen determinieren, sich aber durch gründungsfördernde Maßnahmen nur bedingt beeinflussen lassen: deutliche Steigerung des Interesses von Mädchen an Naturwissenschaften und Technik, des Interesses von Frauen an technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen und folglich stärkere Präsenz unter den Studierenden und Absolventen dieser Studiengänge. Es gibt mittlerweile eine größere Anzahl an Initiativen, die dies fördern wollen, doch sind längerfristige Veränderungsprozesse erforderlich, bis die Gruppe der Wissensträgerinnen als Potenzial für solche Gründungen durch Frauen tatsächlich deutlich größer wird. Der Arbeitskreis identifizierte Fragestellungen,

- (1) für die keine frauenspezifischen, aber dennoch Maßnahmen für mehr und bessere Spin-offs erforderlich sind,
- (2) zu denen frauenspezifische Maßnahmen sinnvoll sind,
- (3) bei denen – quasi als Zwischenbereich – ein gemischt spezifischer Bedarf existiert, d.h. es muss sowohl auf die Besonderheiten von Frauen wie Männer eingegangen werden.

Der Arbeitskreis stimmt darin überein, dass bei technologieorientierten, wissensbasierten Gründungen in wesentlich geringem Umfang frauenspezifische Angebote erforderlich sind als bei

Gründungen in anderen Bereichen. Fünf Themenfelder wurden identifiziert, für die zusätzliche Aktivitäten für eine Steigerung von Spin-offs durch Frauen notwendig sind:

- (1) Sensibilisierung von Schülerinnen (Prozess der Genese von Gründerinnen muss sehr früh ansetzen);
- (2) Einbringen des Themas unternehmerische Selbständigkeit in Veranstaltungen und Beratungen zur Frage des Work Life Balance (Ausgleich von beruflichen und privaten Anforderungen und Interessen);
- (3) Studierende als potenzielle Gründer/innen in ihrem späteren Berufsleben (Sensibilisierung und Qualifizierung (überwiegend nicht geschlechtsspezifisch), Integration der gründungsbezogenen Wissensvermittlung in die Studienordnungen, Abdeckung sowohl der Entrepreneurship Education wie auch der Intrapreneurship Education, Schulung und Entwicklung von Schlüsselkompetenzen für das Unternehmertum);
- (4) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als potenzielle Gründerinnen im Anschluss an ihre Forschungstätigkeit (Ideengenerierung, Verwertung von Forschungsergebnissen, Anreize für Professoren als Lehrende zu Gründungsthemen, Mentoren, Vorbilder und Promotoren zu fungieren);
- (5) Matching und Teamrekrutierung (Wirtschaftswissenschaftler mit Technikern oder Naturwissenschaftlern, Absolventen mit berufs- bzw. unternehmererfahrenen Personen, Neugründung mit etablierten Unternehmen), Identifikation und Implementierung von Instrumenten zu Stimulierung des Matching (Wissenschaftler/innen und Wirtschaftsvertreter/innen, Ideenträger und -umsetzer).

Zentrale Felder der Diskussionen in **Arbeitskreis 3 zu Teamgründungen** durch Frauen waren deren Präferenzen für diese Gründungsform, Teamarbeit und Teamfindung, Teamarbeit als Motivator sowie Einbindung in die Frage des Work-Life-Balance. Folgende Punkte sind hervorzuheben:

- (1) Mangel an Forschungsergebnissen, insbesondere zu "Team und Frauen" und "Team und Entrepreneurship";
- (2) Betrachtung nicht nur der Gründungsphase, sondern auch der Unternehmensentwicklung danach (Veränderungen in Gründungsteams, Anforderungen an Kompetenzen, Bedarf an spezifischen Rollen);
- (3) Inhaltliche und methodische Probleme der bisherigen Entrepreneurship-Forschung: Untersuchungen nur bestehender Teamgründungen und nicht wie Ideen für eine Selbständigkeit entstehen und deren Umsetzung erfolgt; ferner: Vergleiche meist von Unternehmer/innen mit Nicht-Unternehmer/innen, besser Vergleich von Personen mit Gründungsideen, von denen ein Teil gründet und ein Teil nicht. Identifiziert wurde eine Vorgehensweise, um die Fragestellung näher zu untersuchen (Datenbasis aus der Evaluierung mehrerer Runden des Gründerwettbewerbs Multimedia durch VDI/VDE Teltow);
- (4) Unterscheidung zwischen Entdeckung einer Geschäftsidee

und deren Kommerzialisierung wichtig, d.h. wer will und wer kann gründen, insbesondere unter Frauen;

- (5) Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge als Möglichkeit, verstärkt Elemente zur Schulung der soft skills (Schlüsselkompetenzen für Unternehmertum) in die Lehrinhalte zu integrieren;
- (6) stärkere Vermarktung frauenspezifischer Angebote unter dem Label "Diversity", da ein reines Ausweisen als Frauenmaßnahme nicht auf die entsprechende Resonanz und Akzeptanz bei der Zielgruppe trifft.

Die Einschätzung bestand, dass es durchaus viele gründungsfähige Frauen gibt, sowohl im technisch/naturwissenschaftlichen wie im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, nur den tatsächlichen Schritt realisieren zu wenige, d.h. Potenzial für technologieorientierte oder wissenschaftsbasierte Gründungen ist eigentlich gegeben.

Forschergruppen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten gute Ausgangspunkte für Gründungsteams. Notwendig ist ein stärkeres fakultätsübergreifendes Matching, primär häufiger Kontakte mit Wirtschaftswissenschaftlern, damit die ökonomischen Möglichkeiten aufgezeigt, gemeinsam Gründungskonzepte entwickelt und diese dann gemeinsam realisiert werden. Ein solcher Ansatz ist keineswegs frauenspezifisch zu konzipieren, sondern sollte generell zur Stimulierung von mehr technologieorientierten und wissenschaftsbasierten Gründungen dienen. Matching muss bereits bei Studierenden ansetzen, damit eine Selbständigkeit als spätere berufliche Option ins Bewusstsein gerückt wird und frühzeitig eine Qualifizierung erfolgt. Um aussagefähige Schlussfolgerungen über geeignete Maßnahmen für mehr solche Gründungen durch Frauen ableiten zu können, erscheint den Arbeitskreisteilnehmer/innen eine Befragung erfolgreicher Gründerinnen und Unternehmerinnen erforderlich (Themenfelder: Gründungshürden, Vorgehensweisen zu deren Überwindung, erhaltene und gewünschte Unterstützung, Erfolgsstrategien).

1.2 Begrüßung

Frau Claudia Böhnke von der bundesweiten gründerinnen-agentur (bga) begrüßte die Teilnehmer/innen des Workshops und verwies darauf, dass es Ziel dieser Veranstaltung der bga ist, auf Arbeitsebene Forschungslücken im Bereich technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen durch Frauen zu identifizieren, neue Ideen zu kreieren und Projekte zu definieren, besonders im Hinblick auf die Ausschreibung Power für Gründerinnen, auf das 7. EU-Rahmenprogramm sowie das DFG-Schwerpunktprogramm. Die Veranstaltung soll in diesem Kontext auch Kooperationen unter den Teilnehmer/innen des Workshops anstoßen.

1.3 Rückblick auf den vorhergehenden Workshop

Frau Jasmina Haus (Center of Entrepreneurship (COE) an der Universität Hohenheim) ging auf die Inhalte und Ergebnisse des Workshops im September 2005 zum Thema „Deutschland braucht mehr (technologieorientierte) Spin-offs von Frauen“ ein, der thematisch eine Vorstufe zur jetzigen Veranstaltung darstellt. Dieser Workshop war thematisch enger gefasst. Grund war die Erkenntnis aus den Analysen vorliegender Forschungsergebnisse, dass große Forschungslücken in den Bereichen "technologieorientierte Gründungen von Frauen" und "Spin-off-Gründungen durch Frauen" bestehen. Daraus wurde der Schluss gezogen, dass eine Förderung von Spin-

offs (i.S. von Ausgründungen aus dem Wissenschaftsbereich) durch Frauen ein möglicher Ansatzpunkt generell für mehr technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen von Frauen darstellt, was im jetzigen Workshop vertieft werden soll. Der Workshop im September 2005 bildete eine Ausgangsbasis für die weitere Diskussion, diente der Ideensammlung für sinnvolle politische Maßnahmen und sollte mögliche Themen für Forschungs- und Praxisprojekte identifizieren. Verfolgt wurde dabei das Konzept des „kooperativen Diskurses“, d.h. das Untersuchungsfeld wurde aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet, der Wissensstand bei den Beteiligten angeglichen und erste Ideen zur Problemlösung entwickelt. Konkret kristallisierten sich dabei 19 Ideen für weitere Praxis- und Forschungsansätze heraus. Ein Fazit der Veranstaltung war, das Betrachtungsfeld zu erweitern, da der Fokus auf Spin-off-Gründungen zu eng ist. Eine Kurzbefragung der Teilnehmer/innen zu besonders interessant eingestuften Fragen zeigt die in Übersicht 1 aufgezeigten Themenfelder. Aus diesen wurden 3 Hauptthemen identifiziert, die die Arbeitsschwerpunkte des zweiten Workshops bilden:

- **Frauen und Netzwerke**
- **Spin-offs mit Frauen**
- **Teamgründung mit Frauen**

Übersicht 1:

Besonders interessante Fragen im Kontext Spin-off-Gründungen durch Frauen

- **Frauen und Netzwerke / Profession** (Männerbündnisse und professionelle Beziehungen werden von Männern eher / mehr genutzt als von Frauen?)
- **Spin-offs aus Hochschulen** (Ein erfolgsbezogener Vergleich zwischen technologieorientierten und andern Bereichen und dem Frauenaspekt. Erfolg mit / ohne Frauen)
- **Gründen Frauen tatsächlich lieber in Teams als alleine?**
- **Teamarbeit und Teamfindung** (Ergänzung spezifischer Kenntnisse, Teamarbeit von Frauen, ihre Rolle im Team, Vorteile und Nachteile, optimales Team (Größe, Zusammensetzung, Qualifizierung), Voraussetzungen für erfolgreiche Gründungen, Gender- und Ländervergleich)
- **Teamarbeit als Motivator** (Einbindung von Work-Life-Balance. Können Teamgründungen zu „work-life-balance“ eine Beitrag leisten? Wäre dies gerade für Frauen von besonderem Interesse?)
- **Spin-offs – Ein Leitfaden** (insbesondere für Frauen) **zur freundlichen und kooperativen Ausgründung** (Befragung Ausgründungen – Die Rolle des Mutterunternehmens (MU), Abläufe, Ziel: Argumentationskatalog für MU und Spin-offs sowie Erfolgsstrategien für Ansprache)
- **Frau und Risiko/Kapital** (Weniger Kapital? Was sind Gründe für die Meidung von kapitalintensiven Gründungen?)
- **Frau und Geld** (Umgang mit Geld und geldwerte Verhandlungen? Rabatte, Preisvereinbarungen etc., fehlende Durchsetzungskraft?)
- **Frau und ihre Vorbilder:** (Projekt z.B. mit Zeitschrift Brigitte, erfolgreiche Gründerinnen – nicht nur die „Überfrauen“)
- **Kulturelle Unterschiede** (sind die Abneigungen zu technischen Berufen „anerzogen“?)

Frau Kulicke verwies darauf, dass es ein Ziel des Workshops auch sein wird herauszufinden, wo die Stellschrauben in Forschung und Praxis sind, an denen gedreht werden muss (von politischer Seite vor allem), damit die Anzahl an technologieorientierten,

wissensbasierten Gründungen durch Frauen signifikant steigt. Daraus sollten sich Projekte für konkrete Aktivitäten ergeben, die als Förderanträge bei dem Förderprogramm "Power für Gründerinnen" eingereicht werden können.

2 Arbeitskreis 1: Frauen und Netzwerke

2.1 Teilnehmer/innen

- **Prof. Dr. Friederike Welter**, Universität Siegen (Moderation)
- **Ilka Bickmann**, women.de,
- **Ulla Blume**, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW),
- **Katja Gieseler**, bundesweite gründerinnenagentur (bga),
- **Prof. Dr. Katrin Hansen**, Fachhochschule Gelsenkirchen,
- **Jasmina Haus**, Center of Entrepreneurship (COE), Universität Hohenheim,
- **Cornelia Klaus**, Gründerinnen-Consult Hannover,
- **Iris Kronenbitter**, bundesweite gründerinnenagentur (bga),
- **Dr. Julie Nucci**, Max-Planck-Institut für Metallforschung, jnucci@mf.mpg.de
- **Sunita Singh**, Otto-von-Guericke Universität Magdeburg,
- **Prof. Elke Theobald**, Hochschule für Gestaltung, Technik und Wirtschaft Pforzheim
- **Jenna Voss**, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen,

2.2 Impulsreferat von Frau Prof. Dr. F. Welter

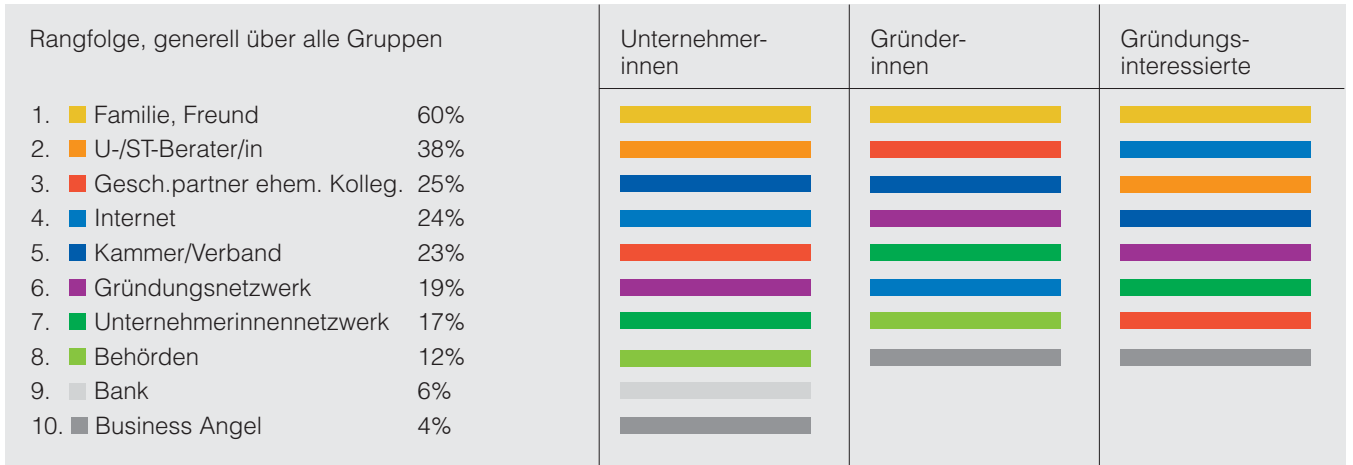
In ihrem Vortrag präsentierte Frau Prof. Welter wesentliche Ergebnisse eines Gutachtens zum Thema "Bedeutung von Netzwerken zur Unternehmensgründungen von Frauen", das das RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) zusammen mit der sfs Sozialforschungsstelle Dortmund für das Bundeswirtschaftsministerium durchführte. Diese Studie bezog sich nicht explizit auf technologieorientierte oder wissensbasierte Gründungen, die Ergebnisse lassen sich jedoch durchaus auf diese Art Gründungen übertragen. Untersucht wurden sowohl die Nachfrageseite ("Was sagen die Gründerinnen und die Unternehmerinnen selbst zur Bedeutung von Netzwerken?") wie auch die Angebotsseite ("Wie funktionieren eigentlich Netzwerke?").

Zur Fragestellung insgesamt gab es nur ansatzweise erschöpfende Antworten, da es sich dabei um ein sehr komplexes Themenfeld handelt. Es wurden verschiedene Netzwerktypen detailliert untersucht, insbesondere wie sie entstanden und welches die treibenden Kräfte dabei gewesen waren. Eine Erkenntnis ist, dass das Vorhandensein von Promotoren/innen die entscheidende Voraussetzung bildet, dass Netze zustande kommen und über einen längeren Zeitraum auch weiter bestehen. Eine Grundfrage in diesem Kontext ist, inwieweit können öffentliche Stellen wie Kammern oder Ministerien von oben herab den Anstoß dazu geben, damit Personen/Institutionen die Funktion von Promotoren übernehmen, oder gar selbst ein Stück weit diese Funktion ausfüllen. Es zeigte sich, dass dies in manchen Fällen funktioniert, in anderen nicht. Die Netzwerkforschung ist mittlerweile sehr vielfältig und heterogen. Unbestritten ist, dass Netzwerke wichtig sind für

Entrepreneurship, sie schaffen Kontakte, stellen Informationen und eine emotionale Unterstützung zur Verfügung. Wichtig ist das Netzwerkverständnis an dieser Stelle: Darunter werden primär informelle Netze und nicht-formelle Netze (wie z.B. Unternehmerinnennetzwerke, -verbände, Kammern usw.) verstanden. Forschungsergebnisse zeigen nicht nur die generelle Wichtigkeit von Netzwerkbeziehungen in allen Phasen des Gründungsprozesses, sondern auch dass sich die Art der Netzwerkbeziehungen im Verlauf der Unternehmensentwicklung verändert: Weg von „Family, Friends, Fools“ in der Anfangsphase – Beziehungen, die vor allem zur Motivation für eine Gründung beitragen und bei der Ausarbeitung des Geschäftskonzepts eine Rolle spielen – hin zu professionelleren Kontakten. Letztere erfolgen durch den Aufbau der erforderlichen Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Zulieferern. Ursache für den Wandel in der Art der Netzwerkbeziehungen ist u. A., dass Gründerinnen und Unternehmerinnen lernen, welchen Unterstützungsbedarf sie tatsächlich haben.

Die folgende Grafik fasst die Ergebnisse der Studie zum Stellenwert einzelner Unterstützungsquellen im Verlauf der Unternehmensentwicklung zusammen.

Abb.1: **Stellenwert einzelner Unterstützungsquellen für Unternehmerinnen, Gründerinnen und Gründungsinteressierte**



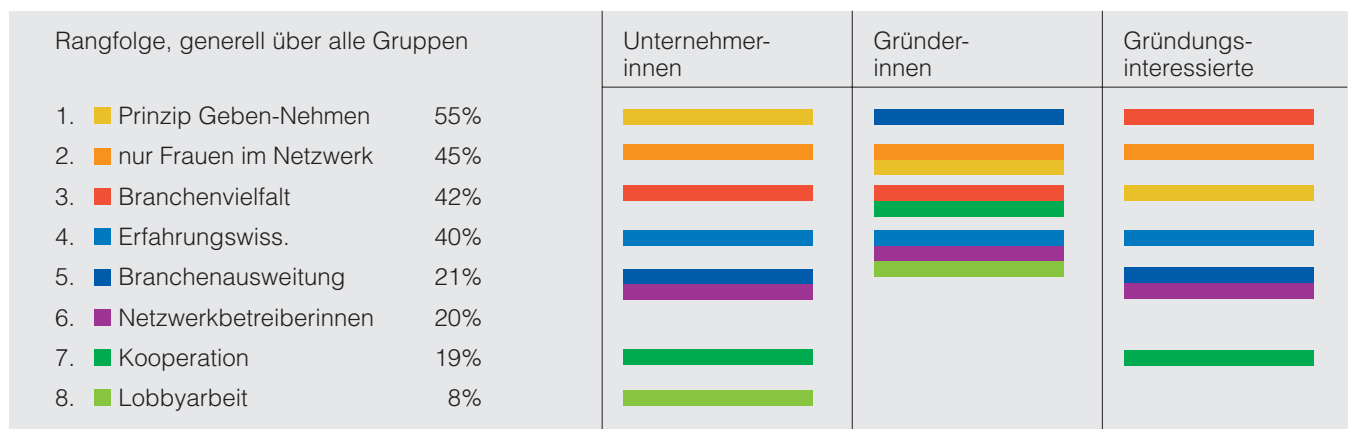
Quelle: RWI und sfs Sozialforschungsstelle Dortmund.

Ob Frauennetzwerke anders sind, lässt sich durch die vorliegenden Forschungsergebnisse nicht eindeutig belegen. Mehrere Studien zu informellen Netzwerken zeigen Unterschiede: Frauennetzwerke haben weniger Unternehmer/innen als Teilnehmer/innen und sie sind homogener (bestehen stärker aus Gleichgesinnten) nach Branchen- oder Technologiebezug. Diese Homogenität hat positive wie negative Seiten: Zunächst ist positiv, wenn mit Frauen in vergleichbarer Situation ein Erfahrungs- und Informationsaustausch erfolgt. Andererseits ist negativ, wenn es um die Lösung von Problemen geht und Anregungen von Netzwerkpartnern mit anderen Kontexten

seltener möglich sind. Homogene Netzwerke bergen die Gefahr, sich nach außen abzuschotten (lock-in Effekt), d.h. der Zugang neuer Teilnehmer/innen ist erschwert, weil die interne Kommunikation mit den bisherigen Partner/innen gewachsen und intensiv ist und kein Bedarf nach weiteren Kontakten gesehen wird.

Ein Schwerpunkt des Gutachtens war die Frage, was sind **identitätsstiftende Faktoren** in einem Netzwerk? Grafik 2 zeigt die Befunde hierzu, wiederum differenziert nach den 3 Phasen im Unternehmensverlauf.

Abb.2: **Identitätsstiftende Faktoren aus Sicht der befragten Frauen**

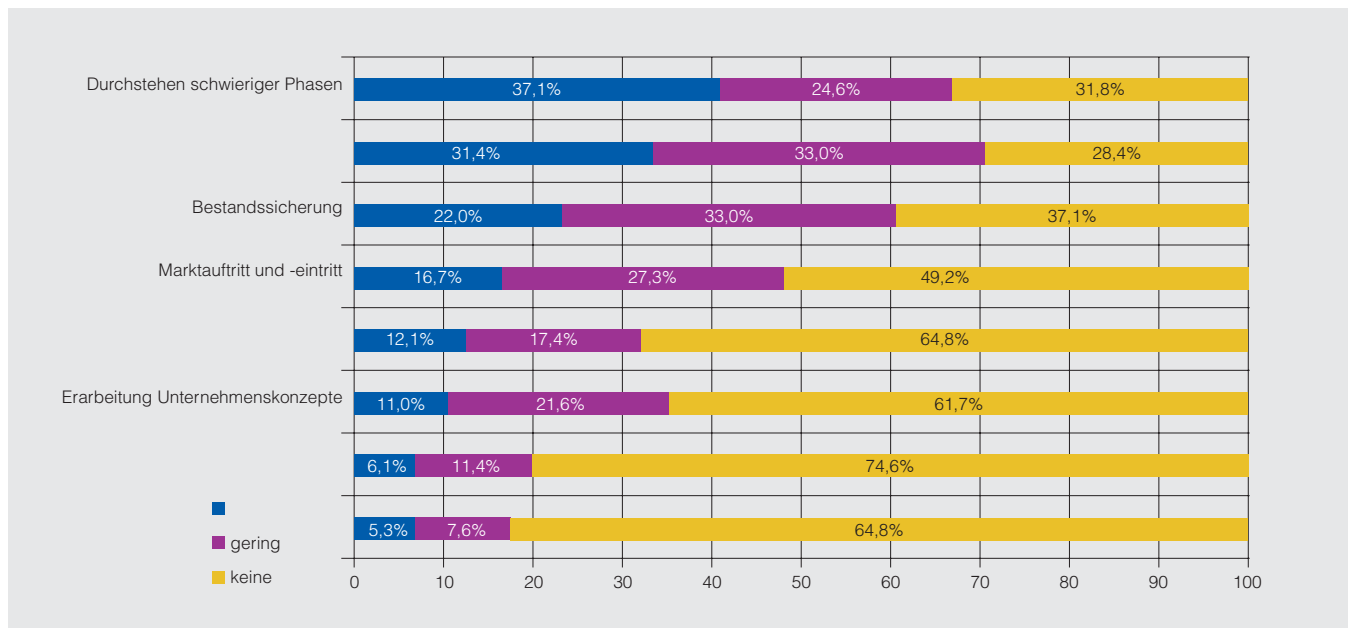


Quelle: RWI und sfs Sozialforschungsstelle Dortmund

Hervorzuheben sind die hohen und fast identischen Nennhäufigkeiten der Faktoren "nur Frauen im Netzwerk" und "Branchenvielfalt". Aber offenbar ist es den befragten Frauen meist nicht ganz klar, was sie eigentlich in ihren Netzwerken konkret wollen und brauchen. Dies erschwert auf der Angebotsseite die Ausgestaltung der Netzwerke und der konkreten Angebote. Bei heterogenen Netzwerken (Teilnehmer mit hoher Branchenvielfalt) kann der identitätsstiftende Faktor "Prinzip Geben und Nehmen" schwächer ausgeprägt sein, als dies in homogenen Netzwerken der Fall ist. Der möglicherweise vielfältigere Informationszufluss bei ersteren muss nicht unbedingt auch positiv und nützlich für das Netzwerk sein. Eine offene Frage ist noch, wie sich die in aufgezeigten Anforderungen von Frauen auf der Angebotsseite auch realisieren lassen.

Grafik 3 zeigt die **Bedeutung des Netzwerkes für Gründung und Unternehmensentwicklung**. Am häufigsten haben Netzwerke eine Bedeutung für das Durchstehen schwieriger Phasen sowie für die Erschließung neuer Geschäftsfelder. Ersteres hat auch einen emotionalen Aspekt, weil in schwierigen Phasen ein Gesprächspartner zur Verfügung steht. Die Erschließung neuer Geschäftsfelder bezieht sich auf die strategische Ausrichtung des neuen Unternehmens. Hierbei sind heterogene Netze von größerer Bedeutung als homogene, da die Branchenvielfalt mehr Ansatzpunkte für Kooperationen bietet, um neue Geschäftsfelder oder neue Absatzmärkte erschließen zu können, als ein Netzwerk mit Partner/innen, die auf den gleichen oder benachbarten Feldern aktiv und damit eher Konkurrent/innen sind.

Abb.3: **Bedeutung des Netzwerkes für Gründung und Unternehmensentwicklung**



Quelle: RWI und sfs Sozialforschungsstelle Dortmund, n= 264

Eine relativ hohe Nennhäufigkeit hat ferner der Punkt "Bestandssicherheit". Interessant ist der geringe Prozentwert zum Aspekt "Entscheidung zur Selbstständigkeit", was allerdings zum Teil auch an der Erhebungsmethodik der Studie gelegen haben könnte. Befragt wurden nur wenige Frauen in der Gründungsvorbereitungsphase, die vor der Entscheidung zur Selbstständigkeit standen. Offenbar haben diese nicht die Zeit, bereits in einem so frühen Stadium Netzwerkarbeit zu betreiben und sind im Sample unterrepräsentiert. Eine Motivation zur Selbstständigkeit geschieht offenbar nicht durch formelle Netze, sondern durch informelle Beziehungen.

Ein anderer wichtiger Aspekt innerhalb der Studie war die **Netzwerkform** - virtuell oder traditionell (persönliche Beziehungen). Vor einigen Jahren gab es einen Boom an virtuellen Netzwerken,

i.S. von Netzwerken, die einen internen, nur für registrierte Mitglieder zugänglichen Raum der Kommunikation zur Verfügung stellen (Chatroom, platform). Teilnehmerinnen solcher virtuellen Netzwerke nutzen generell Netzwerke viel häufiger als Teilnehmerinnen in Netzwerken traditioneller Ausprägung. Diese Frauen sind offenbar offener für eine Netzwerkarbeit. Wenn man nur diese betrachtet und untersucht, welche Wichtigkeit Netzwerke für Gründung und Unternehmensentwicklung haben, ergibt sich der Befund, dass diese für die Entscheidung zur Selbstständigkeit eine viel größere Rolle spielen. Eine große Bedeutung kommt ihnen bei folgenden Aktivitäten zu:

- Gründungsentscheidung treffen
- Businessplan schreiben
- Geschäftspartner finden
- Unternehmenskrisen durchstehen
- Markteintritt des Unternehmens realisieren

Alle virtuellen Netzwerke haben mittlerweile regionale Stammtische und Treffen, d.h. der persönliche Kontakt und Austausch ergänzt nach einer gewissen Zeit die Virtualität. Die Grenzen zwischen virtuellen und traditionellen Netzwerken verschwinden.

2.3 Diskussion

2.3.1 Aufgaben für den Arbeitskreis

Aus dem Impulsreferat leiten sich drei Aufgaben für den Arbeitskreis ab:

- (1) Was verstehen wir unter „Netzwerk“? Im ersten Schritt ist dafür die Klärung der Arbeitsdefinition erforderlich.
- (2) Betrachtung der Nachfrageseite – Bedarf der gründenden Frauen: Welche Art von Netzwerk brauchen technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen durch Frauen? Gibt es Unterschiede zu „normalen“ Gründungen? Wenn ja, welche?
- (3) Betrachtung der Angebotsseite - Netzwerkstruktur für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen: Welche gibt es? Wie sind Frauen eingebunden? Wo sind Lücken im Angebot?

Die Diskussion zur Nachfrage- und Angebotsseite orientierte sich an vier Leitfragen:

- Was wissen wir darüber?
- Was müssten wir wissen?
- Welche Fragen wollen wir konkret untersuchen?
- Wo können wir mit gemeinsamen Projekten ansetzen?

2.3.2 Arbeitsdefinition von Netzwerken

Von den Teilnehmerinnen wurden folgende Aspekte zur **Definition von Netzwerken** zusammengetragen:

- Struktur von Netzwerken/Organisationsform:
 - offen oder geschlossen
 - auch latente Netzwerke bzw. situative Kontakthäufigkeit
 - breite Betrachtungsweise nach der Formalität der Beziehungen, wichtig: Netzwerk, das durch Individuen/Frauen getragen wird, unabhängig, ob es sich um informelle oder formelle Netzwerke handelt
 - Steuerungsform (selbst steuernd oder zentral gesteuert)
- Rolle von Netzwerken:
 - Austausch von Informationen
 - gemeinsame Aktivitäten in Form von Geben und Nehmen
 - Einbringen und Nutzung von Beziehungen
- sowohl zur Struktur wie auch zur Rolle von Netzwerken gehören die Aspekte:
 - Freiwilligkeit und Eigeninitiative zum Mitwirken
 - Reziprozität.

2.3.3 Nachfrageseite – Bedarf der gründenden Frauen

Technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen benötigen 3 Arten von Netzwerken:

- **Fach- oder branchenorientierte Netzwerke:** Ihr Zweck liegt darin, auf dem neuesten Stand der technologischen Entwicklung zu bleiben. Sie sind bezogen auf ganz konkrete Technologiefelder oder Wirtschaftszweige und beinhalten sehr häufig international ausgelegte Netzwerkbeziehungen zu Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder Unternehmen;
- **Geschäftsnetzwerke:** z.B. zum Lernen über richtiges Marketing, Zugang zu passenden Finanzierungsquellen; sie könnten überregional und international sein;
- **regionale Netzwerke:** Sie dienen dem unmittelbaren persönlichen Austausch. Bei technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen sind ganz spezifische Aspekte auf regionaler Ebene wichtig, z.B. Zugang zu Infrastruktureinrichtungen wie Labors.

Als Fazit der Studie ergeben sich folgende offene Punkte:

(1) Generell zum Thema „Netzwerke:

- Netzwerken Frauen anders?
- Wie können Netzwerke für den Übergang motivieren?
- Welches Netzwerk sollte man empfehlen?

(2) Zum Thema „technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen“:

- Welche Netzwerkstruktur gibt es in diesem Bereich?
- Wie sind Frauen eingebunden?
- Brauchen Frauen als potenzielle Gründerinnen und Unternehmerinnen in diesem Bereich andere (eigene) Netzwerke?

Im Arbeitskreis wurde die These vertreten, dass Frauen deshalb weniger technologieorientierte Gründungen realisieren, weil sie in abhängiger Beschäftigung (Wissenschaft und Unternehmen) seltener in diesen fach- oder branchenorientierten Netzwerken vertreten sind. Im Vergleich zu anderen Ländern ist dies sicherlich ein deutsches Phänomen. Da technologieorientierte Gründungen von Anfang an international ausgerichtet sein müssen, sind solche Netzwerkbeziehungen sehr wichtig. Daher kommt der besseren Einbindung von Frauen zur Gründungsstimulierung eine besondere Bedeutung zu.

Potenzielle Gründerinnen benötigen hinsichtlich dieser Netzwerke

- ein stärkeres Bewusstsein über die Wichtigkeit solcher Beziehungen,
- Kenntnisse über das Vorhandensein derartiger Netzwerke und
- Möglichkeiten, wie sie den Zugang zu diesen realisieren bzw. wie sie solche Netzwerke am effizientesten nutzen können.

Kommunikationsbeziehungen zu anderen Wissenschaftseinrichtungen unterhalten Wissenschaftlerinnen vielfach schon durch ihre Tätigkeit an der Hochschule oder in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Sie konnten diese durch die Forschungstätigkeit und/oder während der Promotion aufbauen, in Abhängigkeit von der Art ihrer Tätigkeit im Forschungsbereich auch zu Unternehmen. Empirisch noch nicht belegt ist die These: Frauen sind in fach- oder branchenbezogene Netzwerke nicht so gut integriert wie Männer, da sie - was den hochschulischen Bereich anbelangt - nicht so stark durch ihre Vorgesetzten unterstützt/gepuscht werden. Einige Teilnehmerinnen des Arbeitskreises konnten diese These aufgrund eigener Beobachtungen und Erfahrungen stützen. Daher ergibt sich für eine Stimulierung von technologieorientierte Gründungen durch Frauen die Frage, ist eine persönliche Förderung, durch die Frauen stärker in fachbezogene, branchenorientierte Netzwerke eingebunden werden, gegeben? Andererseits benötigen Frauen offenbar auch mehr Druck oder Anstöße, von sich aus eine solche Einbindung (vor allem in internationale Netze) aktiv und initiativ zu betreiben. Wird dieser Druck ausreichend ausgeübt? Außerdem gibt es bei Frauen noch Defizite bei der praktischen Durchführung des Networking, z.B. wenn sie einen Vortrag auf einer internationalen Tagung halten, dass sie im Anschluss daran auch vielfältige Kontakte mit Teilnehmern knüpfen können. Ein Problem stellt sicherlich der Aspekt dar, das richtige Netzwerk zu identifizieren, das der jeweiligen Bedarfssituation einer (potenziellen) Gründerin am besten entspricht.

Gerade bei Tagungen und Konferenzen, die sich nur an einen eingeladenen Teilnehmerkreis richten, benötigen Frauen eine Unterstützung, um den Zugang in diese Communities zu schaffen. Dies kann durch Professoren oder andere Promotoren erfolgen, die ganz überwiegend männlich sind, da sie bereits in diesen Netzwerken verankert sind. Reine Frauennetzwerke sind nach Einschätzung des Arbeitskreises gerade für den technologieorientierten und wissensbasierten Bereich überhaupt nicht hilfreich. Eine zentrale Frage ist daher, wie können Frauen für sich diese Netzwerke erobern und wie kann man ihnen dabei ein Stück weit unter die Armen greifen.

Eine **Integration in fachliche Netzwerke** muss bereits weit fortgeschritten sein, wenn es zu einer technologieorientierten/ wissensbasierten Gründung kommt und diese Beziehungen dann für den Unternehmensaufbau genutzt werden können. Diesen Anforderungen auf der Nachfrageseite steht die Frage gegenüber, wie sie auf der Angebotsseite umgesetzt werden können, konkret: Wie kann nun erreicht werden, dass

- dieses Zugangschaften nicht von einzelnen Personen/Mentoren abhängt?
- das Erkennen bei den Frauen, welche Netzwerke für sie und später für ihr konkretes Gründungsvorhaben wichtig sind, nicht nur zufällig abläuft, sondern strukturiert und gesteuert?
- Frauen entsprechend qualifiziert und unterstützt werden, um diese Netzwerke zu erobern?

Dabei darf nicht nur auf die einzelne Person abgestellt, sondern es muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen fast immer im Team abläuft. Doch kommt es meist dazu, dass Frauen als Mitglieder eines Forschungsteams seltener eine Präsentation der Ergebnisse nach außen (z.B. Vortrag auf einer Tagung) übernehmen, d.h. ihre Sichtbarkeit ist in der Community weniger stark ausgeprägt als bei männlichen Teammitgliedern. Hier ist aber eindeutig eine größere Eigeninitiative der Frauen erforderlich.

Beratungsangebote für technologieorientierte Gründungen auch **zur Förderung des Networkings** werden offenbar von Frauen seltener in Anspruch genommen als von Männern. Das schlägt sich in den Geschäftskonzepten nieder: Frauen gründen eher Unternehmen mit geringen Wachstumspotenzialen und -zielen, mit geringem finanziellen Aufwand usw. Dies ist zwar bei technologieorientierte Gründungen nicht so stark ausgeprägt, aber hier fehlt es generell an einer größeren Anzahl an Frauengründungen.

Konsens im Arbeitskreis war, dass das **Potenzial für Frauengründungen** im Technologiebereich zu gering ist, da hier weit weniger Frauen unter den Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern zu finden sind als Männer. Einerseits gilt es dieses Potenzial deutlich zu erweitern, andererseits ist ein zentraler Punkt, wie man trotz dessen geringer Quantität die Anzahl an technologieorientierten Gründungen durch Frauen vergrößern kann. Eine Erweiterungsmöglichkeit besteht darin, im Wege von mehr interdisziplinären Teams z.B. Wirtschaftswissenschaftlerinnen in größerem Umfang in den Gründerkreis von technologieorientierte Gründungen zu integrieren. An den meisten Hochschulen fehlt es jedoch an Gelegenheiten während des Studiums, über die zwischen Studierenden unterschiedlicher Fachbereiche (auch nach Fachbereichen mit unterschiedlicher Präsenz von Frauen) Projekt- und spätere Gründungsteams entstehen können. Durch eine Erhöhung solcher gemischten Projektteams sind bereits während des Studiums Weichenstellungen für gemischte Gründungsteams möglich, damit Frauen bei technologieorientierten Gründungen im tätigen Gesellschafterkreis vertreten sind. Hierdurch können

mehr Rollenvorbilder geschaffen werden, was später auch zu einer eigenständigen Gründungsidentität führen dürfte, wenn die Maßnahmen der Gründerinneninitiative greifen (Stufenmodell). Dies erscheint ein plausibler Weg zur Stimulierung von Frauengründungen gerade im Technologiebereich zu sein.

Folgende konkrete **Maßnahmen** wurden diskutiert:

- **Mentoring network:** Betreiben eines intensiven Mentoring für Frauen mit Gründungspotenzial in bestimmten technologischen Bereichen, um über regelmäßige Treffen zwischen dem Mentor/der Mentorin und den Frauen ein Gründungsvorhaben konzeptionell zu entwickeln und die Integration in das dazu passende fachliche Netzwerk zu fördern (Türöffnerfunktion). Eine zweite Ebene des Networking bildet der Kontakt und Erfahrungsaustausch zwischen den betreffenden Frauen (Mentees).
- Ein interessantes Forschungsprojekt in diesem Kontext erscheint die Untersuchung zum Verhalten von Frauen in technologieorientierten Netzwerken, über welche fachlichen Netzwerke erfolgreiche Gründerinnen und Unternehmerinnen verfügten, wie sie diese für den Unternehmensaufbau und die Entwicklung nutzten (persönlich, unternehmerisch) und wie sie sich den Zugang zu den Netzwerken verschaffen konnten. Im Gegensatz zu dem Feld "persönliche Merkmale und Eigenschaften von Gründer/innen" ist dieses Thema empirisch praktisch noch nicht erforscht. Dazu erforderlich ist die Generierung eines entsprechenden Samples (bestehend aus Frauen und Männern), um eine Befragung durchführen zu können und geschlechtsspezifische Unterschiede sowie Unterschiede nach dem Netzwerktyp identifizieren zu können. Ein weiterer Aspekt ist die Differenzierung zwischen den fachlich gemischten Teams (z.B. Wirtschaftswissenschaftlerinnen mit Ingenieuren) und deren Vernetzung, im Vorfeld einer Gründung auch die Schaffung interdisziplinärer Netzwerke an einer Universität und innerhalb der Fachbereiche. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie solche Netzwerke entstehen können und wie man Frauen in diese verstärkt integrieren kann.

2.3.4 Angebotsseite – Netzwerkstruktur für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen

Zur Bewertung der Angebotsseite erfolgte durch die Teilnehmerinnen des Arbeitskreises eine Sammlung bekannter Netzwerke i.w.S. (informelle und formelle), die für die Zielgruppe geöffnet werden und dann eine Unterstützung bieten könnten. Es erfolgte eine Strukturierung nach folgenden Netzwerkbereichen:

- **Gründerzentren i.w.S.**, Beispiele:
 - Technologiepark Heidelberg, N.E.T.Z Nagolder Entwicklungs- und Technologiezentrum und viele andere ähnlicher Einrichtungen in ganz Deutschland,
 - Vectoring im Bereich der grauen Biotechnologie (Umweltbiologie, ein Inkubator mit angeschlossenen Expert-/innennetz, Teil eines Gründerverbands an der Hochschule),
 - faw (Frauen in Arbeit und Wirtschaft, mit Beratungsangeboten

- individuell und in Gruppen - für Gründerinnen),
- ebn (Expertinnenberatungsnetz, Austausch von erfahrenen Unternehmerinnen und Gründerinnen, Schwerpunkt: Mentoring).

- **Gründer/innen- und Unternehmer/innen-Verbände**, Beispiele
 - BDS (Bund deutscher Selbständiger) und VDU (Verband deutscher Unternehmerinnen),
 - Life4you (Beratungs- und Ausbildungsförderung, Jobbörse für Hochschulabsolventen, 3 Standorte in Deutschland, fokussiert auf den Biotechnologiebereich,
 - IT-Netze wie femity net, openbc, webgirls,
 - projektwerk (virtuelles Netz mit Projektbörse),
 - bw:con und Cyberone (Unternehmerverband im Bereich Multimedia in Baden-Württemberg),
 - Fach-/Berufsverbände wie Deutscher Ingenieurinnen-Verband,
 - Arbeitsgruppen im VDI/VDE, innerhalb der Fraunhofer Gesellschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gesellschaft usw.,
 - frauenspezifische Verbände wie FIM (Frauen im Management, regelmäßige Informationsaustausche, bei denen die Anbahnung von Geschäftskontakten im Vordergrund steht, auch Lobbying),
 - efas (Wissenschaftlerinnen aus der Ökonomie, Tagungen, Informationsbroking),
 - Netzwerk Frauenforschung (vom Land NRW gefördert, deutlich von Soziologinnen dominiert, die über Frauenthemen forschen).
- **Symposien und Fachveranstaltungen**, Beispiele:
 - G-Forum bzw. FGF, insbesondere der Bereich Doktorandenkolloquium und Nachwuchsaustausch (nicht nur Nachwuchswissenschaftler/in ist daran beteiligt, sondern auch der entsprechende Betreuer).
- **Regionale Netzwerke**, Beispiele:
 - BioRegionen (u.a. BioRegioN in Niedersachsen),
 - EXIST-Initiativen wie z.B. BRIDGE (EXIST-Transferinitiative der Hochschulen im Land Bremen),
 - alle regionalen Gründungsinitiativen.

Ansätze, die nach Modifikationen auf die Zielgruppe Gründerinnen von technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen übertragbar erscheinen:

- **Mentoring**, Beispiele:
 - Programm an der Universität Hohenheim (recht erfolgreich, allerdings keine Männer als Mentoren möglich),
 - belladonna (frauenspezifisches Netzwerk, das Qualifizierungsveranstaltungen anbietet und auch Mentoringprogramme unterhält),
 - ebn (s.o.),
 - TWIN (Two women win, Mentoring für Frauen nach der eigentlichen Gründungsphase durch erfolgreiche Unternehmerinnen),
 - Forum Mentoring (neu gegründeter Verband, führte Bestandsaufnahme zu allen Mentoringprogrammen an

Hochschulen durch (Netzwerknavigator), daraus auch ersichtlich, an welchen Hochschulen solche Angebote für technologieorientierte Gründungen existieren).

- **Portale** wie be.ing oder physikerinnen.de (Initiativen mit dem Ziel, dass mehr Frauen in technisch-/naturwissenschaftlichen Bereichen vertreten sind, keine Netze) könnten eventuell erweitert werden, haben bislang allerdings keinerlei Gründungsbezug, eventuell für Sensibilisierung für das Gründungsthema nutzbar. Bei diesen und ähnlichen Ansätzen stellt sich die Frage, wie diese zu Netzwerken werden können.

Die Querschau über diese unterschiedlichen Netzbereiche, zu denen zwar schon zahlreiche Beispiele von den Teilnehmerinnen des Arbeitskreises genannt wurden, die aber in keinsten Weise vollständig sein dürften, lässt den Schluss zu, dass es keine Netzwerke für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen und speziell für Frauen gibt. Daher stellt sich die zentrale Frage: Besteht ein Bedarf an spezifischen Frauennetzwerken für solche Gründungen oder decken die vorhandenen Angebote die Anforderungen der Gründerinnen ab?

Durch folgende Schritte können Antworten darauf gefunden werden:

- (1) Bestandsaufnahme der vorhandenen Netzwerke für technologieorientierte und wissens-basierte Gründungen (i.S. eines Netzwerk-Navigators) und deren stärkere Bekanntmachung gegenüber Frauen; teilweise wird eine solche Bestandsaufnahme bereits von der bga realisiert bzw. ist angestrebt,
- (2) deren bessere Vernetzung und
- (3) bedarfsentsprechende Erweiterung für Frauen, d.h. deren Ergänzung um die Gründerinnenkomponente.

Ein Schwerpunkt für konkrete Projekte stellt der Punkt (3) dar: Wie kann man **vorhandene Netzwerke stärker auf die Anforderungen von Frauen und Gründerinnen zuschneiden** und erweitern? Beispielsweise gehört dazu, die vorhandenen Mentoring-Programme für Frauen daraufhin zu analysieren, wie sie für eine stärkere Förderung von Gründerinnen im technologie- und wissensbasierten Bereich nutzbar sind. Oder: Untersuchung der Frage, wie Qualifizierungs- und Trainingsprogramme ausgestaltet sein sollten, damit sie zu den spezifischen Anforderungen von Frauen passen. An der Universität Hohenheim wurde die Qualifizierungsveranstaltung "Entrepreneurship für Doktoranden" entwickelt, die sich an Frauen wie Männer in der Wissenschaft richtet (auch Habilitanden). Sie wird jedes Semester angeboten und hat regelmäßig über 17 Teilnehmer. Hierdurch liegen Erfahrungen zu den Anforderungen von Wissenschaftler/innen vor, die für die Konzeption speziell auf Frauen zugeschnittener Qualifizierungs-module weiterentwickelt werden können. Aus Mentoring-Programmen sollten Unterstützungsangebote kreiert werden, die den gesamten Gründungsprozess mit den Phasen Motivation/ Sensibilisierung – Qualifizierung und Training – Praktikum in einem Unternehmen – Betreuung durch eine/n Mentor/in bei der

konkreten Gründung abdecken.

Nach Einschätzung der Arbeitskreisteilnehmerinnen ist das Thema Selbständigkeit durch Frauen im **Veranstaltungsbereich**, bei Kongressen, Symposien und Fachveranstaltungen, die sich auf Frauen in Führungsbereichen, Frauenchancen im Arbeitsmarkt usw. beziehen, bereits sehr gut präsent. Hier wird das Thema Unternehmensgründung als berufliche Option schon regelmäßig angesprochen. Ein Ansatzpunkt für eine weitere Verstärkung wird darin gesehen, dass dies generell bei allen entsprechenden Veranstaltungen in die Programmplanung eingebaut wird. In der praktischen Umsetzung dieses Vorschlags dürfte es allerdings erhebliche Schwierigkeiten geben. Zwar fungiert die bga als "Sammelstelle" für frauenspezifische Veranstaltungen, kann aber kein aktives Vorchecking betreiben, damit das Gründungsthema verbunden mit dem Genderaspekt präsenter wird, da die bga erst mit der Ankündigung von Veranstaltungen Informationen zum Programm erhält. Diese Aufgabe müsste eigentlich an ganz viele Personen/Institutionen verteilt werden (dezentral statt zentral), die z.B. innerhalb von Verbänden Veranstaltungen planen und durchführen.

Überlegungen wurden angestellt, wie die konkrete **Entwicklung und Implementierung eines Workshopkonzepts für Wissenschaftlerinnen** realisiert werden könnte zum Thema,

wie man sich mit technologischen Ideen selbständig machen kann. Abgewogen wurden die Chancen, eine derartige Veranstaltung als Modul zu konzipieren, das verschiedensten Fachverbänden oder -organisationen als Bestandteil z.B. des Jahrestreffens angeboten wird, um es in deren Vorfeld oder danach, ausgestaltet als ein- oder mehrtägige Veranstaltung, durchzuführen. Im ersten Schritt erscheint es erforderlich, bei diesen Fachverbänden und -organisationen auszuloten, ob ein Interesse besteht. Diese Idee wird von den Arbeitskreisteilnehmern einerseits als sinnvoll angesehen, aber außerhalb des Netzwerkthemas liegend eingestuft. Dagegen würde es passen, wenn ein solches Konzept auf die Multiplikatorenebene gehoben wird, als Element der Beratungstätigkeit und Sensibilisierung.

Diskutiert wurde anschließend die Frage nach der Ausgestaltung eines Netzwerkmanagement, bezogen auf Ausbau und dauerhafte Unterhaltung von Netzwerken, d.h. die Frage nach einer geeigneten Netzwerkstruktur aus Sicht derjenigen, die sie aufbauen und pflegen. Konkret: Gibt es Lücken oder Themen, die noch geschlossen werden müssten? Wie baut man überhaupt Netzwerkkompetenz auf, differenziert nach Anbietern und Nachfragern?

Der Bereich Netzwerkmanagement generell ist relativ breit gefasst und relevant für jedes Netzwerk, unabhängig von Zweck und Zielgruppe. Hierzu gibt es nach Auffassung der Wissenschaftlerinnen im Arbeitskreis schon relativ viele empirische Forschungsergebnisse. Daher wurde das Thema in dieser Allgemeinheit in der Diskussion nicht weiter vertieft, vielmehr der Bereich des Aufbaus von Netzwerkkompetenz herausgegriffen und als interessantes Forschungsfeld eingestuft.

2.4 Fazit des Arbeitskreises 1

Als Ergebnis der Diskussionen in diesem Arbeitskreis definierten die Beteiligten folgende Felder, in denen noch ein Bedarf an Forschungsarbeiten und daraus abgeleitet an konkreten Umsetzungsaktivitäten gesehen wird:

Nachfrageseite

- (1) Art und Intensität der Nutzung von Netzwerken durch Frauen (für Gründungen, für die Unternehmensentwicklung und für den Erfolg – differenziert nach persönlichem und Unternehmenserfolg)
- (2) Wege des Zugangs von Frauen zu diesen Netzwerken

Angebotsseite

- (3) Möglichkeiten zur Schaffung – schwerpunktmäßig bezogen auf den Hochschulbereich - interdisziplinärer Netzwerke zwischen Gründungsinteressierten (innerhalb der Hochschulen, zwischen Fachbereichen)
- (4) Schritte und Vorgehensweisen zum Aufbau von Netzwerkkompetenz
- (5) Optionen zur "Erweiterung" bestehender Netzwerkangebote um genderspezifische Gründungsthemen, um das Interesse von Frauen an einer Selbständigkeit zu wecken und diese dabei zu unterstützen (z.B. Workshops etc.)

Während (1) und (2) relativ forschungsorientiert sind, sind (3), (4) und (5) eindeutig anwendungsorientiert zu bearbeiten.

Für eine **Realisierung** gibt es prinzipiell verschiedene Optionen:

- DFG-Schwerpunktprogramm;
- 7. EU-Rahmenprogramm, die bislang dazu eingebrachten Interessenbekundungen sind sehr vielfältig, in einem integrierten Projekt (IP) werden Ansatzpunkte gesehen, wenn das Thema und die Fragestellungen entsprechend ausgeweitet und weiterentwickelt werden sowie die Internationalität der Projektbearbeitung gegeben ist;
- Power für Gründerinnen.

Das letztgenannte Förderprogramm bietet sich für eine kurzfristige Realisierung und speziell für die Themenfelder (3), (4) und (5) an, während die beiden ersten eher für eine Antragstellung im 7. EU-Rahmenprogramm bzw. in längerfristiger Perspektive für ein DFG-Schwerpunktprogramm in Frage kommen. Die meisten Teilnehmerinnen des Arbeitskreises äußerten Interesse an der Mitwirkung an einem solchen Projekt, das diese drei Felder gesamthaft abdecken soll. Es wurde daneben aber auch der Bedarf gesehen, bei der Konkretisierung und Implementierung von Angeboten auf jeden Fall weitere Vertreter/innen aus den technisch/naturwissenschaftlichen Bereichen zu integrieren. Es wurden Ansprechpartnerinnen für die Themen (3), (4) und (5) benannt, die die Federführung für die Beantragung übernehmen. Die Module "Ausgangssituation und Stand der Forschung" und die Gesamtkoordination übernimmt Frau Prof. Welter.

3 Arbeitskreis 2: Spin-offs

3.1 Teilnehmer/innen

- Dr. Marianne Kulicke, FhG-ISI Karlsruhe (Moderation)
- Dorothea Bergmann, Campus Technology Oberrhein (CTO), Uni Freiburg
- Claudia Böhnke, bundesweite gründerinnenagentur (bga)
- Petra Brüning, Universität Stuttgart
- Roya Madani, Universität Potsdam
- Agnes von Matuschka, TU Berlin
- Prof. Dr. Martha Samsel-Lerch, Hochschule für Wirtschaft und Technik Karlsruhe
- Romy Voss, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship Universität Hohenheim
- Wilfried Wascher, Forschungszentrum Projektträger Jülich

3.2 Impulsreferat von Frau Dr. M. Kulicke

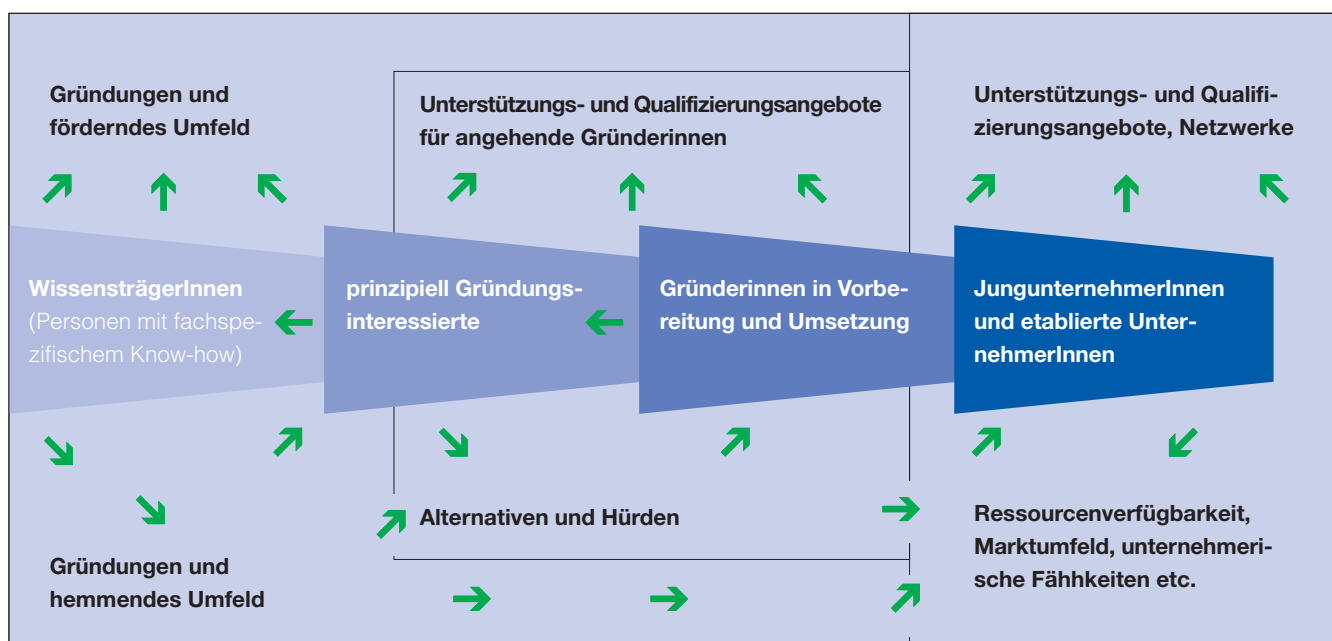
Spin-off-Gründungen aus der Wissenschaft stellen eine direkte Form der ökonomischen Nutzung der in den Einrichtungen vorhandenen Wissens- und Kompetenzpotenziale dar. Dadurch erfolgt ein Transfer über Köpfe in technologie- oder wissensintensive Unternehmensgründungen. Allerdings ist eine sehr unterschiedliche Verwendung des Begriffs in Theorie und Praxis festzustellen. Im strengsten Sinne erfolgen Ausgründungen zum Zwecke der Verwertung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse in Form von Lizenzen oder überlassener Schutzrechte. Je nach Art der Inkubatororganisation ist zu unterscheiden zwischen **Academic/University spin-off** und **Corporate spin-off**. Bei ersteren erfolgt ein Transfer aus öffentlichen Forschungseinrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitäre Forschungsinstitute). Studien in Deutschland im Zusammenhang mit öffentlichen Fördermaßnahmen zeigen für sie einen Anteil von 20 bis 25% an High-Tech-Gründungen. Bei Corporate spin-offs erfolgt ein Transfer aus der Privatwirtschaft (Großunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen). Ihr Anteil liegt bei 60 bis 70% der High-Tech-Gründungen. Der Rest sind sonstige Formen.

Weitere Abgrenzungen des Spin-off-Begriffs stellen auf den **Umfang des Transfers und die zeitliche Distanz** zwischen Tätigkeit an einer Hochschule bzw. in der Wissenschaft und der Gründung ab:

- **direkte Spin-offs** = der Schritt in die Selbständigkeit erfolgt durch Mitarbeiter/innen unmittelbar im Anschluss an die (hauptberufliche) Beschäftigung an der Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, Ergebnisse der bisherigen wissenschaftlichen Tätigkeit bilden i.d.R. die Basis für die Unternehmensgründung;
- **indirekte Spin-offs** = Gründungen durch Personen mit mehreren Jahren Berufserfahrung in der Wirtschaft, aber die Fachausbildung an einer Hochschule und/oder eine Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in stellt einen wesentlichen Baustein der Kompetenz zur Unternehmensgründung dar; auch Alumni-Gründungen genannt;
- **bedingte Spin-offs** = Personen, die unmittelbar nach Abschluss oder noch während des Studiums gründen; die Aufgabenstellung der Diplomarbeit oder eine Idee im nichthochschulischen Umfeld bildet meist die Basis für das Geschäftskonzept; der Umfang des Technologietransfers aus der Hochschule ist bei derartigen Gründungen naturgemäß deutlich geringer als bei direkten Spin-offs.

Der Spin-off-Prozess, durch den aus Wissensträger/innen Jungunternehmer/innen werden, umfasst verschiedene **Phasen** und wird durch eine Reihe von hemmenden und fördernden Faktoren beeinflusst. Dies soll die folgende Grafik verdeutlichen.

Abb.4: Spin-off-Prozess



→ Stellschrauben

Es gibt eine ganze Reihe von **Stellschrauben**, an denen gedreht werden kann, damit die Anzahl von Ausgründerinnen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen, die technologieorientierte oder wissensbasierte Unternehmen gründen, gesteigert werden kann. Aktuell ist der Fokus bei öffentlichen Fördermaßnahmen auf Ausgründungen aus der Wissenschaft (Hochschulen, Forschungseinrichtungen) gerichtet (z.B. bei dem Förderprogramm EXIST – Existenzgründungen aus Hochschulen, s.u.). Die Gruppe der potenziellen Gründerinnen i.w.S. bilden Wissenschaftlerinnen und Absolventinnen an/aus Hochschulen, sofern sie über fachspezifisches Know-how verfügen, welches Basis für eine unternehmerische Selbständigkeit sein kann. Der Frauenanteil unter den Absolventen deutscher Hochschulen betrug im Wintersemester 2001/2002 46,7% und stieg auf 48,4% in 2003/2004 mit leicht steigender Tendenz. Dagegen war der Frauenanteil unter wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern lediglich 31,9% in 2001 und nahm bis 2003 auf 33,5% zu. Betrachtet man den Frauenanteil am hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personal deutscher Hochschulen so betrug die Quote in 2001 nur 27,0%, bis 2003 war ein Anstieg auf 28,6% zu verzeichnen. D.h. während die Frauenquote unter den Absolventen nur noch wenige Prozentpunkte unter der der Männer liegt, sind sie im wissenschaftlichen Mittelbau deutlich unterrepräsentiert.

Welche Stellschrauben gibt es nun angesichts des vergleichsweise deutlich geringeren Potenzials an Wissensträgerinnen im Wissenschaftsbereich, um die Anzahl an Spin-offs durch Frauen zu erhöhen? Ein wesentlicher Aspekt ist ein **Gründungen fördern- des Umfeld** für Wissensträgerinnen und prinzipiell Gründungsinteressierte. Dazu zählen im Wesentlichen:

- Eine Kultur der unternehmerischen Selbständigkeit im beruflichen Umfeld; hierauf zielt die Fördermaßnahme EXIST – Existenzgründungen aus Hochschulen (seit 1998 im Zuständigkeitsbereich des BMBF, seit März 2006 im Zuständigkeitsbereich des BMWi)¹;
- ein gründungsfreundliches Klima und eine "Gelegenheitskultur", die das Erkennen von Geschäftsideen für Gründungen in den Inkubatororganisationen erleichtert;
- ein scharenweises Auftreten von Gründungsideen (wie z.B. während des Gründungsbooms im IT-/Multimediabereich Mitte bis Ende der 1990er Jahre);
- das Vorhandensein von Mentor/innen und Gesprächspartner/innen für Gründungsinteressierte;
- Beispiele erfolgreicher Gründerinnen und Unternehmerinnen (Rollenvorbilder);
- positive Erwartungen zur Verfügbarkeit von Kapital, materiellen Ressourcen, Infrastruktur usw.;
- Marktchancen und attraktive Ertragspotenziale sowie
- Rückhalt und Ermunterung im privaten Umfeld.

Dem stehen eine Reihe von **hemmenden Faktoren im Umfeld** von Wissensträgerinnen und prinzipiell Gründungsinteressierten gegenüber, die Spin-off-Gründungen beeinträchtigen, z.B.:

- auf abhängige Beschäftigung ausgerichtete Ausbildungs- und Karrierewege,
- geringes Ansehen einer Selbständigkeit, hohe Risikoerwartungen bei Gründung gegenüber scheinbar hoher persönlicher Sicherheit in abhängiger Beschäftigung,
- negative Erwartungen zur Verfügbarkeit von Kapital, materiellen Ressourcen, Infrastruktur usw.,
- Fehlen tragfähiger Gründungsideen,
- Fehlen von Beispielen erfolgreicher Gründerinnen und Unternehmerinnen, Beispiele gescheiterter Gründungen,
- Fehlen passender Unterstützer/innen,
- fehlender Rückhalt im privaten Umfeld und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Unternehmerinnenrolle und Privatsphäre.

Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote für Gründungsinteressierte, aber vorrangig für angehende Gründerinnen sind im weiteren Geneseprozess ebenfalls Stellschrauben für mehr Spin-offs durch Frauen, z.B.

- Maßnahmen zur Erschließung von Wissensträgerinnen und potenziell Gründungsinteressierte für das Thema Selbständigkeit/Gründung als Berufsoption,
- Qualifizierungsangebote zur Stärkung der Handlungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen in der Fachausbildung an Hochschulen,
- Qualifizierungsangebote zur Vermittlung operativen Wissens und zur Schulung der soft skills im Rahmen extracurricularer Weiterbildungsangebote,
- Unterstützung bei der Ideengenerierung und der Erarbeitung tragfähiger Geschäftskonzepte,
- Mentoringprogramme, Beratungs- und Coachingangebote zur Begleitung des Gründungsprozesses,
- infrastrukturelle Hilfen im Übergang von abhängiger zu selbständiger Tätigkeit.

Das gleiche gilt für Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote sowie Netzwerke für Frauen, die bereits den Schritt in die Selbständigkeit vollzogen haben und als Jungunternehmerinnen und danach als erfahrene Unternehmerinnen tätig sind:

- Qualifizierungsangebote zur Stärkung der unternehmerischen Fähigkeiten und des Managements (auch Management des Unternehmenswachstums)
- Beratungsangebote zur Stabilisierung der Unternehmensentwicklung
- Netzwerke zur Verbesserung der Unternehmensentwicklung
- Bekanntmachen erfolgreicher Unternehmerinnen (Beispielwirkung)

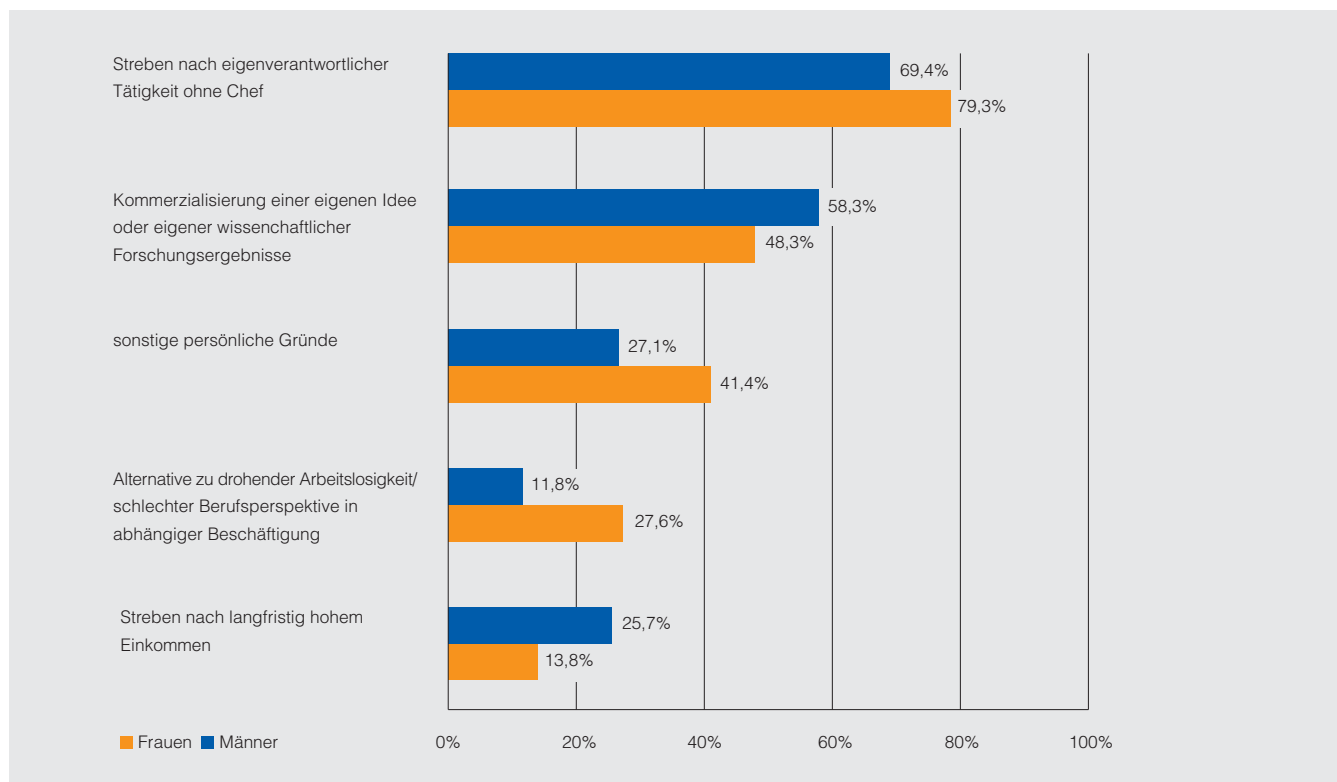
¹vgl.: Nähere Informationen unter: www.exist.de. Siehe auch Kulicke (2006): EXIST – Existenzgründungen aus Hochschulen. Bericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Förderzeitraum 1998 bis 2005. Stuttgart.

Die Ergebnisse des Förderprogramms EXIST unterstreichen die insgesamt eher geringe Bedeutung von Frauen als Gründerinnen technologieorientierter bzw. wissensbasierter Gründungen aus dem Hochschulbereich. So kam das Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) als wissenschaftliche Begleitung von EXIST in einer telefonischen Befragung von 196 Unternehmensgründungen, die im Zusammenhang mit EXIST stattfanden, zu folgenden Ergebnissen:²

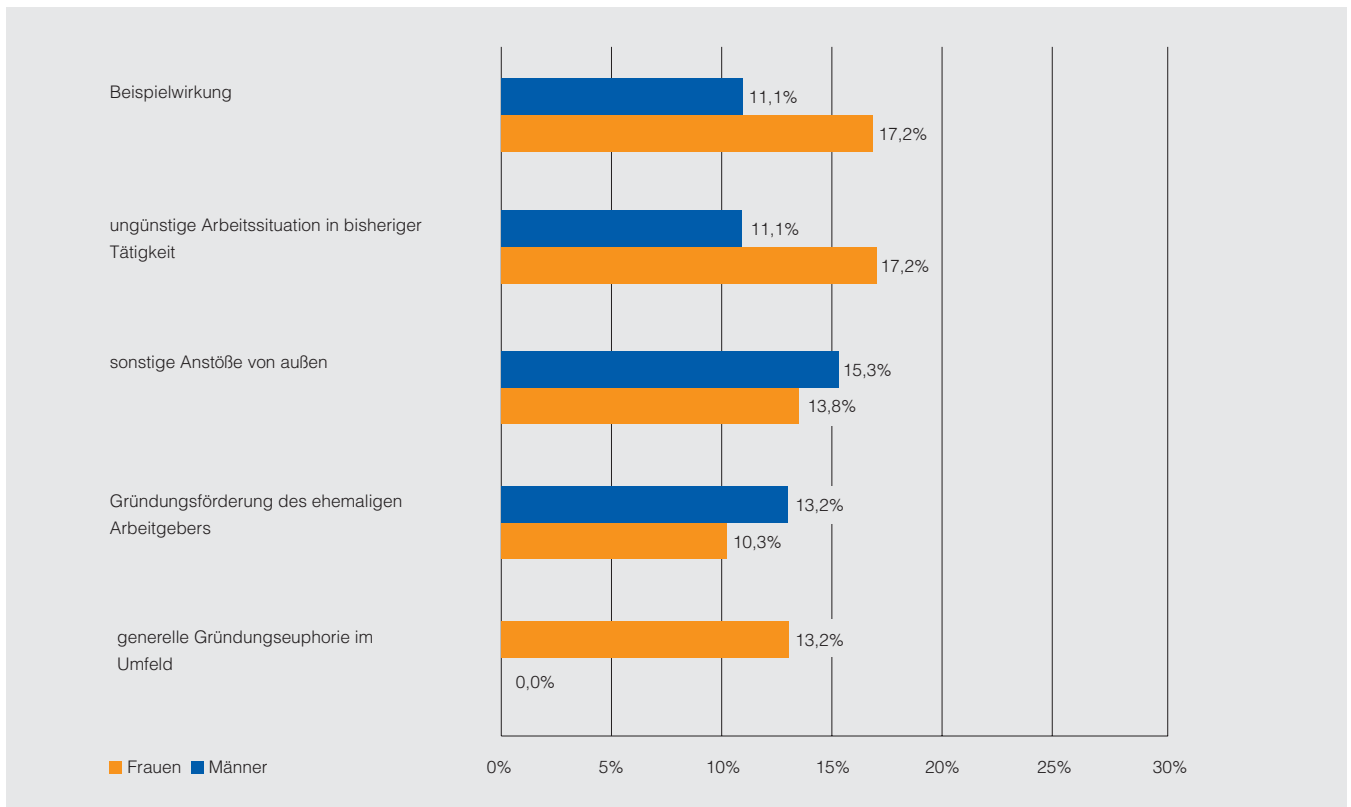
- Nur jede vierte Gründung weist eine Frauenbeteiligung auf: Bei 15,1% der 196 Unternehmen sind Frauen die alleinigen Initiatorinnen und bei 9,9% zumindest im Gründerkreis vertreten.
- Frauen gründen nur zu 50% im Team, bei Männern ist der Anteil mit 67% Teamgründungen deutlich höher. Die jeweilige Teamgröße ist dabei praktisch identisch.
- Reine Frauengründungen erfolgen signifikant häufiger direkt nach dem Studium, seltener im Anschluss an eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung.

- Nach Fachbereichen bestehen deutliche Unterschiede zwischen diesen Frauen- und Männergründungen: Der Anteil von Ingenieurinnen und Informatikerinnen ist mit 35% (gegenüber 47,4% Anteil von Ingenieuren und Informatikern) wesentlich niedriger, die Kategorie "sonstige" (eine Reihe von Designerinnen) mit 30% erheblich höher (9,9% bei Männergründungen). Hinsichtlich der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften gibt es keine geschlechtsspezifischen Abweichungen.
- Es lassen sich deutliche Unterschiede in den Motiven von Frauen und Männern feststellen, die zum Schritt in die Selbständigkeit führten. So ist bei Frauen das Motiv "Streben nach eigenverantwortlicher Tätigkeit ohne Chef" noch stärker zu finden als bei Männern. Gleiches gilt für die Kategorie "sonstige persönliche Gründe". Demgegenüber nannten Frauen seltener das Motiv "Kommerzialisierung einer eigenen Idee oder eigener wissenschaftlicher Forschungsergebnisse". Grafik 5 unterstreicht, dass bei Frauen noch etwas ausgeprägter persönliche Gründe eine Rolle spielen als Anstöße von außen.

Abb.5: **Gründungsmotive der Initiatoren der 196 EXIST-Gründungen** (oberer Teil: persönliche Gründe, unterer Teil: Anstöße von außen)



²vgl.: Kulicke, M. (2004): Bewertung der EXIST-Initiativen durch die von ihnen betreuten Gründungen. Umfrage im Rahmen von EXIST "Existenzgründungen aus Hochschulen". Arbeitspapier der wissenschaftlichen Begleitung von EXIST. Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung. Karlsruhe.



Der mit nur 12% sehr geringe Anteil von Frauen unter den Geförderten im Programm EXIST-SEED (Förderung der Gründungsvorbereitung vor dem eigentlichen Schritt in die Selbständigkeit, Teilprogramm von EXIST) ist im Verlauf des nun rund sechsjährigen Förderzeitraum relativ gleich niedrig geblieben, ein Trend zu einem Anstieg der Frauenquote lässt sich nicht identifizieren. Die HIS Absolventenbefragungen in den Jahren 2002/2003 zeigt eine sogar gestiegene Skepsis gegenüber einer Gründung, die bei Akademikerinnen besonders ausgeprägt ist: 42% aller befragten Hochschulabsolventinnen lehnen eine selbständige Tätigkeit prinzipiell ab.³

Aus den **Erfahrungen von EXIST** lässt sich zu diesem Aspekt folgendes Fazit ziehen:

- Um Spin-off-Gründungen durch Frauen zu stimulieren, ist der gesamte Geneseprozess von Unternehmerinnen zu betrachten, der von der Sensibilisierung für das Thema Selbständigkeit über die Qualifizierung, Weiterbildung bis hin zur beratenden Begleitung der Gründungsvorbereitung und des Unternehmensaufbaus reicht.

- Frauenspezifische Angebote gibt es im Bereich technologieorientierte oder wissensbasierte Gründungen aus dem Wissenschaftsbereich fast keine.
- Es hat sich bislang keine spezifische Nachfrage nach solchen Angeboten artikuliert.
- In vielen wissensbasierten, nicht technologieorientierten Bereichen bzw. nicht-technischen Studiengängen gibt es Gründungspotenzial unter Frauen, fachspezifische Unterstützungsmaßnahmen stimulieren auch Frauen zur Gründung und können zu ambitionierteren Gründungsvorhaben beitragen als dies ohne sie der Fall ist.

3.3 Diskussion

3.3.1 Überblick: Themen der letzten Jahre, Forschungslücken und Ideen zu deren Schließung

Im Anschluss daran führten die Teilnehmer/innen aus, welche Erfahrungen sie zu dem Thema "Spin-off-Gründungen von Frauen" in den letzten Jahren gemacht haben, wo sie Lücken in der Forschung sehen und welche Ideen bestehen, um diese zu füllen. Die folgende Übersicht fasst diese Punkte zusammen. Sie basiert auf einer vor dem Workshop durchgeführten Abfrage bei den Teilnehmer/innen.

³vgl.: Kerst, C.; Minks, K.-H. (2005): Selbständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS Absolventenbefragungen 2002/2003. Bericht des Hochschul-Informations-Systems (HIS) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover.

Übersicht 2:**Themen der letzten Jahre, Forschungslücken und Ideen zu deren Schließung****Themen der letzten Jahre**

- Durchführung von Trainings und Veranstaltungen für Gründungsinteressierte, Evaluierung und Auswertung der Teilnehmerzahlen (Verhältnis Mann/Frau) und des Erfolgs nach 4 bis 6 Wochen sowie die Ermittlung des Bedarfs der Teilnehmer,
- Studie der von KEIM (EXIST-Initiative in der Technologieregion Karlsruhe und Pforzheim) geförderten Gründer/Gründerinnen zum Thema „Internationalisierung von startups“, vergleichende Studie über die „Ausbildung von Existenzgründerinnen in den Partnerregionen des ELFE-Projektes.“

Spin-off: Forschungs- und Erkenntnislücken, offene Fragen

- Führt eine Sensibilisierung für Unternehmertum in frühen Studienjahren zu einer höheren Gründungsrate während oder nach dem Studium?
- Inwieweit führen als Studienleistung anerkannte Lehrveranstaltungen nach Studienabschluss zu mehr Gründungen?
- Welche Anreizsysteme für Professoren gibt es, wie funktionieren diese und welche Erfolge können bereits vorgewiesen werden? Inwieweit dienen weibliche Vorbilder als Motivationsmotoren für Gründerinnen?
- Hindert die Forderung nach (technischen) Innovationen in vielen Förderprogrammen (z.B. Exist-SEED) insbesondere Gründerinnen an der Einreichung von Bewerbungen bzw. Gründungen?
- Welche Auswirkungen haben der Europäische Binnenmarkt und die Globalisierung auf die frühe Internationalisierung von Startups?
- Gibt es Unterschiede zwischen Gründern und Gründerinnen bei der Durchsetzung von Internationalisierungsstrategien?
- Kreativitätstechniken zur Ideenfindung erlernen,
- Plattformen für die Teamfindung,
- Innovationsworkshops, Zusammenbringen von Wissenschaftler/innen und Unternehmer/innen,
- Anleitung und Hilfestellung bei der Unternehmensführung und Geschäftsleitung,

Ideen zum Schließen der Forschungs-/Erkenntnislücken

- Sensibilisierung in frühen Studienjahren und Vorbilder schaffen,
- Unternehmens bzw. Gründungsunterstützungsidee: Rent a Scientist/ Outsourcing-Angebot von F&E Abteilungen und/oder Unterstützung bei anderen technologieorientierten innovativen Firmengründungen (Ideengenerierung),
- „Unternehmertum“ als festen und nicht nur punktuellen Bestandteil der Schulausbildung entwickeln, als notwendiges Allgemeinwissen, als Beitrag zur Entwicklung eines positiven Gründungsklimas auch für Frauen,
- Förderliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig verbessern, damit Spin-off-Gründungen durch Frauen nicht zwangsläufig z.B. mit dem Thema Familienplanung usw. konkurrieren,
- Typische Stärken und Schwächen anhand von Fallstudien aufzeigen und Instrumente zur Verbesserung entwickeln.

3.3.2 Diskurs zu verschiedenen Aspekten im Themenfeld Spin-offs durch Frauen

Die Arbeitskreisteilnehmer/innen waren sich darin einig, dass die Förderung der Gründungsmentalität ein wesentlicher Ansatzpunkt ist, um die Wissensträgerinnen zu einer Gründung zu bewegen. Mindestens im Grundstudium, eigentlich schon in der Schule, sollte darauf hingearbeitet werden, dass eine unternehmerische Selbständigkeit als Berufsperspektive gesehen wird. Dies sollte dann im Hauptstudium verfestigt werden, wenn sich z.B. im Rahmen einer Diplomarbeit oder Dissertation die Gelegenheit bzw. eine Idee für eine (spätere) Gründung ergibt. Am Gründungslehrstuhl der Universität Hohenheim wird gegenwärtig ein Forschungsprojekt zur Technologieakzeptanz und Risikoaversion

von Frauen durchgeführt. Hintergrund ist die Tatsache, dass Frauen oft in künstlerischen Bereichen (z.B. Design) gründen, aber nicht in den Bereichen Naturwissenschaften und Technik oder auch keine wachstumsstarke Unternehmen gründen. Ziel der Forschung ist zu untersuchen, worin die Ursachen für diese geschlechtsspezifischen Präferenzen oder Aversionen liegen.

Um mehr technologieorientierte Gründungen durch Frauen zu generieren, muss nach Ansicht der Arbeitskreisteilnehmer/innen viel früher angesetzt werden, indem man mehr Frauen zu einem Studium in technisch-/naturwissenschaftlichen Fächern animiert. Außer im Bereich Biologie gründen ansonsten Frauen sehr selten ein technologieorientiertes oder wissensbasiertes Unternehmen.

Vielleicht liegen die Ursachen für mehr Gründungen durch Biologinnen einfach nur darin, dass deren Berufschancen in abhängiger Beschäftigung schlecht sind. Zu den Ursachen solcher Unterschiede wurde ein Forschungsbedarf gesehen.

Kontrovers diskutiert wurde die Frage der Sinnhaftigkeit von **Existenzgründungen "aus der Not"**, d.h. es erfolgen Gründungen, weil die Alternativen in abhängiger Beschäftigung ungünstig (wie oft bei Biologinnen) oder nicht gegeben sind (Standorte in manchen Regionen Ostdeutschlands) oder weil die Arbeitssituation beim bisherigen Arbeitgeber sich verschlechtert hat. In diesem Zusammenhang werden solche Gegebenheiten als Push-Faktoren für den Schritt in die Selbständigkeit bezeichnet. Dem stehen die so genannten Pull-Faktoren gegenüber, wie Erkennen einer Marktchance und Wunsch, diese im eigenen Unternehmen ökonomisch zu nutzen oder Möglichkeiten einer größeren persönlichen Selbstbestimmung durch die Selbständigkeit. Es wurde auf ältere Studien zu technologieorientierten Gründungen in den USA verwiesen, die zeigen, dass weder Pull- noch Push-Faktoren zu erfolgreicherem oder weniger erfolgreichen Gründungen führen. D.h. die Art der Gründungsmotive und -anlässe hat keinen erkennbaren Einfluss auf Wachstum und Überleben der Neugründungen. Aber bei "Notgründungen" ist eine spezielle Förderung der Gründungsbereitschaft nicht erforderlich. Entscheidend ist, wie stark der/die Gründer/in oder das Gründungsteam hinter der Geschäftsidee steht, was auch bei "Notgründungen" deutlich ausgeprägt sein kann, ferner wie fundiert die Idee ist, wie tragfähig für ein längerfristiges Überleben. Allerdings dürfte sich bei solchen Notgründungen eine deutliche Hürde auftun, wenn ein Kredit bei einem Kreditinstitut nachgefragt wird. Die Chancen auf eine Kreditzusage sind sicherlich geringer als im anderen Fall. Im ersten Workshop der bga wurde ebenfalls über den Begriff "Notgründung" diskutiert und man einigte sich damals – da er zu negativ besetzt ist – auf den Begriff der pragmatischen Gründung. Allerdings verdeckt dieser Begriff den Ausgangspunkt für die Selbständigkeit. Not bedeutet meist auch, dass eine Gründung nicht so systematisch vorbereitet wurde, kein längerer Vorbereitungsprozess erfolgt ist und damit die Ausgangsbedingungen für die Selbständigkeit wahrscheinlich ungünstiger sind.

In diesem Kontext wurde auf ein gravierendes **Problem der Neuen Bundesländer** (NBL) verwiesen, weil viele gut ausgebildete, junge Frauen wegziehen, häufiger noch als Männer, und die Anzahl technologieorientierter und wissenschaftlicher Gründungen durch Frauen sehr gering ist, wahrscheinlich noch geringer als in den Alten Bundesländern (ABL). Zwar sind Frauen als Studierende in den NBL noch relativ gut vertreten, sie haben jedoch eine geringe Verbleibswahrscheinlichkeit. Es wurde die Frage diskutiert, wie diese hochqualifizierten Frauen gehalten und zu Gründungen animiert werden können. Dabei geht es auch wieder um die Erhöhung des prinzipiellen Potenzials an Wissensträgerinnen für technologieorientierte Gründungen und die Sensibilisierung für Gründungen, da einige Teilnehmer/innen die Einschätzung äußerten, dass selbst wenn technische Ideen bei

den Frauen vorhanden sind, bei diesen dann nicht der Gedanke an eine Selbständigkeit auftaucht, weil sie eine ausgeprägte Risikoaversion und ein geringes Selbstvertrauen aufweisen. Maßnahmen die auf diese Aspekte einwirken könnten, räumten die Teilnehmer/innen allerdings nur eine gewisse Wirkung gegen die Abwanderung ein, keinen großen Effekt. Als weiteres Hemmnis für ein Mehr an technologieorientierten und wissenschaftlichen Gründungen wurde ferner im Fehlen unternehmerisch orientierter Leitbilder in den NBL gesehen.

Statt Frauen an die Hand zu nehmen und sie bei der Gründung zu unterstützen, sahen die Teilnehmer/innen einen wesentlichen Ansatzpunkt zur Stimulierung weiblicher Spin-offs auch darin, männliche Entscheidungsträger z.B. (in Kreditinstituten) über das Thema Frauengründungen näher zu informieren oder Sensibilisierung für männliche Berater zu betreiben.

3.3.3 Konkrete Erfahrungen an einzelnen Hochschulen

Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei Spin-offs wird aus den jüngsten Erfahrungen der **Uni Freiburg** deutlich. Sie wird mit anderen regionalen Hochschulen durch das Förderprogramm "Gründerverbund auf dem Campus" in Baden-Württemberg gefördert und bietet eine Reihe von Qualifizierungsveranstaltungen und Unterstützungsmaßnahmen für Spin-offs an. Diese werden nur von sehr wenigen Gründerinnen genutzt. Unter den 13 Personen, die ab Anfang 2005 bis dato über den Gründerverbund bei EXIST-SEED eine Förderzusage erhielten, befinden sich keine Frauen. Nur 5 von größenordnungsmäßig etwa 60 begleiteten Gründungen weisen Gründerinnen auf, 20% der Teilnehmer gründungsqualifizierender Veranstaltungen sind weiblich. Es gibt zwar keinen Gründungslehrstuhl an der Uni Freiburg, aber eine Reihe von Qualifizierungsveranstaltungen an den 3 beteiligten Hochschulen. Bei Unternehmensplanspielen oder beim Planspielwettbewerb PrimeCup lag der Frauenanteil nur bei rund 20%. Dagegen weisen Veranstaltungen zur Schulung der soft skills (führungs-relevante Stärken, Antworten auf die Fragen "Bin ich überhaupt ein Unternehmertyp?", " Bin ich ein Teamplayer?", Vermittlung von Kreativitätstechniken usw.) einen relativ hohen Anteil an Frauen auf. In den Aktivitäten des Gründerverbunds spielen speziell auf die Steigerung der Gründungsbereitschaft zugeschnittene Maßnahmen schon bislang eine große Rolle. Daneben gibt es weitere Unterstützungsmaßnahmen wie Beratung, Stammtische und ein Inkubator. Der Gründerverbund integriert in sein Netzwerk Vertreter/innen aus Wirtschaft, Finanzen usw. Die Resonanz bei Frauen auf die allgemeinen, d.h. nicht explizit auf sie zugeschnittenen Angebote nimmt jetzt zu, vor allem in nicht-technischen Bereichen. Studentinnen aus den pädagogischen oder geisteswissenschaftlichen Fächern treten verstärkt als Nachfragerinnen auf. Bei einem regelmäßig durchgeführten Businessplan-Seminar erfolgt eine stringente Erfassung der Zufriedenheitsbewertung durch die Teilnehmer/innen zur Einschätzung der Bedarfsorientierung. Bei dieser internen Evaluation erfolgt allerdings keine Unterscheidung nach männlich/weiblich, so dass Aussagen zur Passfähigkeit dieser nicht geschlechtsspezifischen Veranstaltung nicht möglich ist. Die

Frage nach der Haltung der unterstützten Frauen gegenüber frauenspezifischen Angeboten lässt sich nur bedingt beantworten, da im Gründerverbund bislang erst wenige solcher Angebote durchgeführt wurde. Aber bei Aktivitäten zusammen mit ausschließlich auf Frauen ausgerichteten Institutionen (z.B. Kontaktstelle Frau und Beruf, Unternehmerinnenverband) ist die Resonanz der Frauen durchaus sehr positiv. Diese Erfahrungen beziehen sich jedoch nicht auf technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen, dort herrscht vielmehr eine ablehnende Haltung gegenüber frauenspezifischen Angeboten. Individuelle und genau auf das einzelne Vorhaben bezogene Beratung und Unterstützung wird durch solche Gründungsinteressierte und Gründerinnen geschätzt und auch die Hilfe durch den Gründerverbund als eine Anlaufstelle gerne angenommen.

Auch an der **TU Berlin** gibt es spezifische Angebote zur Stimulierung von Spin-offs (generell, nicht speziell für Frauen). Gestartet vor 1,5 Jahren und mit ESF-Mitteln finanziert, handelt es sich um 3 Projekte:

- (1) Qualifizierung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Erstellung eines Businessplans, betriebswirtschaftliche Grundlagen wie Management, Marketing, Finanzierung usw.), durchgeführt von der Fakultät für Wirtschaft und Management;
- (2) Entrepreneurial Research Teams zur Förderung von technologieorientierten, interdisziplinär zusammengesetzten Wissenschaftlerteams, die über ein Coachingprogramm unterstützt werden, damit deren Bereitschaft und Fähigkeit für eine gemeinsame Gründung steigt;
- (3) Human Venture: Es verfolgt das Ziel, Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, Netzwerke herzustellen und Vorbilder zu präsentieren, um die Gründer zu motivieren. Dieses Qualifizierungsangebot richtet sich an Studierende, Absolventen, Alumnis, die gegründet haben, Jungunternehmer und wissenschaftliche Mitarbeiter. Die ESF-Finanzierung bietet die Möglichkeit, Seminare mit kleinen Teilnehmerzahlen (8-15 Personen) durchzuführen, interdisziplinär zusammengesetzt. Vermittelt werden die Schlüsselqualifikationen, u. A. wird auch ein Assessment Center durchgeführt für Personen, die sich noch nicht schlüssig sind, ob sie eine Gründung realisieren können. Bislang wurden 137 Teilnehmer/innen qualifiziert, der Frauenanteil liegt bei 47%, was ungewöhnlich hoch ist für eine Technische Universität. Offenbar nutzen dieses Angebot auch Teilnehmer, die entsprechende Fähigkeiten erwerben wollen und sich über ihr Stärken/Schwächen-Profil bewusst werden wollen. Die Veranstaltungen setzen aber ausschließlich auf Entrepreneurship, parallele Veranstaltungen stellen auf Intrapreneurship ab. Bewerber werden speziell nach ihrer Motivation für eine Teilnahme befragt und die ausgewählten Personen sollten schon ein Gründungsinteresse aufweisen. Architekten und Landschaftsplaner stellen die größte Gruppe unter den Teilnehmer/innen (22%), Ingenieurwissenschaften haben einen Anteil von 14 %, Informatik von 15%, es folgen die Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen. 15 % entfallen auf die Sozialwissenschaften.

Die Arbeit der Gründungsinitiative an der TU Berlin schlägt sich bereits in der Quantität und Qualität der Teilnehmer am Businessplanwettbewerb Berlin-Brandenburg nieder. Es mangelt aber noch am Harvesting, d.h. an der Sensibilisierung für eine Gründung. Wenn erst einmal ein Zugang zu Gründungsinteressierten besteht, dann gibt es auch relativ viele Unterstützungsangebote, die auch Frauen nutzen können. Eine Herausforderung besteht in der Frage, wie die Studierenden in der Frühphase ihrer Ausbildung an das Gründungsthema herangeführt werden können, vielleicht durch eine Art Gründertraining, das bereits ins Grundstudium integriert wird oder die Vermittlung einer Grundqualifikation, die auch bei Bachelor-/Masterstudiengängen gefordert wird. Es sollten Antworten gefunden werden auf folgende Fragen:

- Wie wirkt sich ein leichter "Zwang", sich bereits im Grundstudium mit dem Gründungsthema zu befassen, auf die späteren Gründungsaktivitäten aus?
- Welche Erfahrungen gibt es mit Anreizsystemen für Professoren, um deren Aufgeschlossenheit zu erhöhen, das Gründungsthema aktiv in Lehre und Forschung zu vertreten? Kann es ein erfolgreicher Ansatz sein, bei den Zielvereinbarungen mit Fakultäten zu fordern, dass Professoren finanzielle Anreize im Zuge der leistungsabhängigen Entlohnung erhalten, wenn aus ihrem Fachbereich heraus viele Gründungen entstehen?
- Gibt es bereits Erfahrungen zu Positivwirkungen durch junge Unternehmen in Inkubatoreinrichtungen auf dem Campus? D.h. wenn Gründungen nicht irgendwo am Rande oder außerhalb des Campus angesiedelt sind, sondern relativ zentral arbeiten, so dass sie von allen Studierenden wahrgenommen werden.

Zum 15.7.06 plant die TU Berlin die Beantragung eines Projekts bei Power für Gründerinnen, um ein Scouting in den einzelnen Fakultäten durchführen zu können. Dies soll beinhalten: ein aktives Zugehen auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, um eine Schulung anzubieten, weil diese einerseits wichtige Multiplikatoren gegenüber den Studierenden sind (die meisten Seminare werden von ihnen abgehalten und nicht von den Professoren) und weil andererseits über diese der Gründungsgedanke in die Fakultäten herein getragen werden kann. Die Erschließung der Fakultäten läuft meist über den Dekan. Wenn dieser selbst ein Unternehmen mitgegründet hat, dann erfolgen in diesem Fachbereich auch meist sehr viele Gründungen durch Wissenschaftler/innen und andere Professor/innen. An der TU Berlin wird dieser Prozess gegenwärtig von Einzelpersonen getragen, es fehlt an einem sichtbaren Gründungslehrstuhl.

An der **Hochschule für Wirtschaft und Technik Karlsruhe** (früher: Fachhochschule Karlsruhe) kommt dem Fachbereich Sozialwissenschaften eine Servicefunktion für die Ingenieurbereiche der Hochschule zu, wenn es um die Vermittlung von Managementfähigkeiten (soft skills) geht. Die Hochschule weist nur 16% weibliche Studierende auf, d.h. das Potenzial für weibliche Spin-offs ist relativ gering. Zur Stimulierung solcher Gründungen ging es im ersten Schritt zunächst darum, diese Quote zu erhöhen. Ein Instrument war die Produktion eines Films mit dem

Südwestfunk mit dem Titel "Technik hat mich schon immer interessiert", der erfolgreiche Beispiele von Absolventinnen aufzeigt. Mit Beginn der Förderung innerhalb von KEIM (EXIST-Modellinitiative mit BMBF-Förderung seit Ende 1998) wurden Entrepreneurship-Angebote entwickelt und die Zielgruppe der Studentinnen über eigene Seminare ganz besonders angesprochen. Der Erfolg bzw. die Resonanz war mäßig. Über eine Finanzierung durch KEIM erfolgt daher die Entwicklung eines Internetgestützten Kurses für Existenzgründerinnen (www.existenzgründerinnen.de), welcher die vielfältigen Fragestellungen bis zur Gründung abdeckt. Realisiert wurden 5 Module, die bei der Qualifizierung von Studentinnen eingesetzt werden. Es stellt sich heraus, dass innerhalb kurzer Zeit auf das Internet-Angebot über 100.000 Mal zugegriffen wurde, ohne dass sich jedoch die Anzahl der Mehrfachzugriffe bestimmen ließe. Auch sind keine Aussagen möglich über die Anzahl der tatsächlich von den Nutzer/innen realisierten Gründungen. Die Weiterentwicklung des Kurses wird nunmehr über EU-Mittel gefördert und mit ausländischen Partnern umgesetzt. Die Module gehen in der Weiterentwicklung über die Gründungsvorbereitung hinaus und vermitteln Wissen und Kenntnisse zum Aufbau eines Unternehmens (Themen: Wachstum, Internationalisierung, Human Resources Management u.ä.). Der Kurs trägt jetzt die Bezeichnung ELFE. Das Frauenspezifische dieses Angebots liegt darin, sich über das Internet qualifizieren zu können, wenn es die Zeit der Nutzerin zulässt (z.B. in einer Familienphase). In den einzelnen Modulen wird auf die Besonderheiten des frauenspezifischen Lernens eingegangen (z.B. Umgang mit Risiken, Beispiele erfolgreicher Gründerinnen). An der Hochschule Karlsruhe hat die Entrepreneurship Education (insgesamt, unabhängig vom Genderaspekt) durch die EXIST-Förderung einen hohen Stellenwert erlangt. Eine Besonderheit ist, dass sie sich an die ingenieurwissenschaftlichen Studierenden richtet und die Behandlung des Themas "Der Ingenieur als Unternehmer" mittlerweile durch eine ganze Reihe von Veranstaltungen erfolgt. Dabei wird sowohl Entrepreneurship wie Intrapreneurship betont. Resonanz bei den Studierenden: Der sozialwissenschaftliche Fachbereich hat diese Fächer als Wahlpflichtbereich strukturiert (Bachelor/Master), daher besteht großes Interesse bei den Studierenden. Weitere Fachbereiche sollen folgen. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung dieser Angebote lassen sich nicht feststellen, Studentinnen haben nur einen geringen Anteil an den Teilnehmern, aber dies entspricht in etwa ihrer generell geringen Präsenz an der Hochschule für Wirtschaft und Technik Karlsruhe.

3.3.4 Hemmnisse im hochschulischen Umfeld und Ansatzpunkte für deren Abbau

Im weiteren Verlauf des Arbeitskreises wurde über die Ursachen diskutiert, weshalb offenbar die **Gründungsneigung** bei Frauen, die als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt sind, zurückgeht. Eine zentrale Rolle wurde in diesem Kontext den Professoren beigemessen und sie als Zielgruppe der Bemühungen definiert, um die Gründungsneigung von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Aufgrund ihrer Schlüsselrolle erscheint die Schaffung von Anreizsystemen für Professoren wichtig. Die generelle Aufgeschlossenheit

der unternehmerischen Selbständigkeit gegenüber ist nach Erfahrungen von Teilnehmer/innen im Arbeitskreis eine Generationsfrage: jüngere Professoren sind dem Thema gegenüber viel aufgeschlossener. Diesen Aspekt unter frauenspezifischen Gesichtspunkten zu analysieren, wäre sicherlich interessant. Um eine positive, fördernde Haltung in der Professorenschaft zu stimulieren, wurde vorgeschlagen, die Exzellenzinitiative zu unterstützen mit einer Art Gründungs- oder Verwertungsinitiative. Um Fakultäten für mehr Gründungsideen durch Verwertung der Forschungsergebnisse zu erschließen, könnte man dies auch über Zielvereinbarungen tun: Professoren haben Aufgaben in der Lehre, der Forschung und der Verwertung. Ein großes Problem dabei ist jedoch der Widerspruch bei Professoren von Forschung und Verwertung, insbesondere wenn die Ausgründungen zu einem spürbaren Verlust an qualifizierten Mitarbeitern führen. Ersatz für ausscheidende Mitarbeiter müsste schneller realisierbar sein.

Ein weiterer Ansatzpunkt wurde darin gesehen, eine **zeitliche Parallelität von Gründung und Beschäftigung** an der Hochschule zu ermöglichen, d.h. Änderungen im Regelwerk an einer Hochschule durchzuführen, damit wissenschaftliche Mitarbeiter/innen während ihrer Angestelltenzeit bereits gründen und beide Aktivitäten für eine gewisse Zeit nebeneinander laufen lassen können, z.B. bis Pilotkunden erschlossen sind. Dies würde dem Risikoverhalten gerade von Frauen entgegen kommen.

Aus den Diskussionen ergab sich insgesamt das Bild, dass weniger ein Verbesserungsbedarf in den Bereichen Beratung/Coaching sowie Unterstützung der Gründerinnen und Jungunternehmerinnen gesehen wird, sondern entscheidend ist die Frage der **Sensibilisierung** für eine Gründung, der Erschließung der Zielgruppen und der Verbesserung der Umfeldbedingungen, damit überhaupt Gründungsprozesse in Gang kommen. Auch neue Gründungswege gilt es zu entwickeln, um die Übergänge zwischen abhängiger zu selbständiger Tätigkeit weicher zu gestalten, z.B. indem Forschungsprojekte soweit innerhalb der Mutterorganisation realisiert werden, bis die Umsetzungsrisiken im eigenen Unternehmen besser überschaubar sind und die Beschaffung von Kapital erleichtert wird, weil bereits konkrete Ergebnisse vorliegen (=geänderte Gründungsmuster). In den USA sind die Übergänge viel einfacher, deutsche Hochschulen agieren dagegen viel restriktiver, z.B. was die Nutzung der Infrastruktur/Laboreinrichtungen usw. anbelangt. Inwieweit solche neuen Gründungswege gerade dem Bedarf von Frauen stärker entgegen kommen, da sie lieber weniger risikobehaftete Gründungen realisieren wollen, war im Arbeitskreis nicht Konsens. Der risikoaversen Haltung von Frauen wurde für den Technologiebereich widersprochen: Frauen, die technologieorientierte oder wissenschaftsbasierte Unternehmen gründen, haben eine ausgeprägte Durchsetzungsfähigkeit, vor allem wenn sie sich bereits zuvor in einer männerdominierten Arbeitswelt beruflich durchgesetzt haben, z.B. bei der Promotion oder in einer abhängigen Beschäftigung in einem Großunternehmen. Diese haben auch im Umgang mit Kreditinstituten keine Probleme, ihr Gründungsprojekt

überzeugend darzustellen und harte Kreditverhandlungen zu führen.

Auch die Beobachtung des deutlichen Auseinanderfallens zwischen der Quote von Frauen unter den Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und der Quote von Gründerinnen technologieorientierter, wissensbasierter Unternehmen wurde im Arbeitskreis diskutiert. Es bestand die Einschätzung, dass generell der Anteil der Frauen in technisch-/naturwissenschaftlichen Studiengängen noch viel zu gering ist, als dass sie ein nennenswertes Gründungspotenzial darstellen. Zwar gibt es deutliche Unterschiede nach der Fachrichtung, aber insgesamt auf niedrigem Niveau. Die Frage ist, braucht man tatsächlich frauenspezifische Unterstützungsangebote für Gründungswillige oder genügt es nicht bereits, die Sensibilisierung für eine unternehmerische Selbständigkeit noch stärker auf Frauen auszurichten, damit sie diese als Berufsoption wahrnehmen.

3.3.5 Einschätzung zum Bedarf an frauenspezifischen Maßnahmen bei technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen

Argumente von Frauen sind: Wir brauchen die Chancen im Mittelbau, um zu forschen, an interessanten Projekten mitzuwirken und an entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten zu partizipieren. Frauen sind in der wissenschaftlichen Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen schwach vertreten. Es wurde die These aufgestellt, dass Frauen im Bereich der technologieintensiven, wissensbasierten Gründungen vielleicht gar keine frauenspezifischen Fördermaßnahmen brauchen, sondern nur eine universitäre Förderung im Sinne einer Karriereförderung. Interessant ist in diesem Falle die Frage, was Frauenförderung (bei dieser Art von Gründungen) konkret bedeutet. Die Teilnehmer/innen sahen viel stärker

- einen Bedarf zur Stimulierung von Frauen, stärker in die wissenschaftliche Forschung einzusteigen und
- die Notwendigkeit, ihnen dort bessere Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten; ferner
- Ausbau der Entrepreneurship Education generell durch Integration der Option einer unternehmerischen Selbständigkeit in die verschiedenen Studienfächer. Ein Entrepreneurship-Stiftungslehrstuhl (Gründungslehrstuhl) kann nur einen Teil abdecken und hat kapazitative und sonstige Begrenzungen, auch den technisch-/naturwissenschaftlichen Bereich abzudecken. Gerade bei der Entrepreneurship Education sollte man das Frauenthema stärker mit einbringen.

Als Beispiel für die Grenzen eines Gründungslehrstuhls wurden Erfahrungen des Stiftungslehrstuhls Entrepreneurship an der Universität Hohenheim angeführt, der mit seinem Lehrangebot in den Wirtschaftswissenschaften sehr stark vertreten ist (nicht speziell mit dem Frauenthema). Bestrebungen, stärker die Fachbereiche Naturwissenschaften, Biologie und Agrarwissenschaften zu durchdringen, müssen noch weiter ausgebaut werden.

Es gibt Erfahrungen im Teilnehmer/innenkreis, dass frauenspezifische Angebote außerhalb des Gründungsthemas (z.B. Frauentutorien im Informatikstudium) von der Zielgruppe teilweise gerne genutzt werden, weil sich ein Teil der Frauen gegenüber ihren männlichen Kommilitonen benachteiligt fühlt und entsprechende Maßnahmen für sinnvoll hält. Die angenommene Benachteiligung ist aber nicht generell gegeben. Allerdings muss man angesichts der geringen Anzahl an weiblichen Studierenden in technisch-/naturwissenschaftlichen Fachbereichen berücksichtigen, dass es relativ teuer ist, sich mit spezifischen Förderangeboten nur auf Frauen zu konzentrieren. Derartige Fördermaßnahmen sollten besser generell auf potenzielle Gründer ausgerichtet sein. Es erscheint sinnvoll, die besonderen Herausforderungen und Herangehensweisen von Frauen innerhalb geschlechtsunspezifischer Maßnahmen zu thematisieren, damit auch männliche Teilnehmer hierüber stärker informiert werden, um das unterschiedliche Rollenverhalten aufzuzeigen (z.B. Verhalten von Professoren oder Kreditgebern gegenüber Frauen).

Einen Schwerpunkt in den Diskussionen des Arbeitskreises 2 bildete die Suche nach Antworten auf folgende Fragen:

- (1) Für welche Fragestellungen sind keine frauenspezifischen, aber dennoch Maßnahmen für mehr und bessere Spin-offs erforderlich?
- (2) Für welche Fragestellungen sind frauenspezifische Maßnahmen für mehr und bessere Spin-offs sinnvoll?
- (3) Für welche Fragestellungen gibt es – quasi als Zwischenbereich – einen gemischt spezifischen Bedarf? D.h. es muss sowohl auf die Besonderheiten von Frauen wie Männer eingegangen werden. Hierzu zählen auch Fragestellungen, zu denen ein besonderer Bedarf für Männer zum Umdenken und für eine Sensibilisierung hinsichtlich der Förderung von Spin-offs durch Frauen existiert.

ad 1: Maßnahmen für mehr und bessere Spin-offs generell ohne frauenspezifische Ausrichtung:

- Coaching, Teambildung, Stimulierung durch Vorbilder,
- Qualifizierungsveranstaltungen,
- für das Feld Sensibilisierung/Erschließung für eine Gründung ist das Bild nicht ganz eindeutig, nicht trennscharf. Einige Argumente beziehen sich auf eine frauenspezifische Ausrichtung, einige sind dem Zwischenbereich zuzuordnen, andere werden als geschlechtsunspezifisch eingestuft. Offenbar sind die Begriffe Sensibilisierung/Erschließung für eine Gründung auf einem so hohen Aggregationsniveau, dass sie sich allen drei Bereichen zuordnen lassen.

ad 2: Maßnahmen, bei denen frauenspezifische Maßnahmen für mehr und bessere Spin-offs sinnvoll sind:

- im Bereich Sensibilisierung: Einstellungswandel, Stimulierung spezifischer Erfolgsaussichten, Notwendigkeit zum verstärkten Aufzeigen von Berufsmöglichkeiten, die über die bisher häufig diskutierten Optionen "Karrierefrau ohne Kinder" und "teilzeitbeschäftigte, fachlich eher unterforderte Mutter" hinausgehen. Gerade Frauen, die technisch-/naturwissenschaftliche Studiengänge wählen, sind weniger an einer Teilzeitbe-

schäftigung für ihren späteren Berufsweg orientiert. Zur Sensibilisierung ist es daher notwendig, eine Selbständigkeit als Tätigkeitsfeld aufzuzeigen, welches Karriere mit Kindern verbinden lässt, da über Zeiteinteilung und Tätigkeit stärker selbst bestimmt werden kann. Erfolgreiche Unternehmerinnen (auch Übernehmerinnen) haben meist mehrere Kinder. Dies sollte man stärker kommunizieren.

- Sensibilisierung von Schüler/innen für eine unternehmerische Tätigkeit: Erfahrungen z.B. im Unternehmensplanspielwettbewerb Primanager ist, dass Mädchen viel seltener an solchen Planspielen teilnehmen und wenn, dann eher als Mitglied eines größeren, durch Jungen dominierten Teams. Angesichts der Entwicklung, dass ganz überwiegend Frauen ein Lehramtstudium beginnen und der Beobachtung, dass Frauen dem Gründungsthema nicht so aufgeschlossen gegenüber stehen, stellt sich die Frage, wie eine größere Aufgeschlossenheit für eine Gründung an Schüler/innen vermittelt werden kann. Je nach Alters- und Ausbildungsphase gibt es Bedarf nach geschlechtsspezifischen Instrumenten für die Sensibilisierung von Schüler/innen und Unterschiede in der notwendigen Ansprache.
- Weibliche Vorbilder präserter bei Veranstaltungen, auf Plakaten und Werbematerialien, das Thema Gründung nicht nur männlich besetzt darstellen.
- In Planspiele konsequenter Genderaspekte einarbeiten, auch bei Rollenspielen, wenn es um das Durchspielen des Unternehmeralltags geht, dass dort Situationen berücksichtigt werden, die Frauen passieren können (Kind hat Unfall) in ihrer Doppelrolle als Unternehmerin und Mutter.
- Auch einzelne Aspekte im Kontext Beratung, Unterstützung bei der Unternehmensführung, auch bereits im Vorfeld der Gründung, d.h. bei der Beratung im Zuge der Gründungsvorbereitung. In Veranstaltungen mit Zielgruppe Frauen sollten verstärkt auch die Möglichkeiten angesprochen werden, welche Optionen es bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern gibt, nicht nur Ganztagskindergarten, sondern andere kreative Modelle.
- Direktansprache der Zielgruppen zwar spezifisch auf Frauen oder Männer zuschneiden, aber die Angebote selbst nicht fokussieren, da aufgrund der Erfahrungen Frauen, die technologieintensive, wissensbasierte Gründungen initiieren, häufig frauenbezogene Angebote ablehnen bzw. nicht nutzen. Wortwahl und Botschaften bei der Ansprache sollten unterschiedlich, aber die Instrumente zur Qualifizierung oder Unterstützung gleich sein (z.B. Unternehmensplanspiele).
- Offensive, um das Interesse an Technologien und Naturwissenschaften generell zu wecken. Selbstbewusstsein der Mädchen stärken: Erobern einer Männerdomäne und sei es nur auf das Studienfach bezogen.
- Schulung von Soft skills, insbes. Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen.
- Begleitung des gesamten Prozesses von der Generierung von Gründungsideen über die Begleitung der Gründungsvorbereitung bis zur Unterstützung in der Geschäftsführung nach dem Schritt in die Selbständigkeit: Wichtige Funktion

des Coaching sind: Herausarbeiten gerade der Stärken, die in den Gründerinnen stecken, durch gezielte Anreize von außen; Sorgen beim Coach abladen, Selbstvertrauen tanken, aufgebaut werden. Manchmal greift Coaching aber zu kurz, eher echter Mitgründer/in, z.B. wenn Frau wegen Krankheit des Kindes ausfällt. Interimsmanager/in von außen oder Mitgründer/in im Team erforderlich.

- viele kleine pragmatische Unterstützungsangebote, die es den Frauen erlauben, eine Selbständigkeit mit Kindern zu verbinden.

ad 3: Zwischenbereich mit gemischt spezifischem Bedarf

- Direktansprache der Zielgruppe für Fördermaßnahmen wie EXIST-SEED, Junge Innovatoren usw. Es genügt nicht, einfach Plakate aufzuhängen, um auf solche Programme hinzuweisen, wichtig ist z.B. über einen Serienbrief die Zielgruppe direkt zu kontaktieren und die bestehenden Angebote aufzuzeigen. Dies gilt gleichermaßen für Männer wie Frauen.
- In Kommunikationsseminaren deutlich machen, dass das Kommunikationsverhalten von Frauen anders ist als bei Männern und diese Unterschiede sowohl den Frauen wie auch den Männern näher bringen. Gleiches gilt für die Themen Organisations- und Zeitmanagement.
- Abbildung des Unternehmeralltags mit unterschiedlichem Verhalten und Rollen z.B. in Serien wie "Verliebt in Berlin", generell in den Medien das Unternehmertum gerade bei neu gegründeten Unternehmen und die Situation von Startups realistisch darstellen. Die Ministerien geben viel Geld aus, um das Unternehmertum positiv darzustellen, allerdings über die üblichen Medien (Plakate, Broschüren). Medien wie das Fernsehen werden so gut wie nie genutzt.
- Scouting in den Fakultäten und Gewinnung der Professoren als Promotoren, da dies ein Schlüssel ist, um Gründungen zu erreichen. Studierende können im Grundstudium und in späteren Phasen des Studiums sensibilisiert werden und eine Grundqualifizierung erhalten. Wichtig ist jedoch auch, wissenschaftliche Mitarbeiter zu erschließen, vor allem indem man sie bei der Bewertung der ökonomischen Potenziale ihrer Forschungsergebnisse und beim Matching mit Gründungspartnern (z.B. Wirtschaftswissenschaftlern, Vertreter der Wirtschaft) unterstützt. Wenn dieser Prozess stimuliert wird, dann gibt es auch Ansatzpunkte, speziell auf Frauen zu zugehen, aber eingebettet in das Scouting insgesamt.

In der Diskussion wurde deutlich, dass die **Hemmnisse für mehr technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen durch Frauen primär in den generellen frauenspezifischen Problemen** liegen und diese erst gelöst werden müssten. Hemmnisse stellen dagegen weniger Probleme dar, die erst auftreten, wenn die Frauen gründen. Generell frauenspezifische Probleme sind alle Aspekte rund um den Komplex Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Es herrscht Konsens im Arbeitskreis, dass beruflich erfolgreiche, durchsetzungsfähige Frauen, die im High-Tech-Bereich gegründet haben, keinen geschlechts-

spezifischen Unterstützungsbedarf beim Unternehmensaufbau haben. Sie können vielmehr als Vorbilder für die Sensibilisierung potenzieller Gründerinnen dienen.

Aus diesen verschiedenen Ansatzpunkten wurden **übergeordnete Themenfelder** definiert:

- (1) Aktivitäten zur Erschließung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen an Hochschulen nicht nur für das Gründungsthema, sondern generell für das Thema unternehmerisches Denken und Handeln.
- (2) Work Life Balance: Eine unternehmerische Selbständigkeit sollte in diesem Kontext als eine bestimmte Phase im Leben thematisiert werden. Die Entscheidung hierfür gilt zwar für längere Zeit, kann aber nach einer bestimmten Anzahl von Jahren auch wieder vorbei sein. Wenn man Gründung bei Veranstaltungen zum Thema Work Life Balance ebenfalls behandelt, dann erreicht man damit zusätzlich Frauen, für die eine eigene Gründung bislang noch nicht im Blickfeld war. Generell gilt: Um die Zielgruppe zu erreichen, ist oft eine andere Vermarktung als die Überschrift "Gründung" zugkräftiger, z.B. "Optionen nach dem Studium".⁴
- (3) Schüler sensibilisieren: Sinnvoll erscheint die Durchführung von Planspielen und eine feste Verankerung von Unternehmertum als Thema in den Lehrplänen der Schulen bzw. eine Positionierung als zusätzliches Angebot außerhalb des regulären Schulbetriebs.⁵
- (4) Matching: z.B. indem die Ideen aus Diplomarbeiten von technik-/naturwissenschaftlichen Fachbereichen zusammengebracht werden mit Betriebswirtschaftlern und diese dann in Businessplan-Seminaren weiterentwickeln. Angeregt wurde die Entwicklung von Instrumenten, die diesen Matching-Prozess befördern und steuern (nicht Internet, da negative Beispiele für das Nichtfunktionieren eines anonymen Matching in der Vergangenheit bereits vorliegen), z.B. durch Aufbau eines Netzwerks mit den Career Centers, Gründungslehrstühlen usw. Zum Kontext Matching zählt auch ein systematisches team recruiting, d.h. die Zusammenstellung eines Gründungsteams aus Personen mit komplementären Kompetenzen und Erfahrungshintergründen. Der Begriff des Matching ist dabei weit gefasst, es bezieht sich nicht nur auf Wirtschaftswissenschaftler mit Ingenieuren/Naturwissenschaftler, sondern auch Hochschulabsolventen mit Praktikern

aus der Wirtschaft, Gründungsinteressierte mit Mentoren, Gründer/innen mit (größeren) Unternehmen.⁶ Sinnvoll ist es, nicht nur Wissenschaft und Wirtschaft zusammenzubringen, sondern zudem Vertreter/innen unterschiedlicher Disziplinen und Funktionsbereiche in einem Unternehmen, insbes. Vertreter/innen aus Marketing und Vertrieb. Matching trägt auch dem Umstand Rechnung bzw. kann dazu beitragen, dass Gründer nicht alle Unternehmerfunktionen in der Neugründung ausfüllen müssen, sondern es zu einer arbeitsteiligen Führungsorganisation kommt, so dass Wissenschaftler z.B. als Forschungsleiter im Wesentlichen in ihrer bisherigen Rolle verbleiben. Bislang gehen die Qualifizierungsveranstaltungen für Gründer auf diese Rollenteilung im Team nicht ein. Wenn man solche Teambildungsprozesse systematisch steuert, dann bieten sich sicherlich auch für Frauen bessere Möglichkeiten, ihre spezifischen Stärken und Qualifikationen einzubringen.

- (5) Als spezielle Maßnahme für Studierende: Gründungslehre als fakultatives Fach sollte breit angeboten werden für viele Fachbereiche. Eigentlich wäre es auch sinnvoll, das Gründungsthema in den Pflichtbereich zu integrieren, dies scheitert aber an der bereits hohen Belastung von Studierenden mit Pflichtfächern, eine Aufstockung ist praktisch nicht mehr möglich. Daher sind deutliche Widerstände bei Studierenden bzw. bei Professoren anderer Lehrbereiche bei Wegstreichen anderer Themen zu befürchten. Dazu gehört ferner die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen fürs Unternehmertum, speziell in den Bereichen, in denen Frauen meist Defizite haben, auch die Durchführung eines Assessment Center zur Bewertung der Stärken und Schwächen der einzelnen Frauen für eine unternehmerische Tätigkeit. Ein anderer Aspekt ist das Hinwirken auf eine stärkere Internationalisierung der Studierenden während ihres Studiums.⁷ Praktikavermittlungen (In- wie Ausland) gehen meist in Großunternehmen. Es sollten auch kleine Unternehmen als Partner gewonnen werden, damit Praktikanten/innen auch den kleinbetrieblichen Alltag von meist Inhaber geführten Unternehmen kennen lernen und dadurch eventuell zu einer eigenen Selbständigkeit motiviert werden; oder in sich dynamisch entwickelnde Unternehmen, die noch nicht so alt sind. Notwendig ist der Aufbau von Netzwerken zu Unternehmen, die für die Aufnahme von Praktikant/innen bereit sind.⁸

⁴vgl.: Bei einem Seminar an der Universität Stuttgart führte diese Veranstaltungsbezeichnung zu 35 Teilnehmern, behandelt wurden Gründungsaspekte und Fragen des Intrapreneurship. Das Angebot eines Seminars mit der Bezeichnung "Gründung" zu einem früheren Zeitpunkt stieß praktisch auf gar keine Resonanz. Der Fokus sollte bei dieser Fragestellung nicht zu eng gesetzt werden, aber unter anderer Verpackung. Dies spricht dann auch Frauen mehr an.

⁵vgl.: In Baden-Württemberg gibt es dazu bereits ein Schülerinnenprojekt mit Frauen in der Vorbildfunktion, das auf sehr große Resonanz bei der Zielgruppe trifft. Daneben wird für Schüler und Schülerinnen der Planspielwettbewerb Primanager und der Wettbewerb Jugend gründet angeboten.

⁶vgl.: In Schweden gibt es ein Programm, bei dem Personen aus der Wirtschaft in Forschergruppen delegiert werden und dort die Verwertungsmöglichkeiten von Forschungsergebnissen checken. Solche Beispiele existieren auch an deutschen Hochschulen, z.B. an der RWTH Aachen und der Universität Karlsruhe, eine Innovationswerkstatt wird seit einigen Jahren an der TU Berlin (Prof. Gemünden) durchgeführt.

⁷vgl.: Zwei Teilnehmerinnen berichteten über gute Erfahrungen durch die Vermittlung von Studentinnen in von Frauen geführte Unternehmen, auch die Vermittlung ins Ausland (Männer und Frauen) war sehr erfolgreich.

⁸vgl.: Der Career Service der TU Berlin ist eingebunden in ein Europa weites Netzwerk mit 130 Partnern, zu denen Praktikanten vermittelt werden. Darunter finden sich auch sehr viele kleine und mittlere Unternehmen.

Konkrete Projektideen von Teilnehmerinnen des Arbeitskreises:

- Der Gründerverbund Freiburg wird einen Antrag bei Power für Gründerinnen stellen, im Verbund mit mehreren Universitäten in Süddeutschland und der Fraunhofer Venture Gruppe. Es geht dabei um die Ansprache von Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Technologiefeldern, um diese im Bereich der Soft skills zu schulen und mit ihnen zusammen Innovationsworkshops (mit und ohne Vertreter/innen aus Unternehmen) durchzuführen, um neue Geschäftsideen zu generieren oder vorhandene Ideen auszuarbeiten. Das Konzept des Innovationsworkshops (Kreativitäts-) verfolgt die Intention, Wissenschaftler mit Vertretern der Wirtschaft zur ganz konkreten Ideenfindung zusammenzubringen. Innovationswerkstätten können für ein Matching genutzt werden, indem man sie bewusst männlich/weiblich besetzt. Innovationswerkstätten haben nicht nur die Funktion, Personen mit unterschiedlichen Profilen dazu zu bringen, gemeinsam Gründungsideen zu kreieren und die ersten Schritte zur Realisierung zu planen. Sie können ebenso dazu beitragen, dass die Teilnehmer die Methodiken zur Identifizierung von Geschäftsideen erlernen sowie Erkenntnisse gewinnen, wie sie eine Teambildung herbeiführen können, mit Personen aus ihrem sonstigen Arbeits- und familiären Umfeld. Es handelt sich mithin um ein Instrument, das verschiedene Wirkungen erreichen kann. Im geplanten Projekt des Gründerverbundes Freiburg sollen Gründungsinteressierte dann beratend auf dem Weg zur Gründung und beim Unternehmensaufbau begleitet werden. Ergänzende Unterstützungsmöglichkeiten bietet der Inkubator an der Universität Freiburg und weitere Infrastruktur der Hochschule, ferner Hilfestellung bei der Geschäftsführung bis hin zu einer Interimsgeschäftsführung. Dieses Projekt soll evaluiert und so detailliert dargestellt werden, dass es auch von anderen Stellen übernommen werden kann. Im vorgesehenen Pilot ist das Vorhaben regional begrenzt. Anforderungen an ggf. weitere Partner: Hochschule, die im Ausbildungsbereich die gleichen Qualifizierungsmodule durchführt (Schulung der soft skills und Vermittlung von Kreativitätstechniken).
- Die TU Berlin hat aktuell die Auflage innerhalb von Power für Gründerinnen bekommen, das in der ersten Phase entwickelte Projekt nun in einem Nachfolgeprojekt auf weitere Hochschulen zu übertragen. Kernpunkt ist, einen Einstellungswandel in den Hochschulen zu bewirken (Sensibilisierung für das Gründungsthema auf allen Ebenen). Es gibt bereits an vielen Hochschulen einzelne Maßnahmen mit unterschiedlichen Zielgruppen (Präsidium, Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Studierende). Ziel ist es nun, eine Strategie zu entwickeln, wie diese Einzelansätze auf allen Ebenen zu einem integrierten Ansatz zusammengeführt werden können. Für ein neues Projekt bei Power für Gründerinnen ist es nun erforderlich, Hochschulen mit einer ähnlichen Struktur wie die TU Berlin (vorrangig Technische Universitäten) für eine Mitwirkung zu gewinnen. Das Konzeptpapier soll im nächsten Schritt an passende Hochschulen verschickt werden. Wichtig ist die politische Unterstützung von der Hochschulleitung

und den entsprechenden Gremien, einen solchen Einstellungswandel hin zu einem förderlichen Gründungsklima und mehr Ausgründungen breit in ihrer Einrichtung anzugehen.

Abschließend wurde noch über die Idee eines Hörbuchs diskutiert, das die wichtigsten Aspekte einer Unternehmensgründung und Erstellung eines Businessplans zum Gegenstand haben soll. Die Idee wurde als interessant eingestuft, zumal niemandem bekannt war, dass ein Hörbuch zum Gründungsthema bereits erstellt wurde. Eventuell ist diese Projektidee für den Fördergeber von Power für Gründerinnen interessant, um auf diesem Weg die Erfahrungen aus den einzelnen Förderprojekten aufzubereiten.

3.3.6 Fazit des Arbeitskreises 2

Es war Konsens in der Arbeitsgruppe, dass es doch eine Reihe von Aktionsfeldern gibt, die zwar das Potenzial für technologieorientierte Gründungen und wissensbasierte Gründungen durch Frauen deutlich bestimmen, die aber durch gründungsfördernde Maßnahmen nur bedingt beeinflusst werden können: Dies sind vor allem eine Steigerung des Interesses von Mädchen an Naturwissenschaften und Technik, des Interesses von Frauen an technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen und folglich ihre stärkere Präsenz unter den Studierenden und Absolventen dieser Studiengänge. Es gibt mittlerweile eine größere Anzahl an Initiativen, die dies fördern wollen, doch sind längerfristige Veränderungsprozesse erforderlich, bis die Gruppe der Wissensträgerinnen als Potenzial für technologieorientierte Gründungen und wissensbasierte Gründungen durch Frauen tatsächlich deutlich größer wird.

Es existieren sowohl Bereiche, für die keine frauenspezifischen Maßnahmen/Angebote erforderlich sind, weil in gleicher Weise das männliche wie weibliche Potenzial erschlossen werden muss. Ferner gibt es eine Mittelgruppe an Maßnahmen/Angeboten, die auf beide Seiten abzielt (männliche wie weibliche Gründungsinteressierte), aber auch das Umfeld abdeckt, z.B. Kapitalgeber, öffentliche Fördergeber und sonstige Personen/Institutionen, die sich i.w.S. mit dem Thema Gründungsunterstützung beschäftigen. Ein dritter Bereich an Stellschrauben sollte frauenspezifisch ausgerichtet sein.

Die Sammlung von Einzelthemen durch die Teilnehmer des Arbeitskreises zeigte eine fast gleichgewichtige Verteilung (quantitativ) auf diese drei Bereiche, eine echte Trennschärfe lässt sich (inhaltlich) nicht festmachen.

Fünf Bereiche wurden als Themenfelder identifiziert und vertieft, für die **zusätzliche Aktivitäten für eine Steigerung von Spin-offs durch Frauen** notwendig sind:

- (1) Sensibilisierung von Schülerinnen, These: Der Prozess der Genese von Gründerinnen muss sehr früh ansetzen;
- (2) Einbringen des Themas unternehmerische Selbständigkeit in Veranstaltungen und Beratungen zur Frage der Work Life Balance (Ausgleich von beruflichen und privaten Anforderungen und Interessen);

- (3) Studierende als potenzielle Gründer in ihrem späteren Berufsleben: Es gibt viele Bereiche bei der Sensibilisierung und Qualifizierung, die nicht geschlechtsspezifisch sind. Sinnvoll ist eine Integration der gründungsbezogenen Wissensvermittlung in die Studienordnungen, Abdeckung sowohl der Entrepreneurship Education wie auch der Intrapreneurship Education, Schulung und Entwicklung von Schlüsselkompetenzen für das Unternehmertum (Förderung von Managementkompetenzen, soft skills, Berücksichtigung geschlechter-spezifischer Unterschiede bei der Herausbildung der Kommunikationsfähigkeiten, Förderung von Praktika im In- und Ausland, damit Studierende frauengeführte Unternehmenskontexte kennen lernen können, stärkere Verankerung des Gründungsthemas bei den Konzepten der Universitäten, die Anträge im Rahmen der Exzellenzinitiative stellen);
- (4) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als potenzielle Gründerinnen im Anschluss an ihre Forschungstätigkeit (einzelne Aspekte: Ideengenerierung, Verwertung von Forschungsergebnissen, Anreize für Professoren, damit diese gewonnen werden können als Lehrende zu Gründungsthemen, Mentoren, Vorbilder, Promotoren);
- (5) Matching und Teamrekrutierung (Matching sehr weit verstanden, nicht nur Wirtschaftswissenschaftler mit Technikern oder Naturwissenschaftlern, sondern auch Absolventen mit berufsbzw. unternehmererfahrenen Personen, Neugründung mit etablierten Unternehmen, hierzu Instrumente identifizieren und implementieren, um dieses Matching herbeizuführen; auch Wissenschaftler/innen und Wirtschaftsvertreter/innen, Ideenträger und Ideenumsetzer; ein Konzept ist die Innovationswerkstatt).

Unter den Einzelideen hervorzuheben ist die des Hörbuchs, das Gründungsinteressierten mit Zeitrestriktionen die Möglichkeit bieten könnte, ihre Gründungsvorbereitung systematischer zu betreiben. Außerdem wäre damit die Möglichkeit verbunden, spezifische Erfahrungen und Ergebnisse bei der Förderung von Frauengründungen zusammenzutragen, damit diese kompakt präsent sind. Angeregt wurde, ein solches Hörbuch zu den Ergebnissen der einzelnen Projekte, die in den drei Förderrunden von Power für Gründerinnen gemacht wurden, zu erarbeiten.

4 Arbeitskreis 3: Teamgründungen

4.1 Teilnehmer/innen

- Dr. Isabell Welpe, Ludwig-Maximilian-Universität München (Moderation)
- Renate-Anny Böning, Zentrum für Weiterbildung GmbH
- Dr. Regina Buhr, VDI/VDE Berlin
- Andrea Czermak, bundesweite gründerinnenagentur (bga)
- Barbara Gawron, Institut zur Förderung von Innovation und Existenzgründung an der Fachhochschule Gelsenkirchen
- Prof. Dr. Petra Jordanov, Fachhochschule Stralsund
- Iris Karlsson, Gründerinnen-Consult Hannover
- Iris Kronenbitter, bundesweite gründerinnenagentur (bga)
- Christina Laib, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship Universität Hohenheim
- Prof. Dr. Jürgen Schmude, Universität Regensburg

4.2 Impulsreferat von Frau Christina Laib zum Forschungsstand im Themenfeld "Teams, Gender und Entrepreneurship"

Es gibt wenige Themen im Bereich der Entrepreneurship-Forschung, die einerseits so zentral und andererseits so wenig erforscht sind, wie der Bereich Gründerteams. Von einer teambezogenen Gründungsforschung kann gar nicht gesprochen werden. Obgleich bereits vor vielen Jahren hier ein unentdecktes Forschungsfeld gesehen wurde, hat sich an dieser Situationseinschätzung seitdem kaum etwas geändert. Veröffentlicht wurden in den letzten Jahren nur wenige einschlägige Untersuchungen⁹, und es gibt aktuell nur wenige laufende Dissertationen. Teamgründungen sind keineswegs ein neues Phänomen,

erfolgreiche Gründungen aus der näheren und fernerer Vergangenheit waren z.B. Hewlett-Packard, Intel, Apple, Siemens oder Adidas.

Begriffsabgrenzung

Untersucht man Teamgründungen bei technologieintensiven Unternehmensgründungen durch Frauen, dann bewegt man sich im Schnittbereich dreier Forschungsfelder: Entrepreneurship, Genderforschung und Team (-gründungen). Früher sprach man meist von Partnerschaftsgründung oder partnerschaftlicher Gründung, worunter man die gemeinsame Gründung einer Unternehmung durch mehrere natürliche Personen versteht, bei der alle Gründungspartner mehr oder weniger gleichberechtigt

⁹vgl.: Z.B. eine Untersuchung von Prof. Brettl von der RWTH Aachen.

sowie finanziell und arbeitsteilig an der Gründung beteiligt sind. Weitere wichtige Aspekte, die eine Teamgründung auszeichnen sind:

- Für die Gründer/innen handelt es sich um eine hauptberufliche Tätigkeit, d.h. die Partner des Teams sind in leitender Position im Unternehmen tätig und treiben die Entwicklung des Unternehmens aktiv und gemeinschaftlich voran.
- Die Gründer halten einen bedeutenden Teil der Gesellschaftsanteile und tragen daher auch persönlich die Geschäftsrisiken

Der Begriff Teamgründungen wird allerdings nicht einheitlich definiert (z.B. in USA oder durch Lechler/Gemünden). Der Forschungsstand dazu ist in den USA deutlich besser als bei uns. Vor einigen Jahren führten Lechler und Gemünden (2003) im Auftrag der Deutschen Ausgleichsbank (DtA) eine Studie zu verschiedenen Fragen im Kontext von Gründerteams durch, insbesondere ihre Wirkung auf den Unternehmenserfolg im Vergleich zu Einzelgründungen.

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive macht es einen großen Unterschied, ob ein Gründungsteam eine Zweipersonen- oder eine Dreipersonen-Konstellation darstellt, z.B. im Rahmen der Konfliktforschung und hinsichtlich des Kommunikationsverhaltens. Wollte man aber in der Gründungsforschung zu Teams noch eine Differenzierung nach der Anzahl der Partner vornehmen, dann wird das empirische Feld noch enger, da es bereits nicht so viele echte Gründungen von zwei Partnern gibt, die den oben genannten Kriterien entsprechen. Gründungen mit einem größeren Kreis an tätigen Gesellschaftern sind relativ selten.

Bedeutung von Teamgründungen in der Praxis

Ab 1990 zeigen die Daten des Statistischen Bundesamtes einen Trend zu mehr partnerschaftlichen Gründungen, wobei hierbei lediglich eine Unterscheidung getroffen wird zwischen der Rechtsform des Einzelkaufmanns oder den übrigen Rechtsformen. Dies impliziert eine relativ unpräzise Differenzierung und entspricht nicht der engeren Sichtweise von Teamgründungen wie eben aufgezeigt. Der Trend zu mehr Teamgründungen ist somit eher schwach nachgewiesen. Betrachtet man allerdings die hier interessierenden High-Tech-Bereiche, dann sind Teamgründungen sowohl in den USA wie auch in Deutschland schon seit Jahren die dominante Gründungsform. So zeigte eine Studie zu Softwareunternehmen einen Anteil von zwei Dritteln von Teams, Kulicke/Wupperfeld (1996) konstatieren in ihrer Studie zu geförderten technologieorientierten Unternehmensgründungen einen klaren Trend zu Teamgründungen, eine 1998 durchgeführte Studie zu Internet-Startups errechnet ebenfalls einen Anteil von zwei Dritteln.

Anforderungsprofil an Gründerinnen hinsichtlich vorhandener Qualifikationen

Wünschenswerte Qualifikationen für eine technologieorientierte, wissensbasierte Gründung sind technische, kaufmännische und gründungsspezifische Qualifikationen sowie Branchenerfahrungen und Führungsqualifikationen. Aufgrund dieses breiten Spektrums an erforderlichen Qualifikationen sind Teamgründungen mit unter-

schiedlichem Background der Partner sehr wünschenswert, da eine einzelne Person kaum das skizzierte Anforderungsprofil abdecken kann. Daher ist es z.B. auch ein Ziel von Businessplan-Wettbewerben, Studierende/Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen zusammenzubringen (z.B. Ingenieure mit Wirtschaftswissenschaftlern oder an der Universität Hohenheim die Agrarwissenschaftler und Naturwissenschaftler mit Wirtschaftswissenschaftlern), um dadurch auch Berührungspunkte zwischen Studierenden unterschiedlicher Disziplinen abzubauen, die sehr häufig vorhanden sind. Ein solches Matching birgt ein großes Potenzial für mehr Teamgründungen und die Verbindung unterschiedlicher Qualifikationen. Nach den Daten des Gründungsmonitors der KfW gibt es generell im Gründungsbereich (nicht bezogen auf technologieorientierte, wissensbasierte Gründungen) wenige Gründer/innen, die zusammen mit einem Partner und noch wenige die mit mehreren Partnern gemeinsam den Schritt in die Selbständigkeit wagen. Über alle Gründungen gesehen ist die Standardform, man gründet allein. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass Teamgründungen unter Beachtung höherer Anforderungen tendenziell erfolgreicher sind als Einzelgründungen. Daher sind noch höhere Anteile von Gründungen durch mehrere Personen, die sich in ihren Qualifikationen ergänzen, erstrebenswert.

Teamgründungen in der Entrepreneurship-Forschung

Die wenigen einschlägigen Studien belegen, dass Gründerteams erfolgreicher sind als Einzelgründer, und zwar unabhängig vom geografischen Raum und der Branche. Einige Studien relativieren diese Einschätzung, z.B. Kulicke et al. (1993) kommen zu dem Schluss, dass sie nicht per se erfolgreicher sind, aber wenn man sich die erfolgreichen Gründungen anschaut, dann sind dort Teamgründungen überdurchschnittlich häufig vertreten. Die Frage nach der Erfolgswirksamkeit von Teamgründungen ist insgesamt noch relativ selten erforscht. Die meisten empirischen Studien, in denen sich Aussagen zur Bedeutung von Gründungen im Team finden, haben ihren Untersuchungsfokus auf anderen Fragestellungen. Der Schwerpunkt der Betrachtung lag allerdings auf den High-Tech-Unternehmen. Es gibt damit offenbar einen Zusammenhang zwischen der Aufgabenkomplexität im Zug des Aufbaues eines neuen Unternehmens, wie er im High-Tech-Bereich besteht, und der Häufigkeit einer Gründung im Team. Es liegen unterschiedliche Ergebnisse deutscher Studien bezüglich der Erfolgswirkung von Teamgründungen vor, sie zeigen aber häufiger den positiven Einfluss des Merkmals Teamgründung auf den Gründungserfolg:

- Klandt et al. (1998): Gründungen im Team sind nicht erfolgreicher.
- Kulicke/Wupperfeld (1996): Gründungen im Team sind nicht krisenresistenter.
- Kulicke (1987): Zusammensetzung des Teams ist wichtig.
- Picot et al. (1989): Gründungen im Team sind erfolgreicher.
- Albach/Hunsdiek (1987): Gründungen im Team sind erfolgreicher
- Klandt/Kirschbaum (1985): Gründungen im Team sind erfolgreicher.

Methodisch-konzeptionelle Einschränkungen gelten jedoch – wie bereits erwähnt – dahingehend, dass die genannten Studien ihren Hauptfokus nicht auf dem Thema Gründerteams/Teamgründungen hatten, sondern den Aspekt eher am Rande behandelten. Hinzu kommt, dass die Definition des Erfolgsbegriffs nicht einheitlich ist; er wurde meist anhand des Kriteriums Umsatzhöhe/-wachstums oder Anzahl Mitarbeiter festgemacht. Auch wurde der Anteil von Gründerteams unter den gescheiterten Unternehmen betrachtet.

Der klassischen Teamgründungsforschung können folgende Veröffentlichungen zugeordnet werden: Wicher (1992), Nathusius/Müller-Böling (1994, Sammelband mit Beiträgen unterschiedlicher Personen zu diesem Thema), Mellewig (2001, Überblick zu Ergebnissen der deutschen und amerikanischen Gründungsforschung; danach haben Teamgründungen in den USA eine ganz andere Bedeutung als in Deutschland, vor allem weil die Kapitalgeber, insbes. die Venture-Capital-Gesellschaften sehr großen Wert darauf legen, dass Teams mit einer breiten Palette an Qualifikationen vorhanden sind und durchaus bei entsprechenden Lücken auf eine Verstärkung des Teams durch Aufnahme weiterer Personen dringen), Dreier (2001), Gemünden/Lechler (2002), Spieker (2004), Brettel (2005).

Die Recherchen lassen den Schluss zu, dass es offenbar keine Studien über Teamgründungen von Frauen im High-Tech-Bereich gibt. In einem laufenden Dissertationsprojekt an der Universität Klagenfurt zeigt sich, dass – zumindest für Österreich, aber die Situation in Deutschland dürfte sich davon kaum unterscheiden – Frauen offenbar seltener in Teams gründen als Männer dies tun. In amerikanischen Studien wurde in den letzten Jahren die Bedeutung von Frauen in Managementteams, insbesondere auf dem Topmanagementlevel untersucht. Die Ergebnisse sind allerdings nur bedingt für Parallelen zum Thema Gründerteams verwendbar, da letztere freiwillig zustande kommende Partnerschaften sind, während diese bei Managementteams nur bedingt der Fall ist. Zudem sind die Rahmenbedingungen anders, da es bei einer gemeinsamen Gründung um die Übernahme persönlicher und finanzieller Risiken geht, weshalb die wechselseitigen Abhängigkeiten innerhalb des Teams anders ausgeprägt sind. Trotzdem lassen sich schon einige Erkenntnisse aus der allgemeinen Teamforschung auf die Forschung zu Teamgründungen übertragen.

Vor- und Nachteile von Teamgründungen

Die Vorteile von Teamgründungen liegen in folgenden Punkten:

- Mehr Personen bringen mehr Kompetenzen, mehr Kapital und ein größeres persönliches Netzwerk mit in die Gründung.
- Bei interdisziplinär zusammengesetzten Partnerschaften sind größere Problemlösungskapazitäten vorhanden, sie können sich gegenseitig persönlich und fachlich weiterbringen, sich gegenseitig Mut machen.
- Bei größeren Teams kann das Ausscheiden eines Partners besser verkraftet werden als bei einer Zweier-Konstellation,

Unternehmensentwicklung ist nicht so stark von einer einzelnen Person abhängig.

- Es erfolgt eine Bewertung von Ereignissen und Aktivitäten aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Dem können jedoch folgende Nachteile und Gefahren gegenüber stehen:

- Kompetenzunklarheiten,
- Schwierigkeit, konkrete Ergebnisse konkreten Teammitgliedern zuzuordnen,
- ungleiche Arbeitsbelastungen,
- unterschiedliche Interessen und Ziele sowie Identifikation mit der Entwicklung des Unternehmens,
- in der Anfangsphase größere Schwierigkeiten in der Teambildung und Verteilung von Zuständigkeiten und Rollen,
- größere Gefahr persönlicher Konflikte, und dass das Team an diesen zerbricht,
- ggf. sehr zeitaufwändige Entscheidungsprozesse mit gegenseitigen Blockaden oder Gefahr fauler Kompromisse,
- bei mehr als zwei Partnern: Gefahr des gegenseitigen Ausspiels,
- eingeschränkte Entscheidungsfreiheit des einzelnen Managers, da Entscheidungen im Team herbeigeführt werden müssen, zumindest auf der strategischen Ebene.

Trotz dieser Nachteile oder Gefahren innerhalb von Teamgründungen gilt die Heterogenität (diversity) aber als Schlüsselfaktor für den Erfolg von Teams. Eine interessante Frage zu gescheiterten Teamgründungen, die am Team gescheitert sind, wäre: Was hatten diese für Fehler? Worin lagen die Ursachen für ihr Scheitern?

Weiterer Forschungsbedarf besteht zu folgenden Fragen:

- Auswirkungen der Heterogenität: Warum sind in Deutschland Gründerteams tendenziell homogener in ihren Kompetenzen und Erfahrungshintergründen als in den USA?
- Wie wirkt sich die Teamzusammensetzung nach den Kriterien des vorherigen Kennens und Vertrauens gegenüber einer anforderungsgerechten Zusammensetzung des Gründungsteams aus? Auf letztere zielen Matching-Börsen und -Ansätze ab, die Frage ist, ob dadurch nicht andere prinzipielle Probleme entstehen, wenn zwar die Kompetenzen gut zusammenpassen, aber das Kennen und Vertrauen noch nicht gegeben ist.
- Entstehen von Gründerteams: Wie formieren sie sich, wie arbeiten sie zusammen, wie beeinflussen sie sich gegenseitig? Wie sind die vorhergehenden Beziehungen? Wie sind die neuen Rollen? Wie belastet werden zuvor freundschaftliche Beziehungen durch die Belastungen während des Unternehmensaufbaus? Welchen Einfluss hat das Gründerteam auf den Erfolg? Sind homogene Teams stabiler als heterogene? Sind Teams mit gleichberechtigten Partnern stabiler und erfolgreicher als solche mit einem oder einigen wenigen dominanten Partnern?

- Teamgröße: Kommt es zu kontraproduktiven Entscheidungsprozessen oder Streitigkeiten bei wachsender Teamgröße? Wie hoch ist die Stabilität des Gründerkreises über den Zeitraum des Unternehmensaufbaus? Warum scheitern Teamgründungen, obwohl sie doch offenbar die erfolgreichere Gründungsform darstellen? Im Fokus dieser Fragen sollten daher auch gescheiterte Gründungen stehen.
- Zum Abschluss verwies Frau Laib noch auf zwei aktuelle Forschungsprojekte:
- Erfolgsfaktoren von Teamgründungen (Dissertationsprojekt an der Universität Klagenfurt von Daniela A. Almer-Jarz), Entwicklungsverläufe von jungen Teamgründungen (Struktur des Gründerteams, Veränderungen im Zeitverlauf/Fluktuation, Verfügbarkeit von Kapital)
 - Diversity Management von Gründerteams (Dissertationsprojekt von Frau Laib, Universität Hohenheim), Erfolgswirksamkeit von Heterogenität im Team, Entwicklung im Zeitverlauf, Betrachtung auch gescheiterter Teamgründungen.

Erwähnte Literatur

Brettel, M. (2005): Zur Auswirkung der Heterogenität von Unternehmerteams auf deren Konfliktverhalten, die Führungsentscheidungen und den Unternehmenserfolg. Vortrag auf dem 9. G-Forum, 10.11.2005.

Dreier, C. (2001): Gründerteams: Einflussverteilung – Interaktionsqualität – Unternehmenserfolg, TU Berlin, Dissertation.

Gemünden, H.G.; Lechler, T. (2003): Gründerteams – Chancen und Risiken für den Unternehmenserfolg. Heidelberg.

Hunsdiek, D. (1987). Unternehmensgründung als Folgeinnovation/ Struktur, Hemmnisse und Erfolgsbedingungen der Gründung industrieller innovativer Unternehmen. Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 16 NF., Stuttgart.

Klandt et al. (1998): Zur Wirkung der Existenzgründungsförderung auf junge Unternehmen. Eine vergleichende Analyse geförderter und nicht-geförderter Unternehmen. FGF Entrepreneurship-Research Monographien, Köln, Dortmund, Oestrich-Winkel.

Klandt, H.; Kirschbaum, G. (1985): Software- und Systemhäuser – Strategien in der Gründungs- und Frühentwicklungsphase. Sankt Augustin.

Kulicke, M. (1987): Technologieorientierte Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Untersuchung der Strukturbildungs- und Wachstumsphase von Neugründungen. Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 776. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris.

Kulicke, M. u.a. (1993): Chancen und Risiken junger Technologieunternehmen. Ergebnisse des Modellversuchs "Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen. Technik, Wirtschaft und Politik. Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI), Nr. 4. Heidelberg.

Kulicke, M.; Wupperfeld, U. (1996): Beteiligungskapital für junge Technologieunternehmen. Ergebnisse eines Modellversuchs. Technik, Wirtschaft und Politik. Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI), Nr. 22. Heidelberg.

Mellewigt, T (2001): Einsatz, Größe und Vollständigkeit von Teamgründungen – Ergebnisse der deutschen und amerikanischen Gründungsforschung, in: Klandt, H. et al. (2001): Gründungsforschungs-Forum 2000, Dokumentation des 4. G-Forums, Band 26 der FGF Entrepreneurship-Research Monographien, Lohmar-Köln, S.199-216.

Müller-Böling, D.; Nathusius, K. (Hrsg.) (1994): Unternehmerische Partnerschaften..

Picot, A.; Laub, U.-D., Schneider, D. (1989): Innovative Unternehmensgründungen: Eine ökonomisch-empirische Analyse. Berlin.

Spieker, M. (2004): Entscheidungsverhalten in Gründerteams. Determinanten, Parameter und Erfolgsauswirkungen. Dissertation.

Wicher, H. (1992): Innovative Teamgründungen. Entwicklung, Bedeutung, Probleme. Ammersbek bei Hamburg.

4.3 Impulsreferat von Frau Dr. Welpel Besonderheiten technologieintensiver oder wissens- basierter Unternehmensgründungen

Hierzu sind folgende Punkte hervorzuheben:

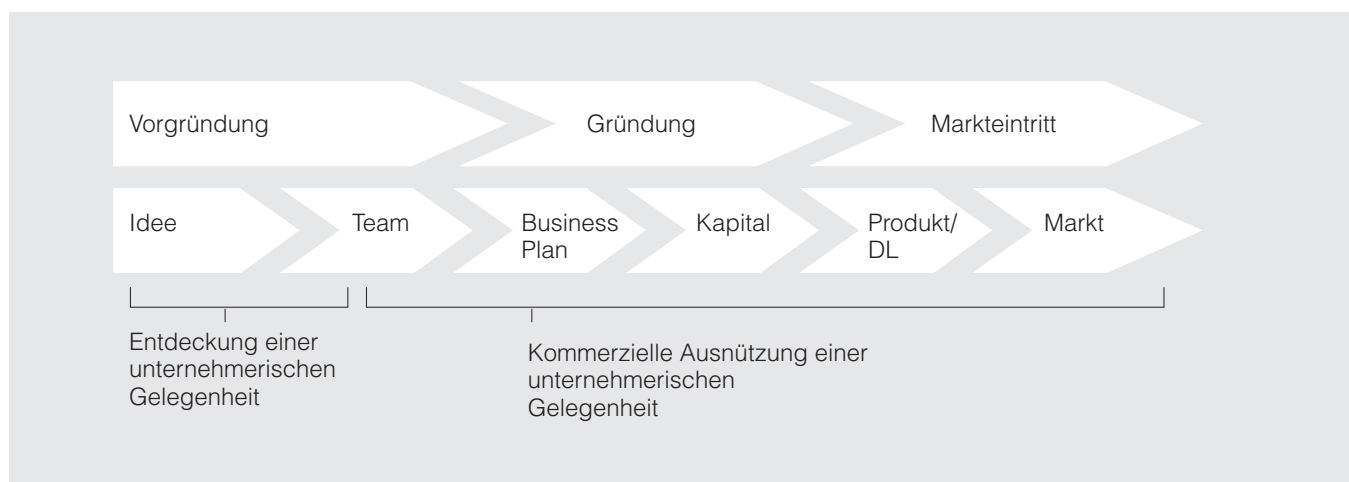
- Sie haben meist einen hohen Finanzierungsbedarf, der oftmals nicht durch Fremdkapital gedeckt werden kann, weil sie nicht über materielle Sicherheiten verfügen. Daher ist die Beschaffung von Fördermitteln oder Venture Capital i.d.R. erforderlich.
- Sie erfordern die Kombination von technischem und wirtschaftlichem Know-how (daher meist Teamgründungen notwendig),
- Sie entwickeln und kommerzialisieren Produkte, i.d.R. innovative Produkte, deren Innovationsgehalt durch Schutzrechte abgesichert werden muss. Es besteht generell ein höheres Risiko des Scheiterns bzw. eine höhere Unsicherheit hinsichtlich

des technologischen und Markterfolgs. Bewusst wird hier getrennt zwischen der Entwicklung von Produkten und deren Kommerzialisierung. Bei letzterer gibt es unterschiedliche Wege, z.B. selbst vermarkten oder Vergabe einer Lizenz, Kooperation mit einem Großunternehmen usw. Dazu gehört auch die Option des Unternehmensverkaufs.

- Manchmal müssen sich die Märkte für ihre Produkte noch entwickeln (höhere Marktunsicherheit).

Betrachtet man den Gründungsprozess mit seinen wichtigsten Phasen (Grafik 6) von der Vorgründung bis zum Markteintritt, dann ist die Teambildung eindeutig der Vorgründungsphase zuzuordnen.

Abb.6: **Der Gründungsprozess**



Entrepreneurship – aktuelle inhaltliche Kritik an der bisherigen Forschung

Die Entrepreneurship-Forschung ist ein relativ junges Forschungsgebiet, daher gibt es auch noch kein eindeutiges theoretisches Paradigma mit dem man an Forschungsfragen herangeht. Doch hat sich in den letzten fünf Jahren als zentrales Feld die Frage nach der **unternehmerischen Gelegenheit** herauskristallisiert: Wie entdeckt man eine solche Gelegenheit und wie nützt man diese aus? Die heutige Entrepreneurship-Forschung tendiert dazu, diese als zwei getrennte Untersuchungsgegenstände anzusehen. Ein Kritikpunkt an der Forschung bezieht sich darauf, dass sie sich in der Vergangenheit zu stark auf den Bereich der Nutzung unternehmerischer Gelegenheiten fokussiert hat und weniger auf die Frage von deren Entdeckung, obgleich dies die notwendige Voraussetzung ist, damit ein Gründungsprozess überhaupt in Gang kommt. Daher stellt sich die Forderung, auf diesem Bereich stärker zu forschen, z.B. wie der

Entdeckungsprozess funktioniert und welche Rolle kognitive Prozesse und Informationsverarbeitungsprozesse spielen. Prominente Theorien in diesem Kontext sind aktuell die „Austrian Economics“ von S. Shane, die Entrepreneurship mit unterschiedlichen Informationsständen (Informationsverarbeitungsprozesse) von Personen erklärt. Die gleichen Informationen über neue Technologien lösen bei einzelnen Personen Überlegungen aus, wie sie deren Möglichkeiten für Gründungen ausnutzen können, bei anderen nicht. Die Theorie ist bislang noch nicht durch eine entsprechende empirische Forschung verifiziert.

Am Anfang der Entrepreneurship-Forschung hatten psychologische Theorien einen großen Stellenwert, die Fähigkeiten, Motivation und individuelle Charakteristika untersuchen (Messung von Einstellungen, Unsicherheiten, Risikoaversionen usw.) Zwischenzeitlich verloren diese psychologischen Theorien an Bedeutung, da mit ihnen nicht erklärbar ist, welche Personen

gründen werden und welche nicht. Sie dürften aber wieder eine Renaissance erleben, indem der Wert und die Eigenschaft der unternehmerischen Gelegenheit miteinbezogen werden. Wenn man nicht den Wert einer solchen Gelegenheit als Kosten-/Nutzenabwägung misst, d.h. für wie wertvoll jemand den Nutzen einer solchen Gelegenheit hält, dann kommt es zu einer Vermischung der Einflussfaktoren auf das Gründungsverhalten, und es lassen sich keine Aussagen treffen, wenn die psychologischen Attribute untersucht werden und deren Zusammenhang mit unternehmerischer Tätigkeit erklärt werden soll. Die Forderung ist daher, Wege –sicherlich nicht einfach – zu finden, um diese unternehmerische Gelegenheit zu quantifizieren (welchen Wert stellt sie für die Person dar?). Ideal wäre dies in einem experimentellen Design, in dem die unternehmerische Gelegenheit konstant gehalten wird, um Opportunitätskosten messen zu können.

Was in der Entrepreneurship-Forschung bislang ebenfalls fehlt, sind Studien zu konfigrierenden Persönlichkeitseigenschaften, d.h. inwieweit bestimmte Fähigkeiten eines Gründers in der Anfangsphase sehr hilfreich sind und sich mit fortschreitendem Aufbauprozess und Unternehmenswachstum eher als hinderlich erweisen (z.B. wenn der Gründer die Fähigkeit und den Wunsch hat, die meisten Arbeiten selbst zu erledigen). Welchen Nutzen und welche Auswirkungen haben solche Eigenschaften im Laufe des Gründungsprozesses?

Neben dieser inhaltlichen Kritik gibt es auch **Kritik an den methodischen Vorgehensweisen**. Da Unternehmertum ein dynamisches Phänomen ist, sind eigentlich auch Forschungsmethoden erforderlich, die die Veränderungen im Verlauf des Gründungsprozesses stärker beachten. Panelstudien über einen längeren Zeitraum sind jedoch nur durchführbar durch Forscher, die entsprechend länger auf dem Forschungsfeld arbeiten. Für Doktoranden widerspricht diese Herangehensweisen ihrem Zwang, in einem bestimmten Zeitraum ihre Dissertation abschließen zu müssen.

Ebenfalls nicht erforscht sind die **Mediations- und Moderationseffekte**, z.B. wenn Zusammenhänge zwischen zwei Effekten feststellbar sind, dann sind die Gründe meist noch nicht bekannt, (z.B. es wird ein Zusammenhang zwischen Risikofreudigkeit und Unternehmenswachstum festgestellt, aber es muss noch erklärt werden, warum dies so ist, was steht da-zwischen). Mediationseffekte werden auch als vermittelnde Mechanismen bezeichnet.

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf den Fakt, dass Unternehmer bisher stets mit Nicht-Unternehmern verglichen werden, z.B. Eigenschaften von Gründern versus Merkmale von Personen in abhängiger Beschäftigung. Doch leben letztere in einer ganz anderen Lebensrealität. Sinnvoller wäre es daher nur Personen zu untersuchen, die „Gefahr laufen“, unternehmerisch tätig zu werden (z.B. Personen, die Gelegenheiten entdeckt haben und überlegen, diese durch eine Gründung auszunutzen).

Es gibt somit eine Vielzahl an **Theorien in der Entrepreneurship-Forschung**, auf die an dieser Stelle nicht eingegangen werden kann. Im Zusammenhang mit Frauen und Gründungen bieten sich folgende drei Theorien an:

- Human Capital Theory (Becker 1993, Coleman 1988), die erklären will, wie Individuen Entscheidungen treffen, in ihre Ausbildung zu investieren. Empirische Forschungsergebnisse (zu Technologieunternehmen):
 - Frauen studieren weniger häufig technische Fächer (Brush et al. 2001),
 - Absolventinnen haben ein geringeres Interesse, Unternehmen zu gründen (Matthews & Moser 1995),
 - Gründerinnen haben weniger Arbeits- und Management-erfahrung (Srinivasan/Woo/ Coo-per 1994),
- Social Capital Theory (Adler/Kwon 2002; Portes 1989):
 - Frauen haben anderes Netzwerkverhalten als Männer (Aldrich 1989),
 - Männer sind selten Teil des Netzwerks von Gründerinnen (Aldrich/Reece/Dubini, 1989)
- Financial Capital Theory (Portes 1989)
 - Frauen haben weniger Startkapital (Carter/Rosa 1998).

Es gibt nur wenig spezifische Forschung zu Frauen als Unternehmensgründerinnen. Verschiedene Forscher haben sich im so genannten Diana-Projekt zusammengeschlossen, um Untersuchungen von Frauen in Technologie- und Wachstumsunternehmen durchzuführen. Dadurch ist ein großes Forschungsnetzwerk entstanden.

In diesem Kontext entstand 2001 eine Veröffentlichung von Brush et al. zu den **Mythen über Frauengründungen**:

- Frauen wollen keine wachstumsstarken Unternehmen gründen.
- Frauen haben nicht den richtigen Hintergrund/Ausbildung für Wachstumsfirmen.
- Frauen haben keine entsprechenden Netzwerke.
- Frauen sind nicht geschickt in der Finanzierung ihrer Unternehmen.
- Frauen schreiben keine Business-Pläne.
- Frauen gründen nicht in Industrien, die für Venture-Capital-Gesellschaften interessant sind.
- Frauen sind keine relevante Gruppe innerhalb der Venture-Capital-Industrie.

„Mythen sind illusorisch und lassen Substanz vermissen, gleichwohl sind sie Stereotype, die das Potential haben, den Zugang von Frauen zu Eigenkapital zu verhindern und so das Unternehmenswachstum zu mindern“ (Brush et al. 2001). Zwischenzeitlich gibt es empirische Untersuchungen, die den Wahrheitsgehalt dieser Mythen zu bestätigen oder zu widerlegen versuchen. Menzies et al. (2004) kommen beispielsweise zu dem Ergebnis: Frauen scheinen die ‚falschen‘ Ausbildungen für wachstumsstarke (technologiegetriebene) Firmen zu haben und sie starten Firmen, die für Venture-Capital-Gesellschaften unattraktiv sind.

Internationale Forschungsergebnisse zu Teamgründungen

zeigen anders als deutsche Studien, die zu widersprüchlichen Ergebnissen hinsichtlich der Erfolgswirkung von Teamgründungen kommen, ein weitgehend einheitliches Bild:

- Teams sind eher die Regel als die Ausnahme bei Gründungen.
- Das ‚Funktionieren‘ des Teams beeinflusst den Erfolg/die Entwicklung von Unternehmen.
- Gerade High-Tech Industrien erfordern kombinierte Fähigkeiten in Technik, Verkauf, Wirtschaft, Finanzierung, etc.
- Wachstumsunternehmen sind überdurchschnittlich häufig von Teams gegründet.
- Teamgründungen sind bei Börsengängen erfolgreicher. Offene Fragen der allgemeinen Teamforschung (nicht bezogen auf Gründungen) sind:
- Welche Rollen werden von welchen Teammitgliedern übernommen?
- Wie entstehen Teams? Wer wird ausgewählt? (Kosten/Nutzen und Kriterien)
- Wie interagieren Team und unternehmerische Gelegenheit? (wie passen beide zusammen, welche Konstellationen gibt es dabei in der Empirie?).

Das Forschungsfeld im Überblick

Die folgende Übersicht stellt die einzelnen Aspekte des hier interessierenden Untersuchungsfeldes dar:

**Übersicht 3:
Untersuchungsfeld Teamgründungen und Frauen**

UnternehmerInnen	Moderatoren/ Mediatoren	Entdeckung einer unternehmerischen Gelegenheit	Kommerzielle Ausnützung einer unternehmerischen Gelege
Alter, Familie, Kinder	Netzwerke	Charakteristika	Firmendemographie (Industrie/Größe/Alter/Rechtsform)
Einstellungen/Big 5	Macht- strukturen	-Klein/Groß	Entwicklung (ökonomisch/nicht-ökonomisch)
Ausbildung (technisch?)	Unterstützung	-Risikoreich	Ziele der Firma
Informationsstand	Branche	-Team erforderlich	Finanzierung
Informations- verarbeitung	Darstellung/ Wahrnehmung durch andere	-Sehen andere auch?	Probleme die entstehen
Ziele für Beruf/Leben	Push versus Pull	-Etc.	Strategie
Sozialkapital	<i>Nationale Faktoren</i>		Innovativität
Humankapital	Kultur		Markt
Sozialisierung bzgl. Geschlechtsrollen	Soziale Normen Verhaltensnormen Rollenmodelle		

Anhand dieses Schemas wurden die vor dem Workshop von den angemeldeten Teilnehmern erhobenen Informationen strukturiert.

Übersicht 4:

Antworten zur Frage: Was haben Sie bisher geforscht?

UnternehmerInnen	Moderatoren/ Mediatoren	Entdeckung einer unternehmerischen Gelegenheit	Kommerzielle Ausnützung einer unternehmerischen Gelegenheit
Geschlecht (% Frauen)	Staatliche Förderung	Art der Gelegenheit (wissens-/ technologieorientiert)	(Fallstudien) Unternehmens- Charakteristika -Größe -Finanzierung -Einzel/Teamgründung -Unternehmensziel -Unternehmenskultur -etc.
Sozioökonomischer Hintergrund	Kultur	Branche	
Team	Gründungs- Wettbewerbe (Evaluation nach Teilnahme von Frauen)		
Einstellung zur Gründung bei FH-Studierenden	Förderung der Gründungsmotivation		- Geschlechtsspezifische Unterschiede zu Personal und Nachfolgeplanung

Übersicht 5:

Antworten zur Frage: Wo sehen Sie Forschungs- und Erkenntnislücken?

UnternehmerInnen	Moderatoren/ Mediatoren	Entdeckung einer unternehmerischen Gelegenheit	Kommerzielle Ausnützung einer unternehmerischen Gelegenheit
<p>Geschlecht</p> <p>Können</p> <p>Naturwissen- schaftlerinnen/ ingenieurinnen</p>	<p>Gezielte Ansprache Von Frauen</p> <p>Coaching durch Unternehmens- gründerinnen</p> <p>Team- gründung</p> <p>Genderkompetenz der Institutionen</p> <p>Beitrag von Netzwerken</p>	<p>Art der Gelegenheit (wissens-/ technologieorientiert)</p>	<p>Unternehmens- Charakteristika -Größe -Finanzierung -Einzel/Teamgründung -Unternehmensziel -Unternehmenskultur -etc.</p> <hr/> <p>-Internationaler Vergleich -Frauengruppe im TGZ -Sensibilisierung der Wettbewerbs- macher/Genderkompetenz -Veränderung Technikleitbild</p>

Auffallend ist, dass häufig ein Forschungsbedarf gesehen wird bei den Moderatoren, d.h. wie kann man Frauen dazu bringen, in größerem Maße technologieintensive, wissensorientierte Gründungen zu realisieren. Selten wird Bezug genommen auf den Aspekt, wie unternehmerische Gelegenheiten erkannt werden, meist geht es um die kommerzielle Ausnützung einer unternehmerischen Gelegenheit.

Die Antworten auf die Frage nach Ideen zur Schließung der Forschungs-/Erkenntnislücken lassen sich nicht so leicht dem Schema zuordnen, daher sind sie in der folgenden Übersicht nur aufgelistet.

Übersicht 6: Ideen zur Schließung der Forschungs-/Erkenntnislücken

UnternehmerInnen	Moderatoren/ Mediatoren	Entdeckung einer unternehmerischen Gelegenheit	Kommerzielle Ausnützung einer unternehmerischen Gelegenheit
		Technologieorientierte Gründungswettbewerbe für Frauen Sonderpreise für Gründerinnen Evaluation aller Gründungs- und Businessplanwettbewerbe Zum Genderaspekt	Entwicklung „Gründungsklima“ an technischen Hochschulen Bundesweite Kampagne Gründerin/Unternehmerin des Monats
		Wissenschaftliche Begleitung Von Hochschulprojekten zur Förderung technologieorientierter Frauengründungen	Analyse Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Erhöhung Gründungsbereitschaft von Frauen durch Unternehmensnachfolge

4.4 Diskussion

4.4.1 Ablauf und Vorgehensweise der Diskussionen im Arbeitskreis

Zentrale Felder zur Diskussion waren:

- Präferenzen von Frauen für Teamgründungen
- Teamarbeit und Teamfindung
- Teamarbeit als Motivator
- Einbindung von Work-Life-Balance.

An die beiden Impulsreferate schlossen sich zeitlich nacheinander zwei Diskussionsgruppenarbeiten an, anschließend wurden konkrete Ideen zusammengestellt. Im ersten Teil der Diskussionsgruppenarbeit ging es darum,

- interessante Forschungs- oder Projektideen aufzuzeigen und gleich deren Relevanz zu diskutieren,
- Vorwissen aufzeigen und Lücken, wo noch Wissen, Ressourcen, Kontakte usw. fehlen,
- komplementäre Institutionen und Projektpartner dazu finden.

Als Ergebnis erfolgte eine Zusammenstellung interessanter und relevanter Ideen sowie eine Priorisierung, über welche im zweiten Teil vertieft diskutiert wurde. Diese Ideen wurden in der nachfolgenden Diskussion zu konkreten Projektideen weiterentwickelt. Angeregt wurde zu Beginn, die Forschung zu den vielen weißen Flecken im Themenfeld Gründungsteams bereits im Hinblick auf die konkrete Umsetzung der Erkenntnisse zu strukturieren, d.h. Definition nur von Forschungsvorhaben mit unmittelbarem Anwendungsbezug, um eine stärkere Verknüpfung der theoretisch begründeten Forschung mit der praktischen Unterstützungsarbeit sicherzustellen. Die Handlungsebene soll gestärkt werden. Dabei schließt die praktische Unterstützungsarbeit auch die Politikseite mit ein, die fördernd auf das Gründungsverhalten von Frauen in technologie- oder wissensintensiven Bereichen aktiv ist.

4.4.2 Diskurs zu verschiedenen Aspekten im Themenfeld Forschungsteams als Voraussetzung für Gründungsteams

Die Tatsache sollte stärker genutzt werden, dass gerade in den technisch/naturwissenschaftlichen Fachbereichen viele Forschungsvorhaben bei Diplomarbeiten und Dissertation bereits im Team erfolgen und dadurch eine gute Voraussetzung für die Bildung von Gründungsteams gegeben ist (externer Impuls durch eine andere Betrachtungsweise). Demgegenüber ist eine solche Teamarbeit in den Geisteswissenschaften nicht so stark vertreten, hier müssten die Arbeitsweisen im Studium zuerst geändert werden. Teamarbeit im Studium wird allerdings vielfach durch den Zwang behindert, für die eigenen Leistungen einen Nachweis in Form eines Leistungsscheins oder einer Benotung zu erhalten. Daher ist eine Stärkung der Teamarbeit in der konkreten Umsetzung schwierig.

Matching und Teambildungsprozesse

Personen außerhalb der Hochschulen können eine Bewertung zu den Arbeiten an der Hochschule vornehmen und den ökonomischen Nutzen einschätzen, da dieser den Studierenden und Hochschulangehörigen meist nicht bewusst ist (Bewertung des Potenzials). Hier besteht eine große Einwirkungsmöglichkeit bei den Professoren, die diese Arbeitsgruppen leiten. Forschern fehlt es häufig an positiven Erfahrungen/Informationen von Dritten mit der Umsetzung von Forschungsergebnissen in Gründungen. Wissensdefizite, d.h. noch Forschungsbedarf besteht nach Auffassung der Arbeitskreisteilnehmer/innen zur Frage des Matching von Gründungsinteressierten ohne konkrete Ideen für eine Selbständigkeit mit solchen, die über verwertbares Know-how verfügen, aber bislang noch keine Gründung erwogen haben (Teambildungsprozesse). Bezogen auf die geschlechtsspezifischen Präferenzen für die Studienwahl kann sich in diesem Zusammenhang auch die Frage stellen, wie man Betriebswirtschaftlerinnen mit Ingenieuren/Naturwissenschaftlern in einem Gründungsteam zusammenbringt. Hier spielen nicht nur die geschlechtsbezogenen Unterschiede eine Rolle, sondern auch die fachdisziplinbedingten Sichtweisen. Ebenfalls existiert ein Forschungsbedarf hinsichtlich der Möglichkeiten eines Matching von Gründungsinteressierten ohne konkrete Ideen mit KMU, die eigentlich dem Druck zur Erneuerung ihres Produktprogramms unterliegen und prinzipiell Ideen haben, aber denen es am Umsetzungswissen fehlt.

Konkrete Projektidee: Einen Antrag bei Power für Gründerinnen zu stellen, bei dem es um die Schaffung eines Gründungsklimas geht, durch das mehr Teams aus dem Studium an der Universität in Gründungsteams überführt werden können. Eine zentrale Rolle sollen dabei Professoren spielen, die durch ihr Verhalten, ihr Networking und ihre Anstöße positiv auf diese Prozesse einwirken. Hierzu gehört auch, dass sie eine stärkere Einbindung von Frauen in solche Teams fördern.

Stärkere Verwertungsorientierung

Viele Lehrangebote in den technisch-/naturwissenschaftlichen Fachbereichen sind bereits recht praxisorientiert konzipiert und

der Verwertungsgedanke auch über eine Spin-off-Gründung kann hier implementiert werden, indem Studierende ab Beginn ihres Studiums schon in die Haltung hineinwachsen, dass das erworbene Wissen auch Basis für eine Gründung sein kann. Professoren können viel dazu beitragen, dass eine solche Kultur der Verwertungsorientierung auf Gründungen entsteht.

Unterschiede zwischen Frauengründungen generell und solche im technisch/wissensbasierten Bereich

Diskutiert wurde, ob die für Gründungen generell beobachtbaren Präferenzen von Frauen für eine Einzelgründung, die Motive und Anlässe für eine Selbständigkeit sowie die Wachstumsorientierung auf den Bereich technologieintensive, wissensbasierte Gründungen übertragbar ist. Eine Reihe von Gründen sprechen dagegen, belastbare empirische Ergebnisse gibt es allerdings dazu nicht. Es wurde ferner die Frage aufgeworfen, wie ein Coaching aussehen müsste, das speziell auf die Besonderheiten von Teamgründungen eingeht, beispielsweise auch auf den Fall, wie ein Gründungsteam seine Arbeitsorganisation ändern muss, wenn eine Frau sich im Aufbauprozess für ein Kind entscheidet.

Teamgründungen in den einzelnen Phasen der Unternehmensentwicklung

Offen ist die Frage, wie man mit Teams besser den Lebenszyklus eines Unternehmens managen kann. Hier sollte der Betrachtungsfokus nicht nur auf der Aufbauphase von Neugründungen liegen, sondern auch beispielsweise die Bewältigung von Krisensituationen durch Abspaltung eines Unternehmensbereichs und Aufbau einer neuen Unternehmenseinheit mit einbezogen werden. Dazu zählen auch die Themen Unternehmensnachfolge und Restarter nach einer gescheiterten Gründung.

Erleichterung von Teambildungsprozessen für Frauen

Eine Voraussetzung, um Teamgründungen von und mit Frauen in technologieintensiven, wissensbasierten Bereichen stärker zu fördern, ist sicherlich eine leichtere Teambildung zu ermöglichen. Frauen dürften nicht so häufig unter Gründern solcher Unternehmen zu finden sein, weil die Option der Selbständigkeit im Studium kaum vermittelt wird. Zwei Nadelöhre gilt es zu überwinden: Einerseits ist die Neigung der Akademikerinnen sich selbständig zu machen, schwach ausgeprägt (Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragungen), auch weil sie aufgrund ihrer hohen Qualifikation vielfältige Möglichkeiten in abhängiger Beschäftigung haben. Das zweite Nadelöhr besteht in dem Problem, wie Frauen den Kontakt zu potenziellen Mitgründern/innen aus dem Studium aufrecht erhalten können, wenn sie nach mehreren Jahren beruflicher Tätigkeit oder nach einer Familienphase gründen wollen. Ein weiteres Problem ergibt sich aus der Frage, wie sich Frauen nach einer Familienphase und mit weiteren Zusatzqualifikationen, die aber nicht längere Zeit in ihrem ursprünglichen Fachgebiet z.B. als Ingenieurinnen gearbeitet haben, fachlich fit machen können, um eine technologieorientierte, wissensbasierte Gründung zu realisieren.

Die geringe Gründungsneigung ist nicht nur bei weiblichen, sondern auch bei männlichen Absolventen ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Fachbereiche vorzufinden. Hier dominiert generell das Selbstverständnis der abhängigen Tätigkeit als Berufsoption. Das Thema unternehmerische Selbständigkeit ist im deutschen Ingenieurbild kaum vertreten. Unter den Teilnehmern/innen der Arbeitsgruppe bestand Konsens zu der Einschätzung, dass es nicht zutreffend ist, dass Frauen das "Falsche" studieren und daher generell ein zu geringes Potenzial an Gründerinnen im technologieintensiven, wissensbasierten Bereich besteht, sondern dass dieses Potenzial nicht ausreichend ausgeschöpft wird. Es könnte sicherlich deutlich gesteigert werden, allerdings mit anderen Ansätzen und Instrumenten (zur Erhöhung des Anteils von Frauen in technisch-/naturwissenschaftlichen Studiengängen) als der Gründungsförderung. Eine andere Frage ist, wie kann dieses Potenzial für wachstumsstarke Unternehmensgründungen ausgeschöpft werden.

Damit Frauen verstärkt über eine Gründung nachdenken und Geschäftsideen entwickeln, wurde im Arbeitskreis der Ansatz als zweckmäßig eingestuft, bereits im Studium darauf hinzuwirken, Frauen in Gründungsteams zu bringen, Kontakte zu Einrichtungen zu schaffen, die Gründungen fördern, finanzieren, als Kunden in Frage kommen, als Geschäftspartner u.ä., mit anderen Gründern/innen, Netzwerken usw. Als Beispiel kann die LMU München mit ihrem CDTM (Center for digital technology management) angeführt werden, das auf eine Mischung aus guten Studierenden aus der BWL, der Informatik, den Ingenieurwissenschaften abzielt, diesen Räume zur Verfügung stellt, die Kurse und Projekte zusammen machen und Businesspläne zusammen erstellen, woraus bereits eine ganze Reihe von Gründungen entstanden sind. Eine Betreuung erfolgt durch Promotionsstudenten aus den genannten drei Fachbereichen. Dadurch entstehe eine gute, gründungsstimulierende Atmosphäre, in der sich die Studierenden ihr Lehrprogramm gemeinsam organisieren. Es gibt auch Kontakte zu Venture-Capital-Gesellschaften, mit denen über das ökonomische Potenzial einer technologischen Idee gesprochen werden kann. Dieser Ansatz lässt sich sicherlich auch stärker auf Frauen fokussieren. Es kam aus dem Arbeitskreis jedoch der Einwand, ein solches Angebot nicht so stark auf Frauen zu beziehen, sondern generell auf interdisziplinäre Ausrichtung mit Matching unterschiedlicher Disziplinen bzw. noch stärker auf Diversity ausgerichtet.

Konkrete Projektidee: Gründungsforschung und insbesondere geschlechtsdifferenzierende Gründungsforschung steht häufig vor dem Problem, Zugang zu empirischen Daten zu bekommen. Diese Situation ist auch aus anderen Forschungszusammenhängen, in denen es um Daten aus der Privatwirtschaft geht, bekannt. Öffentlich geförderte Gründungsunterstützung in Form von Gründerwettbewerben eröffnen einen empirischen Zugang, um eine Vielzahl der offenen Fragen im Feld Teamgründungen bearbeiten zu können. Ziel ist es, das im Zusammenhang mit dem bundesweiten **Gründerwettbewerb "Mit Multimedia erfolgreich starten"** vorliegende Datenmaterial als Basis für die

Beantwortung ganz unterschiedlicher Forschungsfragen zu nehmen. Aus diesem umfangreichen und mehrere Jahrgänge umfassenden Datenpool könnte beispielsweise untersucht werden, wie viele und welche Arten von Gründungen aus den eingereichten Ideenskizzen entstanden, wie viele eingereichte Ideen nicht verfolgt wurden und welches die Ursachen hierfür sind.

Hier soll ein Ausbau der bereits laufenden bzw. in den vergangenen Jahren durchgeführten Untersuchungen (ca. 600 Ideenskizzen pro Jahr, über 20% Rücklaufquote bei der Befragung im Rahmen der begleitenden Evaluation) durch das VDI/VDE Berlin erfolgen. Zusammen mit den anderen in der Arbeitsgruppe diskutierenden Institutionen sollen im Rahmen eines gemeinsamen Projekts auf dieser empirischen Ausgangslage ganz spezifische Auswertungen vorgenommen werden. Dabei geht es um die Berücksichtigung der Aspekte: Frauenbeteiligung, Relevanz und Zusammensetzung von Gründungsteams, jeweils auch Veränderungen im Zeitablauf als Längsschnittanalyse, Bewertung der Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Gewinner und Gewinnerinnen, deren möglicher Einfluss auf den Gründungsverlauf und –erfolg. Auf dem vorhandenen Material aufbauend erscheint es wünschenswert, zu untersuchen, warum jemand eine unternehmerische Gelegenheit nutzt und warum nicht, ferner die Evolution von Teams (wer steigt ein, wer steigt aus?).

Für diese, den Rahmen der derzeitigen wettbewerbsbegleitenden Evaluation überschreitenden Auswertung des Datenmaterials sowie der Erweiterung der Empirie für weitere Auswertungen ist die Konzeption (und Finanzierung) eines neuen Projekts erforderlich, da im bisherigen Rahmen keine Möglichkeiten für die detaillierte Auswertung der genannten Fragestellungen bestehen. Der Vorteil dieser Datenquelle liegt u.a. darin, dass es sich nur um technologieorientierte, wissensbasierte Gründungsprojekte handelt, mit den sich gründungsinteressierte Frauen und Männer am Gründerwettbewerb Multimedia beteiligten.

Die Arbeitskreisteilnehmer/innen trugen eine ganze Reihe von Aspekten zum Oberthema Teamgründungen/-bildungsprozesse und Frauen zusammen, die mit den bislang vorliegenden Daten aus der Evaluation der verschiedenen Wettbewerbsrunden seit 1998 untersucht werden sollen:

- Gruppe der Nichtgründer unter den Einreichern von Geschäftsideen: Spielen geschlechtsspezifische Aspekte eine Rolle? Hätten mehr von diesen gegründet, wenn sie im Team hätten starten können?
- Längsschnittanalysen: Wie entwickeln sich die Gründungen aus der ersten Ausschreibungsrunde des Wettbewerbs (1998)? Auswertung der beim VDI/VDE Berlin vorliegenden demografischen Daten, Angaben zur Gründungsidee, Fragen zum Wettbewerb, familiäre Hintergründe, Motive zur Teilnahme, Motive für die Gründung, Gründe für eine Nichtgründung (fehlende Vertriebserfahrungen, Zeitaufwand zu hoch, kein Kapital), jetzige Tätigkeit, Gründungen: Daten zum Geschäftsfeld, Arbeitsplätze, Umsätze.

Angeregt wurde zudem eine Auswertung der leitfadengestützten Interviews für Fallstudien unter Genderaspekten sowie die Durchführung einer neuen Umfrage, spezifisch zugeschnitten auf Fragen zu Teamgründungen und Frauen. Gründungen im Bereich Multimedia sind zwar technologieorientiert oder wissensbasiert, aber meist keine kapitalintensiven Gründungen, sondern eher kleinvolumig. Der Teambegriff ist dabei anders zu verwenden, da um das eigentliche Gründungs- und Gesellschafterteam herum eine Interaktion mit anderen Selbständigen erfolgt, die im weitesten Sinne auch zur Teamgründung gehören, z.B. der/die selbständige Marketingexperte/in, der/die Leistungen für das neue Unternehmen erbringt, mit diesem stark verbunden ist, aber nicht zum eigentlichen Gründungsteam gehört. Es entstehen dadurch häufig regionale Verbände, neue Netze. Auch dieses erweiterte Teamgründungsverständnis sollte bei der Datenauswertung zum Gründerwettbewerb Multimedia berücksichtigt werden.

Mit Blick auf diesen Gründerwettbewerb wurde auch die Frage diskutiert, ob eine Verbesserung des Matchings in der Form erreichbar ist, indem ein Ideenpool zum Austausch von eingereichten Ideenskizzen, die vom Einreicher nicht weiter verfolgt werden, an Dritte mit Gründungsinteresse aber ohne konkrete Idee weitergereicht werden könnte. Einen weiteren Ansatzpunkt sahen die Arbeitskreisteilnehmerinnen darin, Personen, die eingereichte Ideen nicht weiterverfolgt haben, einen Experten an die Hand zu geben.

Eine andere Möglichkeit des Zusammenfindens von Personen unterschiedlicher Fachrichtungen stellen Gründerstammtische dar. Nach Einschätzung von Arbeitskreisteilnehmer/innen kann dies allerdings in einer frühen Phase des Gründungsprozesses auch auf Vorbehalte von Gründungsinteressenten stoßen, wenn diese die Befürchtung haben, dass gute Ideen von anderen übernommen werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt bildet die stärkere Förderung eines spielerischen Entdeckens unternehmerischer Gelegenheiten zum "Einüben" von Teambildungsprozessen während des Studiums. Es geht aber nicht nur um das Können, sondern auch um das Wollen (dies ist zentraler Aspekt): Warum machen sich Frauen so selten an die Umsetzung einer Idee, wenn sie diese haben? Zur Stimulierung von Schülerinnen, sich mit technischen Fragen stärker zu beschäftigen und sie dabei spielerisch an diese heranzuführen, bietet die Einführung von Ganztagschulen eine Reihe von Möglichkeiten zum neuen Lernen. Es gibt zwar bereits schon viele Projekte dieser Art, deren Problem besteht jedoch darin, geeignete und mitwirkende Lehrer zu finden. In einem Projekt der Universität Leipzig (vorgestellt auf dem G-Forum 2005) wurde ein Unternehmensplanspiel mit männlichen und weiblichen Teilnehmern durchgeführt und dessen Wirkungen auf die Gründungsneigung gemessen. Obgleich die weiblichen Teilnehmer besser als die männlichen abschnitten, ging bei den Mädchen nach dem Planspiel die Gründungsneigung zurück, und zwar deutlich stärker als dies bei den Jungen der Fall war.

Technologieorientierter Gründungswettbewerb mit Frauen als alleiniger Zielgruppe

Die Sinnhaftigkeit dieses Instruments als Möglichkeit zur Stimulierung von technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen wurde im Arbeitskreis kontrovers diskutiert. Gerade startete in Hannover ein solcher Wettbewerb. Dabei bestehen noch große Unsicherheiten, ob sich überhaupt ausreichend Frauen bewerben. Aber er setzt ein Signal, damit Frauen über eine Gründung überhaupt nachdenken. Seine Wirkung dürfte daher in bestimmtem Umfang unabhängig davon sein, wer und wie viele Gründungen gefördert werden. Interessant wäre zu wissen, wie Studentinnen unterschiedlicher Altersgruppen einen solchen Wettbewerb wahrnehmen und welche Änderungen ggf. im Studienverlauf eintreten.

Die Vergabe von Sonderpreisen für Gründerinnen im Rahmen von Gründungswettbewerben lehnten die Arbeitskreisteilnehmer/innen ab, da sie ein abwertendes Image haben ("Trostpreise") und von Frauen eher abschreckend empfunden werden. Die Erfahrungen zeigen, dass mit einer entsprechenden Bewerbung "normaler", d.h. geschlechtsunspezifischer Businessplan-Wettbewerbe eine gute Resonanz bei Frauen erreicht werden kann.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Gründungen im Technologiebereich

Zu den Fragen, ob Frauen im Technologiebereich anders gründen als Männer, worin diese Unterschiede liegen und welche konkreten Erfahrungen sie dabei machen, gibt es bislang ganz wenig Empirie. Wenn das weibliche Gründungsgeschehen untersucht wird, dann eher unter dem Aspekt, was Frauen daran hindert zu gründen, weniger was hat sie dazu befähigt zu gründen. Ein Ansatzpunkt, um Antworten zu finden, bietet z.B. das Projekt MST fem net (VDI/VDE) – Gründungen im Bereich Mikrosystemtechnik durch Frauen. Darüber hinaus verfügt das VDI/VDE über viele Möglichkeiten des Zugangs zu Daten durch die verschiedenen von ihm betreuten Förderprogramme. Frauen, die vor einiger Zeit gegründet haben, sind die eigentlichen Expertinnen für Aussagen, was sie für eine erfolgreiche Gründung befähigt hat, wie sie die Hürden überwandern oder wie Frauen bei Technologiegründungen den Zugang zum Team finden. Mit diesen sollten qualitative Untersuchungen durchgeführt werden, die sicherlich aussagekräftiger als eine Auswertung der Businessplanwettbewerbe allein sein dürften.

Hochschulprojekte zur Förderung technologieorientierter Gründungen durch Frauen

Zur Schaffung eines positiven Gründungsklimas an (Technischen) Hochschulen wurden folgende Ansatzpunkte diskutiert: Zusammenbringen von Wirtschaft und Technik (auf Ebene der Studierenden), z.B. durch Businessplan-Seminare, Ideenwettbewerbe oder andere Instrumente, damit Personen mit technischem Know-how und Ideen mit Personen, die Umsetzungs-Know-how haben, zusammenkommen. Im Zuge der Umstellung auf Bachelor/Master-Studiengänge gibt es

Optionen in den Bereichen, wo es um die Vermittlung von soft skills geht, auch gründungsrelevante Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Anreize müssen credit points sein, da sich die Studierende aus Zeitgründen sehr stark daran orientieren. Die Erfahrungen zeigen, dass es schwierig ist, Studierende für fachbereichsübergreifende Veranstaltungen zu motivieren, aber wenn sie zusammenkommen, dann können sie gut miteinander zusammenarbeiten. Hierfür sind hochschulinternen Veränderungen in den Strukturen und Lehrplänen erforderlich, was ein recht zeitintensiver Prozess sein kann.

Awareness schaffen für Gründungen bei Frauen

Eine weitere Idee war die Durchführung einer Kampagne "Gründerin/Unternehmerin des Monats" mit dem Motto: "Du bist Gründerin", analog zu der Aktion "Ingenieurin des Monats" auf Initiative des VDI. Der Rollenmodellgedanke wird dabei aufgegriffen und die Botschaft vermittelt: "Normale" Frauen haben es geschafft. Eine solche Kampagne ist nicht so teuer, da die meisten Aktivitäten über Internet liefen. Es gab keine aufwändigen Anzeigen und die Aktion "Ingenieurin des Monats" erfolgte im Jahr der Technik. Angeregt wurde, dass das Bundeswirtschaftsministerium ein Jahr des Gründens durchführen sollte. Ein Problem besteht jedoch im Mangel erfolgreicher Gründerinnen im Technologiebereich. Deren Identifikation und Prüfung auf Eignung könnte man als Nebenprodukt erreichen, wenn man eine Befragung (s.u.) ohnehin macht.

Unternehmensnachfolge

Einen Bedarf sahen die Arbeitskreisteilnehmer/innen in der Analyse der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine Erhöhung der Gründungsbereitschaft von Frauen im Wege einer Unternehmensnachfolge (in technologiegetriebenen, mittelständischen Unternehmen). Unternehmensnachfolge stellt aktuell ein spannendes Thema dar, weil viele Unternehmer einen Nachfolger suchen. Zu untersuchen wäre, wie die Vermittlungsprozesse durch eine Vermittlungsstelle ablaufen (könnten), was sind gute/schlechte Voraussetzungen für eine Unternehmensnachfolge durch Frauen, was führt bei diesen dazu, dass sie sich dafür oder dagegen entscheiden. Ein entsprechender Antrag wurde von der FH Stralsund bereits letztes Jahr bei Power für Gründerinnen eingereicht. Eine Vorgängerstudie thematisierte den Nachfolgerbedarf für Mecklenburg-Vorpommern, der genannte Antrag ist jetzt bundesweit ausgerichtet. Dem Projekt wurden gute Chancen beigemessen, das Konzept nochmals nachgebessert. Eine ganze Reihe von Universitäten und Fachhochschulen haben bereits ihre Bereitschaft signalisiert, bei der empirischen Untersuchung mitzuwirken, ob Studentinnen eher bereit sind zu gründen, wenn es um die Option Unternehmensnachfolge geht. Das Vorhaben basiert auf folgender Hypothese: Die Übernahme eines bestehenden, gut laufenden Unternehmens kommt eher dem Risikoverhalten von Frauen entgegen als eine echte Neugründung.

Die Diskussionsrunden zeigten, dass es sinnvoll ist, direkt die wenigen Gründerinnen technologieorientierter, wissensbasierter Gründungen zu befragen, um zu verstehen, was fördernde und

hemmende Faktoren für mehr Gründerinnen sind. Es gibt verschiedene Datenbanken und Datenbankfragemente, so dass ein Austausch per email erfolgen sollte, wer Interesse an deren Auswertung hat und wie diese vonstatten gehen könnte. Das Analysedesign der laufenden Studie "Frauen in Führungspositionen" an der LMU München könnte man daran anpassen. Fragen: Wie formen Frauen Teams, wie identifizieren sie Ideen, wie setzen sie diese dann um. Idealerweise sollten die Aspekte erst qualitativ untersucht, und dann mit einer quantitativen Befragung abgerundet werden. Frau Dr. Welpke machte das Angebot zur Unterstützung bei theoretischen und methodischen Fragen der Entrepreneurship-Forschung, verbunden mit der Möglichkeit, ihren großen Literaturfundus zur Verfügung zu stellen.

4.5 Fazit des Arbeitskreises 3

Folgende Punkte sind hervorzuheben:

- (1) Zum Thema Team gibt es bislang relativ wenige Forschungsergebnisse, insbesondere nicht zu "Team und Frauen" und "Team und Entrepreneurship". Die sozialpsychologische Forschung zu Teams ist nur bedingt übertragbar auf Gründungen, da diese einen anderen Kontext abdeckt. Teamfindung, -entwicklung, Freiwilligkeit des Zusammenfindens und Risikoteilung sind bei Gründungsteams anders ausgeprägt als in der Zusammenarbeit in bestehenden Unternehmen.
- (2) Betrachtet werden darf nicht nur die Phase der Gründung, sondern auch die Unternehmensentwicklung danach, wie verändern sich die Gründungsteams, wer scheidet aus, wer kommt dazu, wann sind welche Kompetenzen wichtig, wann welche Rollen gefragt.
- (3) Inhaltliche und methodische Probleme der bisherigen Entrepreneurship-Forschung: Untersuchungen beziehen sich immer auf bestehende Teamgründungen, nicht wie es dazu kommt, dass die Gründer/innen Ideen für eine Selbständigkeit haben. Eigentlich müsste im ersten Schritt analysiert werden, wie die Idee entsteht und in welcher Weise danach die Umsetzung erfolgt. Identifiziert wurde dazu eine Vorgehensweise, um die Fragestellung näher zu untersuchen. Ein weiteres Problem besteht darin, dass Vergleiche meist Unternehmer/innen mit Nicht-Unternehmer/innen umfassen. Aber daraus lassen sich nicht so valide Schlussfolgerungen ziehen, besser wäre es Personen zu vergleichen, welche Gründungsideen generiert haben, von denen ein Teil gründet und ein Teil nicht. Eine Datenbasis für einen derartigen Vergleich bietet die vom VDI/VDE Teltow im Zuge ihrer Evaluierung verschiedener Runden des Gründerwettbewerbs Multimedia erstellte Datenbank über Teilnehmer/innen. Untersuchen kann man dabei, welche Personen tatsächlich gründen und welche Faktoren dabei ursächlich sind.
- (4) Wichtig erscheint die Unterscheidung zwischen Entdeckung einer Geschäftsidee und Kommerzialisierung dieser Geschäftsidee, d.h. wer will und wer kann gründen, insbesondere unter Frauen. Die Einschätzung bestand, dass es durchaus genügend gründungsfähige Frauen gibt, sowohl im technisch/naturwissenschaftlichen wie im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, nur den tatsächlichen Schritt realisieren zu wenige. Das Poten-

zial ist eigentlich schon recht groß, auch für technologieorientierte oder wissensbasierte Gründungen. An Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden Forschungsarbeiten typischerweise in Forschergruppen durchgeführt, an denen natürlich auch Frauen beteiligt sind. Diese Forschergruppen sollten in größerem Umfang als bislang in Kontakt mit Wirtschaftswissenschaftlern gebracht werden, damit ihnen die ökonomischen Möglichkeiten aufgezeigt, gemeinsam Gründungskonzepte entwickelt und diese dann gemeinsam realisiert werden. Ein solcher Ansatz ist keineswegs frauenspezifisch zu konzipieren, sondern sollte generell zur Stimulierung von mehr technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen dienen. Ein fakultätsübergreifendes Matching soll sich jedoch nicht nur auf Wissenschaftler/innen beziehen, sondern bereits bei Studierenden ansetzen, damit

eine Selbständigkeit als spätere berufliche Option ins Bewusstsein gerückt wird und frühzeitig eine Qualifizierung erfolgt.

- (5) Im Zuge der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge bietet sich die Möglichkeit, verstärkt Elemente zur Schulung der soft skills (Schlüsselkompetenzen für Unternehmertum) in die Lehrinhalte zu integrieren.
- (6) Frauenspezifische Angebote sollten besser unter dem Label "Diversity" vermarktet werden, da ein reines Ausweisen als Frauenmaßnahme nicht auf die entsprechende Resonanz und Akzeptanz bei der Zielgruppe trifft.

Um aussagefähige Schlussfolgerungen über geeignete Maßnahmen für mehr technologieorientierte Gründungen und wissensbasierte Gründungen durch Frauen ableiten zu können, erscheint eine Befragung erfolgreicher Gründerinnen und Unternehmerinnen erforderlich. Themenfelder dabei sind: Gründungshürden, Vorgehensweisen zu deren Überwindung, erhaltene und gewünschte Unterstützung, Erfolgsstrategien.

5 Teilnehmer/innen-Profil für die Dokumentation des 2. bga-Expertinnen/Experten-Workshops „Technologie- und wissensbasierte Unternehmens- gründungen durch Frauen“

Name: Dorothea Bergmann, MBA

Institution/ Firma: Campus Technologies Oberrhein (CTO)

Funktion: Projektmanagement

Kontaktdaten: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Stefan-Meier-Str. 8, D 79104 Freiburg, Tel. + 49/761/203-5214, Fax + 49/761/203-5211, E-Mail: dorothea.bergmann@zft.uni-freiburg.de, Web: <http://www.cto.uni-freiburg.de>

Arbeitsbereich: Beratung und Coaching bei Unternehmensgründungen, Unterstützung bei Fördermittel, Vorlesungen z. B. „Unternehmungslustig? Ideen? Der Businessplan als Wegweiser in die Selbständigkeit.“, „Creative Problem Solving“, „Bin ich ein Unternehmer-Typ?“, ExistenzgründerInnen-Stammtisch, Netzwerke und Kooperationen, Exist-Partnerregion

Name: Ulla Blume

Institution/ Firma: Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. Außenstelle Nordhausen, Reichsstraße 30, 99734 Nordhausen

Funktion: Pädagogische Mitarbeiterin

Mitarbeiterin in den Projekten „Büro-Startklar“ - Thüringer Existenzgründerinnennetzwerk und Weiterbildungsnetzwerk im Thüringer Tourismus.

Kontaktdaten: Ulla Blume, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., Außenstelle Nordhausen, Reichsstraße 30
Telefon 03631/475924, E-Mail: ulla.blume@nordhausen.bwtw.de

Name: Ilka Bickmann

Institution/ Firma: Women.de GmbH

Funktion: Ilka Bickmann, Geschäftsführerin der Women.de GmbH als Internetportal, Netzwerk und Kommunikationsagentur für Frauen, setzt sich in ihrer Kompetenz als Dipl.-Germanistin und Journalistin und langjährige PR- und Kommunikationsberaterin besonders für öffentliche und damit politische Projekte ein, die die unterschiedlichen Bedingungen, Anforderungen und Chancen von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Feldern, insbesondere des Arbeitsmarktes, fokussieren. Ziel ist es, diese durch einen adäquaten öffentlichen Diskurs sichtbar zu machen und Chancengleichheit über innovative und effiziente Kommunikationsstrategien zu fördern. Ein besonderer Fokus ihrer Tätigkeit liegt dabei auf öffentlichkeitswirksamen innovativem Eventmanagement und der Initiation und Etablierung von interdisziplinären und professionellen Verbänden und Netzwerken, um v.a. die Chancen und die Teilhabe von berufstätigen Frauen in allen relevanten Tätigkeitsfeldern des Arbeitsmarktes und der Wissenschaft v.a. in Entscheidungsfunktionen zu erhöhen.

Kontaktdaten: Ilka Bickmann, Geschäftsführerin women.de GmbH

Elbinger Strasse 7, 60487 Frankfurt / Main, Tel. 069-97776-400 (Zentrale) /-410 (Durchwahl) Fax: 069-97776-169, mobil: 0163-6452280, E-Mail: ilka.bickmann@women.de

Expertise/Forschungsbereich: 2005 wurde von Frau Bickmann gemeinsam mit der Uni Paderborn, Prof. Wehrspohn, das BMBF-Projekt „nano4women“ / „nano4girls“ initiiert und erfolgreich umgesetzt, das im Rahmen der 2. Ausschreibungsrunde "Power für Gründerinnen" das Netzwerk nano4women im Sinne der nachhaltigen Vernetzung und länderübergreifenden Kooperationen durch die Konzeption und Umsetzung von "Nano-Entrepreneurship-Academies" (NEnA) für den Schwerpunkt „Entrepreneurship“ fokussiert ausbaut und Nano-Nachwuchswissenschaftlerinnen für berufliche Selbständigkeit qualifiziert.

www.nano4women.com / www.nano4girls.de / www.nanozukunftsforum.de

Name: Claudia Böhnke

Institution/ Firma: bundesweite gründerinnenagentur (bga), c/o Universität Hohenheim / IBH GmbH

Kontaktdaten: bga, c/o IBH GmbH, Wollgrasweg 49, 70599 Stuttgart, Tel.: 0711.451017-205,
Email: claudia.boehnke@gruenderinnenagentur.de

Funktion: Projektleitung

Arbeitsbereich: Gründungen aus Hochschulen. Insbesondere Beratung und Förderung von wissensbasierten – und innovativen Gründungsvorhaben. Entwicklung von Trainingskonzepten zur Steigerung der Gründungsaktivitäten in nationalen, wie internationalen Projekten.
Gründungen aus der Arbeitslosigkeit und Small Business Gründungen.

Name: Renate-Anny Böning

Institution/ Firma: Zentrum für Weiterbildung gGmbH

Funktion: Leitung betriebliche Weiterbildung

Kontaktdaten: Zentrum für Weiterbildung GmbH, Elbinger Straße 7, D-60487 Frankfurt/Main, Tel. +49 (0) 69/9 77 76-175, Fax +49 (0) 69/9 77 76-169, E-Mail: boening@zfw.de

Arbeitsbereich:

- Von 1998 – 2002 Beraterin bei der ExistenzgründungsAgentur für Frauen in Oldenburg mit den Themenschwerpunkten:
 - Gründungschancen von Frauen im IT-Bereich
 - Teamgründungen und
 - Vernetzung von Existenzgründerinnen
- Von 2001 bis 2003 Vorstandstätigkeit beim Deutsches Gründerinnenforum e.V.
- Aktuelles Vorhaben: Im Rahmen des BMBF-Aktionsprogramms "Power für Gründerinnen" ist geplant, auf Basis des 2005 initiierten Netzwerkes „nano4women“ ein innovatives zielgruppen- und genderspezifisches Beratungs- und Qualifizierungsangebot in Form einer „**Nano-Entrepreneurship-Academy (NenA)**“ zu schaffen, die (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen aus den Nanotechnologien und benachbarten naturwissenschaftlichen wie informationstechnologischen Studiengängen durch Einbindung von (internationalen) Best-Practice-Gründerinnen eine konkrete und lebensnahe Einführung in Theorie und Praxis der Existenzgründung bietet. Hierzu werden werden Verbund-Partner/-innen aus Industrie und Finanzen, Forschung und Bildung / relevante Multiplikator/-innen in die Maßnahmen mit einbezogen. Begleitend dazu wird eine **Gründerinnenstudie im Bereich Nano4women** von der Technologie-Transfer-Stelle der Universität Paderborn durchgeführt

Name: Petra Brüning

Institution/ Firma: Universität Stuttgart

Funktion: Existenzgründungsreferentin des Prorektors

Kontaktdaten: Petra Brüning, IAZ, Pfaffenwaldring 57, 70569 Stuttgart, Tel. 0711/685-65368, E-Mail: bruening@iaz.uni-stuttgart.de

Arbeitsbereich: Existenzgründungsunterstützung, Projektmanagement nationaler und internationaler Projekte

Name: Dr. Regina Buhr

Institution/ Firma: VDI/VDE-IT Berlin

Funktion: Projektleiterin und Seniorberaterin im Bereich Gesellschaft in der VDI/VDE-IT

Kontaktdaten: E-Mail: buhr@vdi-vde-it.de

Expertise oder Forschungsbereich:

- Seit 2001 im Bereich Gesellschaft in der VDI/VDE-IT mit den Arbeitsschwerpunkten: Gender, Innovations- und Technikanalysen, Organisationswandel, Netzwerke zwischen Industrie und Handel, Aus- und Weiterbildungsnetzwerke für die Mikrosystemtechnik (MST), Evaluationen. Aktuelle Projekte: Evaluation und wissenschaftliche Begleitung des vom BMWi geförderten Gründerwettbewerbs Mit Multimedia erfolgreich starten, Aufbau eines Frauennetzwerkes im Technikfeld Mikrosystemtechnik (MST) MSTfemNET, wissenschaftliche Begleitung des vom BMBF geförderten Vorhabens zur „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschul-

studiengänge“ (ANKOM), Konzeption und Durchführung der im BMBF-Jahr der Technik 2004 veranstalteten Gendertagung „Innovationen – Technikwelten, Frauenwelten“.

U.a. Mitglied in der Sektion Frauen in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Berlin.

- sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP)
- wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat für wissenschaftliche Weiterbildung an der HWP mit den Schwerpunkten Frauen und Technik, Technik - Arbeit – Umwelt, Kultur und Bildungsmanagement
- 1991 Wechsel an das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Forschungen zum Geschlechterverhältnis in Organisationen und in der Technikfolgenabschätzung, Gender in unternehmensbezogenen Innovationsprozessen, Frauen und (Auto) Mobilität, Rolle von Leitbildern in technischer Arbeit
- Promotion an der Technischen Universität Berlin
- Mitgründerin und Gesellschafterin der Firma choice mobilitätsproviding GmbH, der ersten Ausgründung aus einem Forschungsvorhaben innerhalb des WZB

Name: Andrea Czermak

Institution/ Firma: bundesweite gründerinnenagentur (bga), c/o Universität Hohenheim / IBH GmbH

Funktion: Projektmanagerin

Kontaktdaten: bga, c/o IBH GmbH, Wollgrasweg 49, 70599 Stuttgart, Tel.: 0711.451017-210,

E-Mail: czermak@ibh.uni-hohenheim.de

Arbeitsbereich: Studium Wirtschaftsingenieurwesen

Gründerinnen-Beratung an der Hotline und E-Mail, Konzeption/Organisation von Veranstaltungen, Organisation Regionalverantwortliche

Name: Barbara Gawron

Institution/ Firma: Fachhochschule Gelsenkirchen

Funktion: Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektmitarbeiter

Kontaktdaten: UNESCO Lehrstuhl von Prof. Dr. Christine Volkmann, "Entrepreneurship and Intercultural Management", Institut für Entrepreneurship und Innovation, Fachhochschule Gelsenkirchen, Neidenburger Str. 43, 45877 Gelsenkirchen, Tel.: 02 09 / 95 96 – 607, mobil: 0176-50185752, Fax: 02 09 / 95 96 – 540, www.fh-gelsenkirchen.de/ifinex

Expertise/Forschungsbereich: Entrepreneurship; Inkubatordienstleistungen in Deutschland sowie Transportrecht

Name: Katrin Hansen, Prof. Dr.

Institution/ Firma: FH Gelsenkirchen, Fb Wirtschaft, Abt. Bocholt

Funktion: Professorin für BWL, insbes. Management und Personalentwicklung

Kontaktdaten: Münsterstr. 265, 46397 Bocholt, Tel. 028712155732, E-Mail: katrin.hansen@fh-gelsenkirchen.de

Expertise/Forschungsbereich: Management, Personalführung und -entwicklung, Diversity Management, Interkulturelle Zusammenarbeit, Wachstumsprozesse junger Unternehmen

Name: Diplom-Kauffrau techn. Jasmina Haus

Institution/ Firma: Center of Entrepreneurship (COE) und Stiftungslehrstuhl für Unternehmensgründungen und Unternehmertum (Entrepreneurship) (SEH), Universität Hohenheim

Funktion: Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am SEH und Geschäftsführerin des COE seit Bestehen des Zentrums

Kontakt Daten: Universität Hohenheim, Center of Entrepreneurship (750), Wollgrasweg 49, 70593 Stuttgart, Tel.: +49 (0) 711 - 45 10 17 - 490, Fax.: +49 (0) 711 - 45 10 17 - 499, E-Mail: coe@uni-hohenheim.de

Expertise: Forschungs- und Beratungstätigkeit, auch als Projektleiterin, am Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Unternehmensberatung und Forschungsarbeit im Bereich innovativer Arbeitskonzepte; Aufbau und Geschäftsführung des COE an der Universität Hohenheim, Entwicklung und Umsetzung praxisnaher Bildungskonzepte zur Ergänzung des Lehrangebotes der Universität Hohenheim, Forschung zu aktuellen Entrepreneurship- Themen, Koordination des Wissens- und Technologietransfers innerhalb der Universität Hohenheim sowie darüber hinaus

Forschungsbereich: Förderung von Unternehmertum und Unternehmensgründungen an deutschen Hochschulen - Eine Handlungsempfehlung zur Verankerung von Entrepreneurship in Forschung und Lehre - (abgeschlossenes Dissertationsthema, derzeit Eröffnung des Promotionsverfahrens); wissenschaftliche Betreuung des Projekts „Aufbau einer bundesweiten Agentur für Gründerinnen (bga)“

Name: Prof. Dr. Petra Jordanov

Institution/ Firma: Fachhochschule Stralsund

Funktion und Arbeitsbereich: Professorin im Fachbereich Maschinenbau/ Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen

Kontakt Daten: 18 435 Stralsund, Zur Schwedenschanze 15, E-Mail: Petra.Jordanov@fh-stralsund.de

Expertise/Forschungsbereich: Unternehmensgründungen, Unternehmensnachfolge

Name: Iris Karlsson

Institution/ Firma: Gründerinnen-Consult Hannover

Funktion: Beraterin

Kontakt Daten: Hohe Str. 11, 30449 Hannover, Tel. 0511-924001-20, E-Mail: i.karlsson@gruenderinnen-consult.de

Arbeitsbereich: Beratungsschwerpunkt Existenzgründung und Mikrokredite

Name: Dipl. Sozialwissenschaftlerin Cornelia Klaus

Institution/ Firma: Gründerinnen-Consult Hannover, SBW gmbH

Funktion: Projektleitung

Kontakt Daten: Tel. 0511-924001-22, c.klaus@gruenderinnen-consult.de, Gründerinnen- Consult Hannover, E-Mail: info@gruenderinnenconsult.de, <http://www.gruenderinnenconsult.de>

Arbeitsbereich: Management und Projektleitung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Konzeption/Organisation von Kongressen, Messe, z.B. F.A.M.E., Niedersächsischer Kongress für Gründerinnen, Kongresse für Unternehmerinnen, Freiberuflerinnen und Dienstleisterinnen, Designerinnen-Fachforum, Leitung des EXPO-Projektes „Wirtschaften der Zukunft“

Aufbau der Unternehmerinnen-Zentrum Hannover GmbH mit anderen Frauen, Mitwirken im Management des Zentrums

Veröffentlichungen: „Handbuch für Gründerinnen“, 1997; „Unternehmerinnen-Zentren – Gründungsinitiativen in Niedersachsen, 1999; Studie 2004 „Was Gründerinnen bewegt“, Hrsg. hannoverimpuls GmbH

Mitglied in Netzwerken: Deutsches Gründerinnen Forum e.V.; Existenzgründungsnetzwerk in der Region Hannover e.V.; Gender Impuls Hannover, Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentren in Deutschland; Gründerinnen-Consult Hannover ist als Projekt landesweit tätig und zentrale Anlaufstelle für Frauen vor, während und nach der Unternehmensgründung. Ein Schwerpunkt in Beratung und Coaching sind freiberuflerische Tätigkeiten, Teilzeitgründung und die Gründung aus der Arbeitslosigkeit.

Wir qualifizieren Gründerinnen und Unternehmerinnen durch praxisorientierte Seminarangebote und Workshops, die wir in Niedersachsen auch mobil in Kooperation mit Gleichstellungsstellen anbieten.

Wir moderieren ein Unternehmerinnen-Netzwerk zum Erfahrungs- und Fachaustausch. Es findet einmal im Monat statt mit Impulsreferat und Kooperationsbörse.

Ein kostenloser Online-Newsletter (zweimtl.) mit derzeit 280 Abonentinnen informiert rund um die Existenzgründung (Gesetzesänderungen, Veranstaltungshinweise etc.) und porträtiert Jungunternehmerinnen.

Großveranstaltungen werden seit 1996 konzipiert und organisiert. Z.B. Designerinnen-Forum, Kongress für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen und aktuell: 11.11.2005 Niedersächsischer Unternehmerinnentag Erfolgreiche Selbstständigkeit in Naturwissenschaft und Technik. Das Projekt wird vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit sowie über ESF-Mittel gefördert.

Name: Iris Kronenbitter

Institution/ Firma: bundesweite gründerinnenagentur (bga)

Funktion: Projektleitung

Kontaktdaten: Iris Kronenbitter, bundesweite gründerinnenagentur, Haus der Wirtschaft, Willil-Bleicher-Str. 19, 70174 Stuttgart, E-Mail: iris.kronenbitter@gruenderinnenagentur.de, www.gruenderinnenagentur.de

Arbeitsbereich: Betriebswirtin/Historikerin

Projektleiterin der bundesweiten gründerinnenagentur (bga), die deutschlandweite Informationen und Dienstleistungen zur „unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen“ in allen Branchen und Phasen der Unternehmensgründung, Unternehmensfestigung und Unternehmensnachfolge für Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichkeit bietet.

Moderation des Baden-Württembergischen Gründerinnenforums (BWGF) einem Netzwerk von 80 Multiplikatorinnen zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen und Leitung der Geschäftsstelle des BWGF

Projektleiterin im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge (ifex), für die Schwerpunktinitiativen

- Gründerinnen und Unternehmerinnen
- Gründungen im Dienstleistungsbereich
- Gründungen von Freiberuflerinnen/Freiberuflern
- Kleingründungen, Zu- und Nebenerwerbsgründungen
- Gründungen aus der Arbeitslosigkeit
- Gründungen von Migrantinnen/Migranten
- Schule und Selbständigkeit
- Regionale Initiativen und ESF-Modellvorhaben.

Aufbau des Internationalen Zentrums mit dem Fokus auf den geisteswissenschaftlichen Disziplinen an der Universität Tübingen

Aufbau des Interdisziplinären Klinischen Forschungszentrums, einem Forschungsverbund von naturwissenschaftlicher Grundlagenforschung und klinischer Anwendung einschl. IZKF-Nachwuchskolleg und Technologietransfer an der Universität Tübingen

Name: Dr. Marianne Kulicke

Institution/ Firma: Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung

Funktion: stellvertretende Leiterin der Abteilung "Regionen und Marktdynamik"

Kontaktdaten: Breslauer Straße 48, 76139 Karlsruhe, Tel.: 0721/6809-137, Fax: 0721/6809-176,

E-Mail: marianne.kulicke@isi.fraunhofer.de

Expertise/Forschungsbereich: Staatliche Maßnahmen zur Förderung innovativer, wissensbasierter Gründungen sowie innovierender KMU, Innovationsmanagement in KMU, Innovationsfinanzierung, regionale Netzwerke zur Stimulierung von Innovationen in Unternehmen, Entwicklungsverläufe, Finanzierungsinstrumente und relevantes Umfeld junger Technologieunternehmen

Name: Christina Laib

Institution/ Firma: Universität Hohenheim - SEH Stiftungslehrstuhl für Entrepreneurship
(Unternehmensgründung und Unternehmertum) / s.cope – team für interkulturelle kompetenz gbr

Funktion: Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am SEH / Gründerin und interkulturelle Trainerin

Kontakt Daten: SEH, Universität Hohenheim (510 N), Wollgrasweg 49, 70599 Stuttgart, Tel.: +49.711.451017-491, Fax: +49.711.451017-499, E-Mail: CLaib@uni-hohenheim.de, Internet: <http://www.seh.uni-hohenheim.de>

Expertise/Forschungsbereich: Interkulturelle Kommunikation, Konzeption und Durchführung interkultureller Trainings / Workshop-Gestaltung / Diversity Management / Gründungsforschung mit Fokus auf Teamgründungen und Culturepreneurship / Qualitative Methoden der Organisationsforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie

Name: Roya Madani

Institution/ Firma: Universität Potsdam

Funktion: Studiengangsleitung MBA BioMedTech

Kontakt Daten: Universität Potsdam, BIEM-CEIP Haus 5, Am Park Babelsberg 14, 14482 Potsdam, Tel.: 0331-977-4549, E-Mail: madani@uni-potsdam.de

Expertise/Forschungsbereich: Managementkompetenzen/ Analyse der Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen

Name: Julie Nucci

Institution/ Firma: Max-Planck-Institut für Metallforschung

Funktion: Research Scientist, Abteilung Arzt

Kontakt Daten: Heisenbergstrasse 3, 70569 Stuttgart, Tel. 0711/689 3436, nuccif.mpg.de

Expertise/Forschungsbereich: Mechanical Properties of Thin Metal Films, Women in Science (Mechanische Eigenschaften von dünnen Metallschichten, Frauen in der Wissenschaft)

Name: Prof. Dr. Martha Samsel-Lerch

Institution: Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft

Funktion: Professorin an der Fakultät Sozialwissenschaften

Kontakt Daten: E-Mail: G-M.Samsel@t-online.de

Expertise/Forschungsbereich: Seit 1998 Forschungstätigkeit auf dem Gebiet Unternehmensgründungen durch Frauen

- Mitarbeit im Projekt www.gruenderinnen.de der KEIM-Initiative (Karlsruher Existenzgründungs-Impuls, gefördert durch BMBF)
- Mitarbeit im Projekt "ELFE" www.elfe-entrepreneurs.org

(insbes. Forschung betr. "Internationalisierung von start-ups" sowie Entwicklung eines Lernmoduls im Rahmen des von der EU geförderten Projekts)

Name: Prof. Dr. Jürgen Schmude

Institution: Universität Regensburg (seit 1998)

Funktion: Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Sozialgeographie

Kontakt Daten: Tel.: 0941/ 943-3618, E-Mail: juergen.schmude@geographie.uni-regensburg.de

Expertise oder Forschungsbereich: Arbeitsschwerpunkte: Ziel und Wirkung von entrepreneurship- education, regionale Unterschiede des Gründungsgeschehens, Erfolgsfaktoren von Unternehmensgründungen, Standortentscheidungen und –probleme von Unternehmensgründern

Professuren: Ludwig-Maximilians-Universität München (1994-1998); Universität Regensburg (seit 1998)

Name: Sunita Singh

Institution/ Firma: Institut für Medizinische Psychologie

Otto-von-Guericke Universität Magdeburg

Funktion: Doktorandin; Neurobiologie

Kontaktdaten: Sunita Singh, Weberstrasse 12, 39112 Magdeburg, E-Mail: Sunita.Singh@Medizin.Uni-Magdeburg.de

Expertise/Forschungsbereich: Nanobiotechnologie

Name: Prof. Dr. Elke Theobald

Institution/ Firma: Hochschule Pforzheim

Funktion: Professorin für Computergestützte Medien im Marketing

Kontaktdaten: Hochschule Pforzheim, Tiefenbronnerstr. 65, 75175 Pforzheim, Tel: 07231/28-6401,

E-Mail: elke.theobald@hs-pforzheim.de

Expertise/Forschungsbereich: Studium der Computerlinguistik, Philosophie und Wirtschaftsinformatik in Heidelberg und Mannheim. Seit 1992 Entwicklerin und Projektleiterin von Multimedia-Projekten u.a. bei der Langenscheidt KG in München sowie als Marketingleiterin in Dienstleistungsunternehmen der New Economy. Seit 1998 Professorin für computergestützte Medienerstellung an der Hochschule Pforzheim, Forschungs- und Beratungsschwerpunkte in E-Business, Internet, neue Medien sowie Marketing/Marketingkommunikation. Seit 1999 Projektleiterin des Internetportals NewCome.de, der offiziellen Anlaufstelle für Gründung und Unternehmensnachfolge des Landes Baden-Württemberg im Auftrag des Wirtschaftsministeriums. Seit 2004 Entwicklung und Betrieb des Portals der bundesweiten Gründerinnenagentur im Auftrag des BMBF, des BMFSJ und des BMWA.

Name: Agnes Gräfin von Matuschka

Institution/ Firma: Technische Universität Berlin, Career Service

Funktion: Teamleitung Gründung und Internationales

Kontaktdaten: Technische Universität Berlin, Career Service, Hardenbergstr. 36a, 10623 Berlin

Arbeitsbereich: Trainingsprogramme insbesondere im Bereich der Schlüsselkompetenzen für Gründerinnen und Gründer, Potenzialanalyse und Einbindung von erfolgreichen TU Alumni, Gründungsförderung an der TU Berlin. Weitere Informationen unter <http://www.career.tu-berlin.de/career/gruendung.htm>

Name: Jenna Voss

Institution: Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)

Funktion und Arbeitsbereich: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungseinheit Wandel der Arbeitsgesellschaft (FeA)

Projekt: Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen (OptExist)

Kontaktdaten: Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universitätsallee 22, 28359 Bremen, Tel.: 0421/218-9023,

E-Mail: jvoss@iaw.uni-bremen.de

Expertise/Forschungsbereich: Schwerpunkte: Arbeitssoziologie, Empirische Sozialforschung, Geschlechterforschung, Existenzgründung

Name: Romy Voß (Dipl.-Kffr. und M.A.)

Institution/ Firma: SEH - Stiftungslehrstuhl für Unternehmensgründungen und Unternehmertum (Entrepreneurship) Universität Hohenheim

Funktion: Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am SEH

Kontaktdaten: SEH - Stiftungslehrstuhl für Unternehmensgründungen und Unternehmertum (Entrepreneurship), University of Hohenheim (510N), Wollgrasweg 49, 70593 Stuttgart, Germany, www.uni-hohenheim.de/seh, Tel.: +49 (0) 711 451017494

Fax: +49 (0) 711 451017499, E-Mail: rvoss@uni-hohenheim.de

Expertise oder Forschungsbereich: Leitung diverser Projekte, Forschungs- und Beratertätigkeit, Gründungsforschung und praxinahe Kenntnisse im Gründungsprozess, Forschung im Bereich innovativer touristischer Gründungen, aber auch in der Sportbranche, der Medizin, High-Tech Gründungen, Biotechnologie sowie weiteren aktuellen Entrepreneurship-Themen, Entwicklung von Lehr- und Bildungskonzepten, aktuell mit Fokus auf interdisziplinäre Einbindung von Entrepreneurship in das Lehrangebot der Universität Hohenheim

Forschungsbereiche: Ausgründungen aus Forschungseinrichtungen, Entrepreneurship im Sport und Tourismus

Name: Wilfried Wascher

Institution/ Firma: Projektträger Jülich (PtJ)

Funktion: Leiter der Aussenstelle Berlin

Kontaktdaten: Wallstr. 18, 10179 Berlin

Arbeitsbereich: Gründungsförderung

Name: Dr. Isabell Welpé

Institution/ Firma: Institut für Information, Organisation und Management, Ludwig-Maximilians-Universität München

Funktion: Habilitandin

Kontaktdaten: Ludwig-Maximilians-Universität, Institut für Information, Organisation und Management, Lehrstuhl Prof. Dr. Dres. h.c. A. Picot, Ludwigstraße 28 VG II, D-80539 München

Expertise/Forschungsbereich: Organisation, Entrepreneurship, Internationales Management

Name: Prof. Dr. Friederike Welter

Institution/ Firma: Universität Siegen, Lehrstuhl ‚ProKMU‘

Funktion: Professorin

Kontaktdaten: Universität Siegen, Lehrstuhl ‚ProKMU‘, E-Mail: welter@uni-siegen.de

Expertise/Forschungsbereich: Professur für allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management kleiner und mittlerer Unternehmen an der Universität Siegen, angegliedert an die International Business School in Jönköping (Schweden).

Forschungsschwerpunkte: Entrepreneurship, Gründungsprozesse, KMU-Politik. Zahlreiche Forschungs- und Beratungsaufenthalte in Osteuropa, Zentralasien, Iran, Mexiko und Westeuropa. Zahlreiche Publikationen zu Gender und Selbstständigkeit (www.rwi-essen.de/welter)



Kontakt:

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

bga@gruenderinnenagentur.de
www.gruenderinnenagentur.de

Hotline 01805 - 22 90 22

Bisher in dieser Reihe erschienen:**Nr. 01 Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten**

Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen

Nr. 02 Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten

Qualitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen

Nr. 03 Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten

Psychologische Aspekte der Gründungen durch Frauen

Nr. 04 Unternehmensübernahme durch Frauen in Deutschland – Daten und Fakten**Nr. 05 Technologieorientierte Gründungen durch Frauen****Nr. 06 Selbständigkeit von Frauen in der Informatik-Branche – Daten und Fakten****Tagungsband:****Frauen, Gründung, Förderung**

Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis

Bericht:**Bericht über die volkswirtschaftliche Bedeutung unternehmerischer Tätigkeiten von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich****Dokumentation:****2. Expertinnen / Experten Workshop der bundesweiten gründerinnenagentur (bga)**

Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen – Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen –



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds