Universität Bremen

iaw

Universität Hamburg

MPS Münchner Projektgruppe für Sozialforschung e.V.

OptExist

Abschlussbericht:

Evaluation und Optimierung von institutionellen Angeboten zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Impressum

Projekt: OptExist - Evaluation und Optimierung von institutionellen Angeboten zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen
Ausführende Stelle: Universität Bremen Institut Arbeit und Wirtschaft
Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung
Projektträger: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)

Bremen 2009

Gliederung

Vorbemerkung **1**

Zusammenfassung **3**

I. Einleitung **5**
Christiane Schnell / Günter Warsewa

II. Fallstudien **17**

II.1 Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen im Land Bremen **17**
Jenna Voss

II.2 Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen - Fallstudie Hamburg **55**
Katrin Cholotta / Sarah Knirsch / Sonja Drobnič

II.3 Existenzgründungsförderung in München **91**
Detlev Sträter/ Gerlinde Vogl [1]

II.4 Beratung und Förderung von Existenzgründer/innen in Sachsen-Anhalt **117**
Christiane Schnell

III. Standardisierte Befragung von Gründerinnen und Gründern in den vier Bundesländern **145**
Katrin Cholotta / Sarah Knirsch / Sonja Drobnič

IV. Auswertung der qualitativen Befragung von Existenzgründerinnen - durchgeführt im Großraum München **169**
Detlev Sträter/ Cordula Kropp [2]

V. Zusammenfassung der Projektergebnisse **221**
Günter Warsewa

VI. Anhang

VI.1 Handbuch „Gute Praxis"
VI.2 Protokoll der Beiratssitzung
VI.3 Dokumentation der Transferworkshops und Tabellen
VI.3.1 Bremen
VI.3.2 Hamburg
VI.3.3 München
VI.3.4 Sachsen-Anhalt
VI.4 Veröffentlichungen, Vorträge
VI.5 Abkürzungsverzeichnis
VI.6 Literatur
VI.7 Leitfäden, Übersicht über Expert/inneninterviews, Fragebogen

[1] unter Mitarbeit von Cordula Kropp

[2] unter Mitarbeit von Sylvia Apetz

Vorbemerkung

Das Verbundprojekt „OptExist" wurde arbeitsteilig von Forschungsteams in Bremen (Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen), Hamburg (Institut für Soziologie der Universität Hamburg) und München (Münchener Projektgruppe für Sozialforschung) durchgeführt. Neben den regionalen Fallstudien, die auf die Partner aufgeteilt wurden, waren dabei auch verschiedene fallstudienübergreifende Arbeiten auszuführen, die ebenfalls jeweils hauptverantwortlich von einem der Partner erledigt wurden. Um die jeweilige Autorenschaft deutlich zu machen, sind die einzelnen Bestandteile dieses Berichts namentlich gekennzeichnet. Dessen ungeachtet sind in den Ausführungen vielfache Anregungen und Überlegungen aus gemeinsamen Diskussionen und Konzeptentwicklungen verarbeitet. In besonderem Maße gilt dies für die Einleitung und die Zusammenfassung der Projektergebnisse, die von den genannten Autor/inn/en formuliert worden sind und verantwortet werden, dennoch aber selbstverständlich nur auf der Grundlage der anderen Teile des vorliegenden Berichts und als Ergebnis eines gemeinsamen Diskussions- und Abstimmungsprozesses angefertigt werden konnten. Insofern sind diese Berichtsteile auch als ein gemeinsames Ergebnis zu verstehen.

Da sich überdies die Zusammensetzung der Projektteams im Verlauf der Projektdurchführung zum Teil verändert hat, werden die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an dieser Stelle benannt:

Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen:

Dr. Günter Warsewa

Dr. Christiane Schnell

Dr. Jenna Voss

Institut für Soziologie der Universität Hamburg:

Prof. Dr. Sonja Drobnic

Katrin Cholotta

Sarah Knirsch

Münchener Projektgruppe für Sozialforschung:

Dr. Cordula Kropp

Dr. Detlev Sträter

Dr. Gerlinde Vogl

Zusammenfassung

Das Interesse an einer dynamischen Entwicklung von Unternehmensgründungen in Deutschland ist groß. Das Forschungsprogramm „Power für Gründerinnen" des BMBF thematisiert in diesem Zusammenhang die deutlich niedrigere Beteiligung von Frauen an der gewünschten und notwendigen Ausweitung der Gründungsaktivitäten. Dieses Anliegen und der Befund, dass sowohl die Gründungsentwicklung als auch die Gestaltung der weithin öffentlich finanzierten Gründungsförderung in Deutschland regional unterschiedlich ausgeprägt sind, bilden den Ausgangspunkt des OptExist-Verbundprojekts. Untersucht wurde, wie die jeweiligen Förderpraktiken von den betreuten Gründern und Gründerinnen wahrgenommen wurde und wie die jeweilige Ausprägung regionaler Förderstrukturen mit den Gründungsaktivitäten von Frauen zusammenhängt. In Kooperation des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, des Instituts für Soziologie der Universität Hamburg sowie der Münchener Projektgruppe für Sozialforschung wurden die Förderstrukturen und ihre Funktionsweisen in unterschiedlichen Bedingungskonstellationen analysiert. Mit den Bundesländern Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Bayern bildeten jeweils zwei Flächenländer und zwei Stadtstaaten die Fallbeispiele, die sich hinsichtlich ihrer Wirtschafts- und Arbeitsmarktdynamik ebenso unterscheiden wie hinsichtlich der Gründungsrate von Frauen. Das empirische Vorgehen kombinierte unterschiedliche (qualitative und quantitative) Methoden.

Zunächst ist festzustellen, dass sich überall in den betrachteten Regionen auf der Ebene der tatsächlichen Förderangebote komplexe Förderansätze entwickelt haben, die durchaus auch Raum für explizit und implizit gendersensible Vorgehensweisen lassen. Dennoch liegen in verschiedenen Phasen des Gründungsprozesses wichtige Defizite: Zum einen im Bereich der aktiven Potenzialbildung, d.h. der dem „eigentlichen" Gründungsprozess vorausgehenden Motivierung und Aktivierung potentieller Gründerinnen und ihrer Unterstützung bei der Entwicklung einer tragfähigen Gründungsidee, zum anderen im Bereich der individuellen Orientierung in den vielfältigen regionalen Förderangeboten und der Selektion subjektiv „passender" Beratungs- und Förderleistungen. Ein erkanntes, aber durchaus nicht befriedigend gelöstes Problem betrifft schließlich die Betreuung und Begleitung nach erfolgter Gründung.

Die Wahrnehmung dieser Defizite durch die Gründer/innen lässt nur wenig geschlechtsspezifische Differenzen erkennen. Eine Förderpraxis, die diesen Defiziten entgegenwirken und das Gründungspotenzial von Frauen systematischer ausschöpfen will, erscheint daher am ehesten Erfolg versprechend, wenn sie konsequent diversitätsbewusst, d.h. an der Unterschiedlichkeit individueller Lebensumstände orientiert und prozessbezogen – und somit eben auch und bewusst gendersensibel – gestaltet ist.

Einer solchen, absichtsvoll und gezielt diversitätstoleranten und gendersensiblen Ausrichtung der regionalen Förderstrukturen steht entgegen, dass die Thematisierung von Geschlechterdifferenz und Gendersensibilität auf einer Steuerungsebene trotz formaler Gleichbehandlungsregeln überall nur einen nachrangigen Stellenwert besitzt. Daher kann sich auf diesem Wege keine Standardisierung und Verallgemeinerung von Normen entfal-

ten, die den Anforderungen an eine diversitätstolerante gendersensible Praxis entspräche. Diese allgemeine „Normalisierung" setzte jedoch eine entsprechende Sensibilität bei den betreffenden Institutionen (Landesministerien, Industrie- und Handelskammern, Arbeitsagenturen) und den dort jeweils agierenden Entscheidungsträger/inne/n voraus sowie die Bereitschaft, die Entwicklung von Förderstrukturen durch geeignete Vorgaben und Regeln gezielt zu beeinflussen.

I. Einleitung: Institutionelle Praktiken der Existenzgründungsförderung als Untersuchungsgegenstand

Christiane Schnell / Günter Warsewa

Ziele und Fragestellungen

Seit geraumer Zeit gilt der Entwicklung von Unternehmens- bzw. Existenzgründungen aus verschiedenen Gründen verstärkte Aufmerksamkeit: Sofern Gründungen in eine stabile, selbständige Erwerbstätigkeit einmünden, wird davon eine Entlastung des Arbeitsmarktes erwartet, neu gegründete innovative Unternehmen sollen den Strukturwandel und die Modernisierung der Wirtschaft befördern und nicht zuletzt gilt die Selbständigkeit Vielen als jene Erwerbsform, die am ehesten eine selbstbestimmte Balance zwischen beruflichen und privaten Ansprüchen ermöglicht. Um diese Ziele zu verfolgen und gleichzeitig den Anforderungen an Chancengleichheit nachzukommen, wurden verstärkt Bemühungen unternommen, das - vermutete - Potenzial weiblicher Existenzgründerinnen zu erschließen und besser auszuschöpfen und somit das vielfach festgestellte „gender gap" im Bereich der Existenzgründungen zu überwinden. Diese Bemühungen waren bislang offenbar nur begrenzt erfolgreich, denn obwohl seit einiger Zeit der Anteil weiblicher Existenzgründungen an der Gesamtzahl der Gründungen in der Tendenz leicht ansteigt, sind Frauen im Vergleich zu Männern im Gründungsgeschehen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (vgl. KfW-Gründungsmonitor 2009)[1].

Eine der Ursachen dafür könnte sein, dass die institutionellen Förderstrukturen und -praktiken große Anteile der weiblichen Bevölkerung gar nicht erreichen oder benachteiligende bzw. ausschließende Wirkungen für Frauen produzieren und daher nicht geeignet sind, deren Gründungspotenzial in zureichender Weise zu erschließen. Sicherlich wird das Ausmaß der Gründungsaktivitäten auch durch die Gestaltung von Förderinfrastruktur und Rahmenbedingungen maßgeblich beeinflusst (Lauxen-Ulbrich & Leicht 2005, Bonacker et al. 2002, Sternberg et al. 2001) und hier deuten sich im internationalen Vergleich erhebliche Missstände an (Global Entrepreneurship Monitor 2006): Während Deutschland von 36 untersuchten Ländern die Bestnote für die öffentliche Förderinfrastruktur erhält, ist es hinsichtlich der Unterstützung von Frauen absolutes Schlusslicht (Sternberg et al. 2007). Überdies hat sich die Position in den letzten Jahren verschlechtert: So rutschte Deutschland kontinuierlich von ohnehin hinteren Rängen (GEM 2002: Rang 26 von 34) schließlich auf den letzten Platz (Sternberg et al. 2003, Sternberg et al. 2007). Gleichzeitig sind erhebliche regionale Differenzen bei der Gründungsdynamik feststellbar (Brixy et.al. 2008).

[1] http://www.kfw.de/DE_Home/Service/Download_Center/Allgemeine_Publikationen/Research/PDF-Dokumente_Gruendungsmonitor/Kfw_Gruendungsmonitor_2009_final_internet.pdf_-_Adobe_Acrobat_Professional.pdf

Vor diesem Hintergrund erscheint es lohnenswert, die institutionellen Strukturen sowie die konkrete Funktionsweise der Gründungsförderung in Deutschland genauer und regional differenziert zu betrachten und möglicherweise vorhandenen Schwächen und Defiziten gerade im Hinblick auf die Förderung von Existenzgründerinnen nachzugehen. Auf dieser Grundlage soll die vorliegende Studie jene Potenziale zur strategischen Optimierung der Förderstrukturen identifizieren, die zu einer besseren Ausschöpfung der Gründungspotenziale von Frauen beitragen könnten. Mithin zielt das Verbundvorhaben „OptExist" auf die Beantwortung folgender Fragen:

- Wie lassen sich die jeweilige regionale Rahmenkonstellation und ihr Einfluss auf die Entwicklung des Gründungsgeschehens charakterisieren?
- Inwieweit und auf welche Weise werden Geschlechterdifferenzen in den Förderstrukturen der Bundesländer und im Rahmen des Gründungsprozesses berücksichtigt?
- Gibt es Steuerungs- und Regulierungsmechanismen, die zur Umsetzung und Konkretisierung allgemeiner Zielvorgaben im Hinblick auf die Einbeziehung von Frauengründungen beitragen können? Welche Reichweite haben diese im Rahmen der Fördersysteme? Wie lernfähig sind die jeweiligen Förderstrukturen (insbesondere im Hinblick auf Genderaspekte)?
- Gibt es systematische Gründe für das jeweils vorgefundene Ausmaß der (Nicht)Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Faktoren? Wo lassen sich diese verorten (auf der Ebene der Rahmenkonstellationen, der Förderstrukturen, der einzelnen Einrichtungen und ihrer Praxis)?
- Welche Ansätze zur Optimierung von Förderstrukturen und –praktiken lassen sich identifizieren und wie könnten sie implementiert werden?

Forschungsleitende Annahmen und Operationalisierung

Der Operationalisierung dieser Fragestellungen liegen die folgenden und aufeinander aufbauenden, forschungsleitenden Annahmen zugrunde, die den einschlägigen Forschungsstand resümieren:

- Geschlechterdifferenz

Ein wesentlicher Ausgangspunkt des OptExist-Vorhabens ist die These, dass das Gründungsgeschehen in Deutschland und damit auch Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen eine geschlechtliche Dimension aufweisen. Aus der Geschlechterforschung ist bekannt, dass geschlechtsspezifische Wirkungen in gesellschaftlichen Prozessen in unterschiedlicher Weise zustande kommen können: bewusst oder unbewusst; aktiv oder durch Unterlassen; implizit oder ausdrücklich; zufällig oder strukturell bedingt.

Der Einfluss von „Geschlecht" als Strukturkategorie ist dabei in doppelter Hinsicht zu berücksichtigen: Zum einen als internale Voraussetzungen, d.h. persönliche Merkmale und Handlungsbedingungen der potentiellen Gründer/innen, die die subjektive Wahrnehmung von und den Umgang mit Gründungschancen und –risiken geschlechtsspezifisch prägen und die auf sozial-psychologische Ursachen und unterschiedliche Sozialisationserfahrungen zurück geführt werden. Speziell dort, wo strukturelle Ungleichheiten wenig erkannt werden, kommen geschlechtsspezifische Unterschiede als individuelles Problem, typischerweise als Frauenproblem, zum Ausdruck. Spezielle frauenspezifische Angebote im Bereich der Gründungsförderung sind häufig darauf ausgerichtet, diesen Bedarf aufzufangen. Allerdings können die (geschlechter)differenz-betonenden Angebote sowohl eine innovative Ausstrahlung besitzen und neue Impulse im Hinblick auf die Entwicklung des Gesamtangebots geben, als auch als „Platzanweiser" fungieren, die Frauen in eine „frauentypische" Nische abdrängen und so der gleichberechtigten und gleichwertigen Förderung von Frauen(-gründungen) entgegenwirken.

Zum anderen wirkt die Strukturkategorie „Geschlecht" selbstverständlich in den externalen Bedingungen von Gründungsvorhaben bzw. Gründungsprozessen (vgl. Brixy et.al. 2008). Frauen und Männer finden grundsätzlich unterschiedliche gesellschaftliche Voraussetzungen und individuelle Chancen zur sozialen, erwerbsförmigen und wirtschaftlichen Teilhabe vor - von der Ausgestaltung der häuslichen Arbeitsteilung bis zu den Normalitätsunterstellungen von Arbeitgebern oder Institutionen. In der gesellschaftlichen Realität schlagen die externalen Bedingungen in sehr unterschiedlicher Weise zu Buche und ihre Wirkung wird durch Faktoren wie Lebensformen, Bildungsniveau, Sozialstatus, Generation, ethnische Zugehörigkeit, kulturelle und sozialstrukturelle Rahmenbedingungen etc. überformt und modifiziert. Es sind oftmals berufsbezogene und erwerbsbiografische Faktoren, die dem Drang nach und der Ausgestaltung von Gründungsvorhaben eine geschlechtsspezifische Konnotation verleihen.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Sensibilität für strukturelle Differenzierungen und entsprechend angepasste Strategien in der Gründungsforschung wie auch in der Förderpolitik erforderlich sind, um schlummernde Gründungspotenziale von Frauen zu erkennen, zu erschließen bzw. zu aktivieren. In der Analyse der Förderstrukturen wird daher unterschieden zwischen „expliziter" und „impliziter" Gendersensibilität, um nicht nur intentionale Prozesse, sondern möglichst auch die Funktion und Wirkungsweise jener Strukturen erfassen zu können, die programmatisch Geschlechtsneutralität verfolgen.

- Regionale Differenzierung

Anzahl und Dynamik von Existenzgründungen variieren in beträchtlichem Maße nach Regionen (Brixy et. al. 2008) und daher ist davon auszugehen, dass auch die Rahmenbedingungen und Realisierungschancen für Existenzgründerinnen in unterschiedlichen Regionen verschieden ausfallen. Dabei erscheint die Unterscheidung zwischen einer „Potenzialthese" und einer „Realisierungsthese" plausibel (ebda.:2/3): Eine hohe oder niedrige Gründungsaktivität kann zum einen auf ein hohes oder niedriges Potenzial an grün-

dungswilligen bzw. –fähigen Personen zurückzuführen sein (Potenzialthese); zum anderen kann die Umsetzung von Gründungsideen in bestimmten Regionen besser vonstatten gehen als in anderen, d.h. höhere Gründungsraten könnten dadurch zu erklären sein, dass das regionale Gründungspotenzial besser ausgeschöpft wird (Realisierungsthese). Die wirtschaftsgeographische Makroanalyse zeigt Evidenzen sowohl für die Potenzial- als auch für die Realisierungsthese (ebda.: 6) und bestätigt somit die Annahme, dass die regionalen Realisierungsbedingungen einen wichtigen Einfluss auf die Gründungsaktivität ausüben. Da die einschlägigen Studien freilich keine Rückschlüsse darauf zulassen, welches Gewicht den regionalen Förderstrukturen innerhalb des gesamten Kanons regionaler Bedingungen zukommt und wie die konkrete Ausgestaltung einer bestimmten regionalen Förderlandschaft auf die Funktionsweise dieser Förderstruktur wirkt, erwies es sich als notwendig, den Vergleich von Fallstudien so anzulegen, dass auch die Einbettung von Förderstrukturen für Existenzgründer/innen in die jeweiligen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Politikstrukturen einer vergleichenden Analyse zugänglich wurde.

Mit den im Rahmen von OptExist untersuchten Fallbeispielen wurden regionale Konstellationen ausgewählt, die sich in der Vergangenheit als unterschiedlich erfolgreich im Hinblick auf die Zahl der Neugründungen insgesamt, aber auch von Unternehmensgründungen durch Frauen erwiesen. Zudem unterscheiden sich die ausgewählten Bundesländer Bayern, Bremen, Hamburg und Sachsen-Anhalt deutlich hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Dynamik und ihrer Arbeitsmarktentwicklung. Diese Differenzen drücken sich auch in erheblich variierenden Ausschöpfungsraten des regionalen Gründer/innenpotenzials aus (Anteil der tatsächlichen an den potenziellen Gründer/innen zwischen 2002 und 2006 in %: Bremen 37,5; München 40,1; Hamburg 39,5; Magdeburg 27; eigene Berechnung nach Brixy et.al. 2008). Gleichermaßen unterschiedlich sind auch die Anteile der Gründerinnen: Im Jahr 2007 betrug der Unterschied zwischen dem höchsten (36,7% in Bayern) und dem niedrigsten Anteil (29,2% in Bremen) weiblicher Existenzgründungen mehr als 7 Prozentpunkte. Offenbar gibt es lokal bzw. regional wirksame Bestimmungsgrößen, die in Kombination mit dem Geschlecht das Gründungsgeschehen beeinflussen.

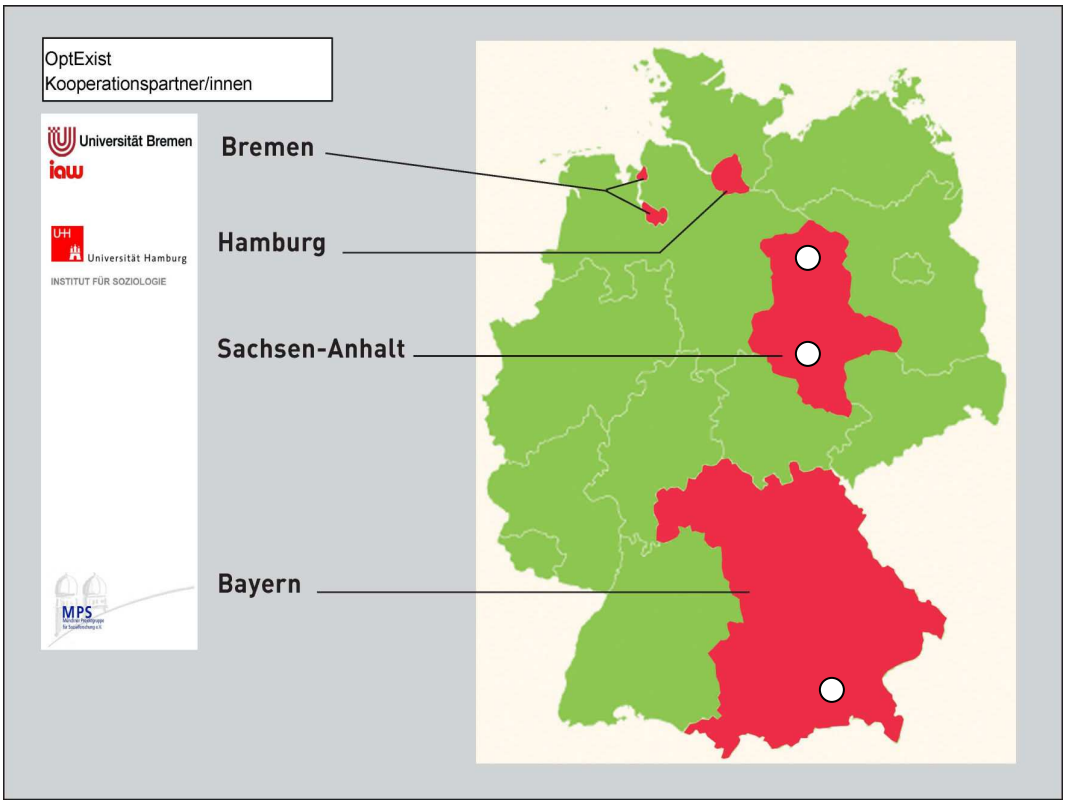
Übersicht: Neugründungen in den Untersuchungsregionen 2006, 2007

		Gesamt	männl.	weibl.	Anteil weibl. in %
2006	Bayern	100.867	63.946	36.921	**36,6**
	Bremen, Stadt	5.831	4.161	1.670	**28,6**
	Hamburg	15.600	10.068	5.532	**35,5**
	Sachsen-Anhalt	18.950	13.129	5.821	**30,7**
2007	Bayern	96.489	61.106	35.383	**36,7**
	Bremen, Stadt	5.597	3.961	1.636	**29,2**
	Hamburg	15.485	9.879	5.606	**36,2**
	Sachsen-Anhalt	16.783	11.531	5.252	**31,3**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009

Um die Vergleichbarkeit der Fallstudien zu gewährleisten und um den räumlichen Zuschnitten und Zuständigkeiten von Fördereinrichtungen und ihren Kooperationsnetzen gerecht zu werden, sind die gegebenen Förderstrukturen in Bremen (plus ergänzende Erhebungen in Bremerhaven), in Hamburg, in München (Bayern) sowie in Magdeburg und Halle (Sachsen-Anhalt) analysiert worden.

Abbildung 1: Verteilung der regionalen Fallstudien



- Institutionelle Bedingungen der Förderpraxis und subjektive Passung

Im Prozess der Existenzgründung treffen – sofern überhaupt professionelle Beratung und Förderung in Anspruch genommen wird - zwei unterschiedliche Perspektiven und Handlungslogiken aufeinander: die der bewussten individuellen Weichenstellung im Verlauf der Biographie und die einer organisationsspezifischen bzw. institutionellen Förderlogik. Das OptExist-Vorhaben geht davon aus, dass das Zusammenspiel dieser beiden Perspektiven für das Gelingen oder Misslingen der Statuspassage „Existenzgründung", in jedem Falle für die subjektive Wahrnehmung und Bewertung durch den/die einzelne/n Existenzgründer/in ursächlich ist.

Unabhängig vom Geschlecht stellt eine Existenzgründung für die meisten Gründer und Gründerinnen den Übergang von einem sozialen Status in einen anderen dar und bedeutet somit in der Mehrzahl der Fälle eine wichtige biographische Weichenstellung, in die eine Vielzahl unterschiedlicher individueller Voraussetzungen eingeht – Ziele, Wünsche, Interessen; Ressourcen und Restriktionen; Fähigkeiten und Kompetenzen. Neben den Individuen sind an der Gestaltung dieser Statuspassage zahlreiche unterschiedliche Institutionen und Organisationen (Behörden, Initiativen, Verbände, Agenturen, Vereine, Unternehmen etc.) beteiligt, die - jeweils für sich und/oder in ihrem Zusammenwirken – ihre

eigenen Handlungslogiken verfolgen, welche sich ihrerseits aus unterschiedlichen Zielen und Zwecken, Regeln, Ressourcen, Instrumenten etc. zusammensetzen.

Einzelne Organisationen oder auch das gesamte relevante Fördersystem können dabei für Gründerinnen und Gründer als unmittelbarer Unterstützungsmechanismus wirken, der Hürden im Gründungsprozess ausräumt oder überwinden hilft; sie können aber auch als „Gatekeeper" fungieren, die Hürden aufbauen, indem sie Zugänge und Zugangsberechtigungen regeln; sie können als „Platzanweiser" wirken, die bestimmten Personen bestimmte Rollen und Plätze zuweisen und ihnen andere vorenthalten und sie können eine „Lotsen"-Funktion wahrnehmen, die Gründerinnen und Gründern hilft, einen (eigenen) Weg durch die diversen Probleme des Gründungsprozesses zu finden.

Ob und inwieweit sich also Individuen an die institutionellen Ziele und Logiken anpassen (müssen) oder umgekehrt sich die konkrete Förderpraxis den individuellen Voraussetzungen und Bedingungen der Existenzgründung anpasst, wird in der vorliegenden Studie unter dem Begriff "subjektive Passung" zusammengefasst und stellt den Maßstab für die Bewertung der institutionellen Förderpraktiken dar. Institutionelle Förderpraktiken, die den jeweiligen Eigenheiten der Person Raum lassen und auf individuelle Voraussetzungen eingehen – die mit dem Geschlecht, aber auch mit anderen Merkmalen wie z.B. der Herkunft verbunden sein können –, werden dabei allgemein an drei Kriterien festgemacht: Dem *Bezug auf das Individuum*, das als Akteur der Gründung innovative Ideen und wirtschaftliche Interessen nicht einfach exekutiert, sondern das Gründungsvorhaben als sinnvolle berufliche und allgemein biografische Option reflektiert und entwickelt. Vor diesem Hintergrund spielt auch die *Prozessbezogenheit* der Gründungsförderung unter dem Aspekt der Gendersensibilität eine wichtige Rolle. Das Gründungsvorhaben soll demnach nicht allein auf das Ergebnis eines marktfähigen Gründungskonzeptes reduziert, sondern als Prozess der Ideenentwicklung, der Klärung persönlicher Zielsetzungen und der Aneignung von Informationen, Kompetenzen und Qualifikationen betrachtet werden. Individuumsbezug und Prozessorientierung werden dann beiden Geschlechtern gerecht, wenn sowohl mögliche geschlechtsspezifische Varianzen in der Entwicklung von Gründungsvorhaben, in der Bewertung von Risiken und Ähnliches berücksichtigt werden und sofern auch hier eine umfassende *Perspektive auf den gesamten Lebenszusammenhang* verfolgt wird.

- Regionale Förderstrukturen als institutionelles Arrangement

Schließlich gilt es bei der Bewertung von Förderleistungen und -praktiken zu berücksichtigen, dass kaum ein Gründer/eine Gründerin im Verlauf des Gründungsprozesses nur mit einer einzigen Institution bzw. Organisation zu tun hat. Tatsächlich handelt es sich in den meisten Regionen um ein unübersichtliches Angebot verschiedenster Einrichtungen und Funktionen (Beratung, Qualifizierung, Coaching, Finanzierung, Prüfung/Zertifizierung, Vermittlung von Kontakten etc.), aus dem potentielle Existenzgründer/innen teils obligatorische, teils fakultative Leistungen in Anspruch nehmen können bzw. müssen. Überdies gehören neben den operativen Leistungen auch Steuerungsfunktionen in Verbänden und

regionaler Wirtschafts- und Strukturpolitik sowie intervenierende Funktionen (z.B. die mehr oder weniger stark ausgeprägten Aktivitäten von Frauenbeauftragten und/oder Gleichstellungsstellen in diesem Bereich) zu dem jeweiligen regionalen Fördersystem. Insofern ist anzunehmen, dass das institutionelle Arrangement, in dem die verschiedenen Angebote jeweils angeordnet sind, und die faktische Organisationsform regionaler Förderstrukturen eine wichtige Rolle für die konkrete Ausprägung von Förderleistungen und –praktiken spielen.

Der Zugang zu dem in allen Ländern hochgradig ausdifferenzierten Feld der Gründungsförderung konzentriert sich daher auf jene institutionellen Arrangements, die in der Regel durch öffentliche Förderung konstituiert und in weiten Teilen getragen werden und die – bei unterschiedlichen regionalen Voraussetzungen im Hinblick auf Ursachen und interne Kooperation – als Kernstruktur regionaler „Fördersysteme" betrachtet werden können.[2] Diese Arrangements oder regionalen Fördersysteme können sich in ihrer Struktur und Funktionsweise recht unterschiedlich darstellen – z.B. als relativ eng kooperierende Netzwerke, als hierarchisch aufgebaute Organisationsstruktur oder als relativ locker kooperierende und wenig arbeitsteilige Ansammlung von Einzelanbietern.

Jeweils spezifische Rahmenkonstellationen ebenso wie die strategische Ausrichtung der beteiligten institutionellen Akteure formen dabei unterschiedliche Typen der Institutionalisierung, Vernetzung und der Netzwerkregulierung. Wichtig ist dies im Hinblick auf die anderen für OptExist forschungsleitenden Annahmen: Um das jeweilige regionale Geschehen tatsächlich verstehen und die Berücksichtigung oder auch Vernachlässigung des Genderimpacts in der Gründungsförderung angemessen verorten zu können, muss erstens der Arbeitsteilung zwischen den Organisationen Rechnung getragen werden. Ebenso muss gefragt werden, wie praktizierte Formen der Arbeitsteilung im Hinblick auf die Förderung von angehenden Unternehmerinnen wirken. Werden Genderaspekte von Einzelorganisationen oder von Einzelpersonen problematisiert und berücksichtigt? Handelt es sich womöglich um einen common sense innerhalb der Gründungsinfrastruktur? Wird die Förderung von Frauengründungen als integraler Bestandteil und politische Zielsetzung in der Ausgestaltung von Förderprogrammen mitverfolgt, oder gibt es regionalspezifische bzw. regional begründete Routinen im Ignorieren von sozialen Geschlechterverhältnissen?

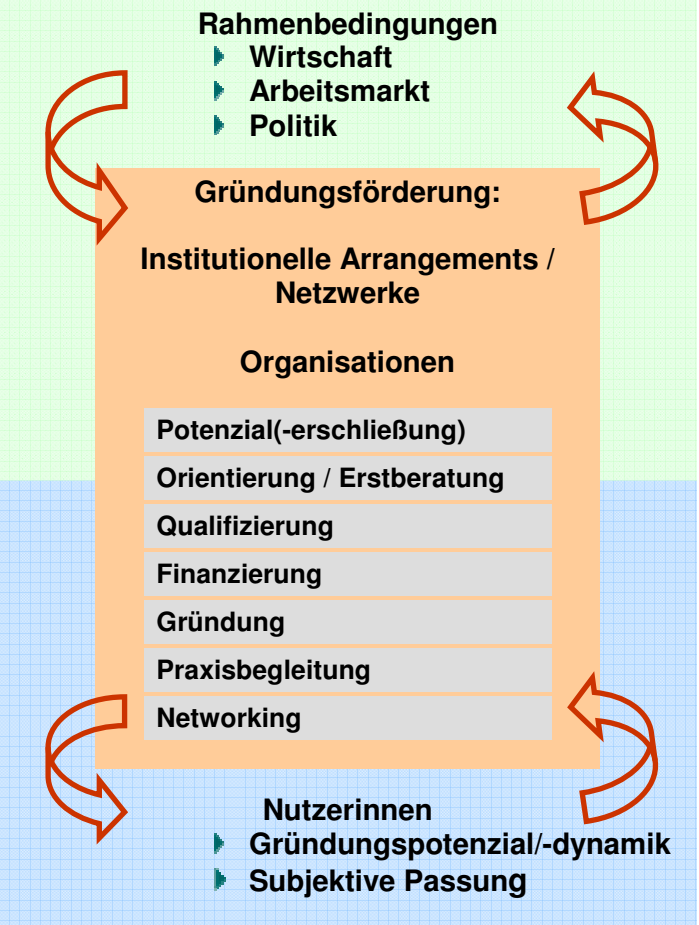
Antworten auf diese Fragen verweisen zweitens auf das dynamische Moment in der Ausgestaltung der Gründungsförderung, das besonders mit Blick auf mögliche Ansätze zur Optimierung von zentraler Bedeutung ist: Die Steuerung von institutionellen Arrangements, der Institutionalisierungsgrad oder auch die Ausgestaltung der Beziehungen zwischen den (kollektiven) Akteuren können von großem Einfluss auf die Handlungschancen der einzelnen Beteiligten und die Lern-/Veränderungsfähigkeit des gesamten Systems sein. Bezogen auf die empirische Realität lässt sich so erklären, inwiefern und warum allgemeine politische Vorgaben, zielgruppenspezifische Anbieter oder etwa thematisch engagierte Einzelakteure die Behandlung von gendersensitiven Themenstellungen bestim-

[2] Damit ist etwa der große Bereich der i.d.R. nur locker mit den hier betrachteten Netzwerken verbundenen Rechtsanwälte oder Steuerberater nicht Gegenstand der Untersuchung.

men bzw. inwiefern das Zusammenspiel von Akteuren Veränderungen von Strukturen und der konkreten Förderpraxis herbeizuführen vermag.

Die skizzierten Zusammenhänge können in einem komplexen Modell potentieller Wechselwirkungen dargestellt werden, das der methodischen Vorgehensweise der Studie zugrunde gelegt wurde und sich schematisch wie folgt abbilden lässt (Abbildung 2):

Abbildung 2: Gesellschaftliche Einbettung der Gründungsförderung



Methodik und Vorgehensweise

Um der Komplexität dieser Zusammenhänge auf einer empirischen Ebene gerecht zu werden, bedurfte es eines mehrschrittigen Vorgehens, bei dem verschiedene methodische Zugänge kombiniert wurden. So wurde die Analyse der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in den vier Fallstudien auf der Basis von Dokumentenanalysen und statistischem Material aufgebaut. Ergänzt wurde dieser Arbeitsschritt durch ExpertInnengespräche auf der Ebene politisch-administrativer Entscheidungsträger.

Ebenso wie bei den themenzentrierten Interviews auf der Steuerungsebene wurde auch bei der Befragung von ExpertInnen auf einer operativen Ebene, d.h. bei denjenigen Organisationen, die konkrete Förderleistungen in den einzelnen Phasen des Gründungsprozesses anbieten, ein Gesprächsleitfaden benutzt, der in differenzierter Form die oben dargestellten Themen- und Fragestellungen umfasste. In allen Fallstudienregionen wurden ca. 15 bis 20 derartige Expert/inn/engespräche geführt. Um weiteren möglicherweise geschlechtsspezifisch wirkenden Einflüssen nachzugehen, wurden die Fallstudien durch eine Analyse von Sprache und Inhalten der Internetseiten, Broschüren und ähnlichen Werbematerialien der betrachteten Einrichtungen komplettiert.

Die Perspektive von Personen, die Angebote der Existenzgründungsförderung in Anspruch genommen haben, wurde im Rahmen einer umfassenden standardisierten Befragung erfasst. Dabei wurden alle Gründer und Gründerinnen, die bei den in den Fallstudien betrachteten Organisationen während eines Jahres eine Förderleistung in Anspruch genommen hatten, schriftlich gebeten, über ihre Gründungsabsichten, -ziele und –voraussetzungen ebenso wie über ihre Erfahrungen im Gründungsprozess und mit den Fördereinrichtungen Auskunft zu geben. Die Befragung erbrachte einen Rücklauf von 1.751 ausgefüllten Fragebögen.

Diese Vorgehensweise ließ sich in drei der vier Fallstudienregionen realisieren. In München wurde eine weitere quantitative Befragung zu den Beratungserfahrungen im Gründungsprozess nicht von allen Einrichtungen gewünscht. Deshalb wurden zum einen speziell jene Gründerinnen standardisiert befragt, die sich in einer explizit genderbewusst arbeitenden Einrichtung beraten ließen und zum anderen wurde eine qualitative Vertiefungsstudie zur Wahrnehmung und Bewertung von Gründungsförderangeboten durch Nutzer/innen durchgeführt. Dabei wurden in München 22 Gründer/innen in ausführlichen themenzentrierten Interviews befragt. Auf diese Weise konnten in Ergänzung der quantitativen Erhebung wertvolle Befunde zur Differenzierung von Gründerinnentypen gewonnen werden.

Erwartungsgemäß konnten anhand der exemplarischen Untersuchungen landesspezifischer Gründungsförderungsstrukturen im Rahmen von OptExist institutionelle Praktiken identifiziert werden, die einerseits als „gute Beispiele" dazu beitragen könnten, bislang unausgeschöpfte „weibliche" Gründungspotenziale zu erschließen. Andererseits wurden auch Defizite deutlich, die gerade die Erreichung dieses Ziels erschweren. Da es zum Auftrag des Verbundvorhabens gehörte, „Optimierungspotenziale" nicht nur zu erkennen, sondern gemeinsam mit diversen Praxispartnern auch Prozesse zu einer Fortentwicklung der Förderpraxis anzustoßen, wurden in allen Fallstudienregionen Transferworkshops durchgeführt (siehe Anhang VI.3). Gemeinsam mit erfahrenen Praktiker/innen wurden schließlich als Beitrag zur Gendersensibilisierung der Praxis allgemeine Handreichungen erarbeitet (siehe Anhang VI.1).

Die Ergebnisse des gesamten Vorhabens werden in den folgenden Kapiteln dokumentiert. In den Abschnitten II.1 bis II.4 werden die Fallstudien vorgestellt, die in den ausgewählten Bundesländern durchgeführt wurden. Die länderübergreifende Auswertung der im

Rahmen des Projekts durchgeführten standardisierten Befragung von Nutzerinnen und Nutzern der Beratungs- und Förderleistungen folgt in III. Abschnitt IV. enthält die Ergebnisse der vertiefenden qualitativen Teilstudie zur Wahrnehmung und Bewertung von Förderangeboten durch angehende Gründer und Gründerinnen. Der Bericht schließt mit einem zusammenfassenden Resümee (Kapitel V.).

II. Fallstudien

II.1 Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen im Land Bremen

Jenna Voss

Danksagung 17
Kurze Einführung 18
1 Regionale Rahmenkonstellation für Existenzgründungen in Bremen und Bremerhaven 18
1.1 Geographische und geschichtliche Merkmale 19
1.2 Strukturpolitische Ziele 19
1.3 Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung 20
1.4 Einwohner/innenentwicklung 24
1.5 Selbständigkeit und Neugründung 26
1.6 Zwischenfazit 28
2 Regionales Fördersystem und seine Funktionen 29
2.1 Datengrundlage für die Analyse der Förderpraxis 29
2.2 Explizite und implizite Gendersensibilität der Förderpraxis 29
2.2.1 Gendersensibilität als relevantes Problem und Zielvorgabe der Förderpraxis 30
2.2.2 Gendersensibilität der Förderangebote 30
2.2.3 Qualitätsmanagement der Förderangebote 34
2.2.4 Zwischenfazit 35
2.3 Einflussfaktoren der bremischen Förderpraxis 36
2.3.1 Kooperations- und Netzwerkbedingungen 36
2.3.2 Organisationelle Förderlogiken 37
2.4 Zwischenfazit 39
3 Bewertung der Förderpraxis durch Kundinnen und Kunden 40
3.1 Eckdaten der standardisierten Umfrage 40
3.2 Profil des Samples der Nutzerinnen 41
3.3 Individuelle Gründungsmotive 43
3.4 Relevante Faktoren für Selbständigkeit und beanspruchte Gründungsangebote 44
3.5 Individuelle Erfahrungen mit den Gründungsangeboten 47
3.5 Zwischenfazit 50
4 Fazit und Optimierungsempfehlungen 50
5 Ergebnistransfer und Optimierungsmaßnahmen 52

Danksagung

An der Fallstudie „Bremen" haben sich zahlreiche Expert/innen aus der Politik und Praxis beteiligt. Ohne ihre engagierte Unterstützung wären die Tiefe und Detailliertheit dieser Fallstudie kaum zu realisieren gewesen.

Ich bedanke mich für das mir reichlich zur Verfügung gestellte Material der Beratungs- und Finanzierungsorganisationen, die tiefgehenden und anregenden Gespräche, die Offenheit und die Zeit sowie die Freundlichkeit, mit der ich in den Organisationen empfangen wurde.

Zum Dank verpflichtet bin ich insbesondere den bremischen Netzwerkpartner/innen im Gründungsnetzwerk B.E.G.IN, die die standardisierte Umfrage ermöglichten und sie mitorganisierten. Der Handelskammer Bremen danke ich außerdem für die tatkräftige Unterstützung bei der Organisation von Tagungen und Workshops.

Nicht zuletzt danke ich allen Gründerinnen und Gründern, die unseren langen und doch recht komplexen Fragebogen ausgefüllt haben, für die Beteiligung an unserer Umfrage.

Kurze Einführung

Im Rahmen des durch das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) geförderten Forschungsprojektes OptExist wurden von 2006 bis 2008 institutionelle Angebote zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen im Land Bremen untersucht. Ziel war, festzustellen, inwieweit die Geschlechterdifferenzen in den Förderstrukturen berücksichtigt werden und wo es diesbezüglich Optimierungspotentiale gibt.

Die Basis der Fallstudie bilden vor allem die im ersten Abschnitt zusammengefasste breit angelegte wirtschafts- und arbeitsmarktstrukturbezogene Analyse, die im Kapitel 2 dargestellten Ergebnisse der Auswertung der Gespräche mit einschlägigen Akteur/innen auf der administrativ-politischen und operativen Ebene und die Ergebnisse der standardisierten Befragung von Nutzerinnen und Nutzern von Existenzgründungsangeboten in Bremen und Bremerhaven (Kapitel 3). Empfehlungen für Optimierungsmaßnahmen schließen den Bericht ab.

1 Regionale Rahmenkonstellation für Existenzgründungen in Bremen und Bremerhaven

Das Land Bremen ist das kleinste aller Bundesländer. Es umfasst die beiden Städte Bremen und Bremerhaven und ist nahezu gänzlich urbanisiert. Das Land Bremen ist verhältnismäßig stark vom Strukturwandel betroffen, weist Tertiarisierungsdefizite und insbesondere in Bremerhaven eine hohe Arbeitslosigkeit auf. Strukturpolitische Ziele sind die Verbesserung des wirtschaftlichen Potentials, Ausbau des Dienstleistungssektors sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Die Förderung von Existenzgründungen wird in diesem Zusammenhang zum Teil als eine Strategie eingesetzt. Angestrebt wird dabei nicht allein, die Anzahl der Existenzgründungen zu erhöhen, sondern „qualitativ hochwertige Gründungen" zu fördern, die sich langfristig auf dem Markt behaupten können. Die Förderung weiblicher Existenzgründungen wird dabei nicht als eine explizite Aufgabe betrachtet. Allerdings trägt die im Land gut etablierte Frauenpolitik dazu bei, dass auch Existenzgründerinnen bei der staatlichen Förderung mitberücksichtigt werden.

1.1 Geographische und geschichtliche Merkmale

Die Freie Hansestadt Bremen ist eine traditionsreiche Stadt, deren Entstehungsgeschichte bis auf das Jahr 782 zurückreicht. Die ca. 404 Quadratkilometer machen gerade 0,16% der Gesamtfläche der Bundesrepublik Deutschland aus. Damit ist Bremen das kleinste der deutschen Bundesländer. Das Land umfasst drei Gebietskörperschaften: die beiden Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und das Land Bremen. Die beiden Städte Bremen und Bremerhaven liegen durch niedersächsisches Gebiet getrennt ca. 60 km auseinander. An der Nordseeküste bzw. nahe der Küste gelegen ist das Land im Wesentlichen maritim geprägt. Vor allem Häfen, Handel und Tourismus haben sich nachhaltig auf die Strukturentwicklung ausgewirkt.

Die Stadt Bremerhaven wurde 1827 auf einem erworbenen Grund als Bremens Außenposten errichtet und hat sich seitdem zu einem bedeutsamen Hafen und dem wichtigsten Fischereihafen der Bundesrepublik entwickelt. Die Gesamtfläche der Stadt Bremerhaven umfasst etwa 78 Quadratkilometer. Zu ihrem Gebiet gehören alle Hafenanlagen des Landes (Wrobel u. a. 2005).

1.2 Strukturpolitische Ziele

Die politische Arena Bremens ist seit der Nachkriegszeit sozialdemokratisch geprägt. Nach drei Legislaturperioden wurde 2007 die „Große Koalition" durch die rot-grüne Regierung abgelöst. Die Frauen- und Gleichstellungspolitik ist gut etabliert und weist eine personelle Kontinuität auf.

Seit Jahren wird von der Landesregierung Schuldenabbau zur Haushaltskonsolidierung durch Ausgabenkürzungen einerseits und Einnahmeverbesserung andererseits betrieben. Zu den hauptsächlichen Strategien der Sanierungspolitik gehören die Einleitung des wirtschaftsstrukturellen Wandels, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Reduktion der Scherenentwicklung zwischen Bremen und Bremerhaven sowie eine positive Einwohner- und Ausgabenentwicklung (Sieling / Böhrnsen 2005). Um diese Ziele zu realisieren wurden im Land Bremen verschiedene Strukturentwicklungsprogramme aufgelegt: Seit den 1990ern versucht das Land vor allem mittels wirtschaftsstruktureller Förderprogramme (EU-teilfinanziert) der Haushaltsnotlage und dem Beschäftigungsrückgang gegenzusteuern. Nennenswert ist in diesem Zusammenhang das Wirtschaftspolitische Aktionsprogramm (WAP) mit den Zielen, die wirtschaftliche Produktivität zu erhöhen, die Modernisierung der KMU's und der traditionellen Kernindustrie zu unterstützen, weiter der Ausbau des Dienstleistungssektors und neuer Wachstumsfelder beispielsweise in der Forschung und Hochtechnologie. Das Investitionssonderprogramm (ISP) wurde zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit aufgelegt und das Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm (BAP) mit der Zielsetzung, die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (Wrobel u. a. 2005). Seit 1998 trägt die Bremer Existenzgründungsinitiative (Jahresbericht 2004) in den beiden Städten zur Verbesserung der Marktchancen von Existenzgründer/innen bei.

Es gibt verstärkte Bemühungen die schwierige struktur-wirtschaftliche Situation in Bremerhaven zu verbessern. Die Stadt ist daher in diverse Strukturentwicklungsprogramme eingebunden. Unter anderem werden in Bremerhaven Sonderprogramme im Rahmen des Wirtschaftsstrukturpolitischen Aktionsprogramms (WAP) und des Investitionssonderprogramms (ISP) umgesetzt. Seit 2003 wurde ferner das „Standortentwicklungskonzept Bremerhaven 2020" aufgelegt, dessen Ziele in der Verbesserung sozialer und wirtschaftlicher Strukturen und der Erhöhung des Wirtschaftswachstums liegen. Zu weiteren Zielsetzungen gehören die Modernisierung der Infrastruktur, die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die Erhöhung der Einwohnerzahl sowie die Stärkung der Finanzkraft.

Diese investive bremische Sanierungsstrategie wurde inzwischen hinterfragt und dahingehend verändert, dass insgesamt weniger Investitionsmittel zur Verfügung gestellt, dafür aber „klare Schwerpunkte" gesetzt werden (SPD-Landesvorstand 2006). Die Landespolitik solle sich künftig am „Machbaren und nicht am Wünschenswerten" orientieren. Es solle zwar weiter in die Wirtschaftskraft und den Ausbau der Arbeitsplätze investiert werden, dabei aber gezielt „wenige ausgewählte neue Investitionsvorgaben" getätigt werden (SPD-Landesvorstand 2006).

1.3 Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung

In der bremischen Wirtschaftsstruktur bilden sich primär die altindustriell geprägten Bereiche des Produzierenden Gewerbes ab, hier vor allem Stahlverarbeitung, Schiffbau, Nahrungs- und Genussmittelproduktion (inkl. Baugewerbe insgesamt ca. 29%) sowie die typischen Bereiche der Dienstleistungsbranche, deren Schwerpunkte im Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Tourismus, Finanz- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie weiteren privaten und öffentlichen Dienstleistungen liegen und zusammen ca. 47% ausmachen. Der primäre Sektor ist innerhalb der Struktur nur rudimentär vertreten.

Den nach wie vor wichtigsten Wirtschaftszweig der Industrie bildet der Maritime Bereich. Bremen ist die zweitgrößte Hafenstadt der Bundesrepublik und eine der größten in Europa. Jeder dritte Arbeitsplatz in Bremen von insgesamt ca. 300.000 hängt in irgendeiner Weise mit dem Hafengeschehen zusammen. Hingegen werden im Fahrzeugbau ca. 16.000, in der Luft- und Raumfahrtindustrie 5.000 und in der Stahlverarbeitung gleichfalls knapp 5.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigt (Wrobel u. a. 2005).

Seit den 1990er Jahren vollzieht sich ein Strukturwandel, der sich im Abbau der Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe und im Beschäftigungszuwachs in der Dienstleistungsbranche abzeichnet. Prozentual bewegt sich der Zuwachs der Dienstleistungsbranche in Bremen unter dem Bundesdurchschnitt. Trotz der Umsatzsteigerung im Produzierenden Gewerbe, die zwischen 1993 und 2001 gut über 50% betrug, riefen rationalisierungsbedingte Produktivitätssteigerungen Beschäftigungsabbau hervor. Der Verlust von 15% der Arbeitsplätze in der Gewerbebranche (Tab. 1) innerhalb von knapp 10 Jahren konnte durch den Ausbau der Dienstleistungsbranche nicht kompensiert werden (Wrobel u. a. 2005).

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung im Produzierenden Gewerbe im Land Bremen (1993-2001) in %

Jahr	Beschäftigungsentwicklung	Umsatzentwicklung
1993	100,0	100,0
1994	95,5	110,9
1995	91,6	106,9
1996	87,3	105,7
1997	86,9	122,4
1998	86,4	127,2
1999	84,5	131,3
2000	84,3	142,7
2001	84,7	154,5

Quelle: Wrobel u. a. 2005: 19

Während die jährliche Umsatzentwicklung auch nach 2001 in etwa konstant blieb, setzte sich der Rückbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht nur im Produzierenden Gewerbe fort: Waren 2003 in Bremen insgesamt noch 237.436 Arbeitnehmer/innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so sank ihre Anzahl bis Mitte 2006 auf 231.320. Im Produzierenden Gewerbe sank die Anzahl der Beschäftigten von 2003 bis 2006 von 58.972 auf 55.995 Beschäftigte, während im Dienstleistungsbereich die Beschäftigung - von 166.265 auf 164.282 Beschäftigte zurückgegangen - weniger sank (Statistisches Landesamt 2006). Prozentual gesehen ist in Bremen seit 2001 die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 1,4% (Verarbeitendes Gewerbe 2,6%) zurückgegangen (Handelskammer Bremen 2005).

Zu einem wichtigen Wirtschaftszweig wurden Wissenschaft und Forschung ausgebaut. Mit 17 verschiedenen Forschungseinrichtungen verfügt Bremen über ein komplexes Wissenschaftsnetz, mit einer zum Teil bundesweit herausragenden Forschung wie z. B. der Polar- und Meeresforschung. Die bremischen Hochschulen und die Universität bringen eine hohe Anzahl an Absolvent/innen hervor. 2004 hat Bremen den Bundesdurchschnitt der Bevölkerung mit akademischer Ausbildung von 3,4% um 2,6% überschritten. Gut organisiert scheint auch der Wissenstransfer zwischen Forschung und Wirtschaft. Hierfür wurden mit der Entwicklung des Technologieparks und der Gründung der International University Bremen gute Voraussetzungen geschaffen. Etliche Beispiele für gelungene kooperative Strukturen von Forschung, Wissenschaft und Wirtschaft lassen sich vor allem im Bereich der Hochtechnologien aufführen (z. B. Raumfahrt-Arbeitsgemeinschaft BEOS, Orbitale Hochtechnologie Bremen System OHB usw.).

Die Großbetriebe sind in Bremen als Arbeitgeber dominierend. Sie stellten 2003 ca. 55% der Arbeitsplätze (Bundesdurchschnitt 48%) und gerade sie nehmen einen massiven Arbeitsplatzabbau vor. Die in Bremen etwas unterrepräsentierten kleinen und mittleren

Unternehmen (KMU's) tragen zum Arbeitsplatzzuwachs bei. Sie sorgten bisher für eine 8,4%ige Steigerung der Beschäftigung, während im bundesweiten Durchschnitt nur 6,2% verzeichnet wurden (Wrobel u. a. 2005: 28).

Die Wirtschaftsstruktur Bremerhavens wurde vorwiegend durch die maritime Wirtschaft geprägt. Mit dem Rückbau dieser Kernindustrie hat ein massiver Arbeitsplatzabbau eingesetzt, der innerhalb der letzten Dekade die Arbeitslosenzahlen auf über 13% hochpushte. Gegenwärtig gilt Bremerhaven in der gesamten Region als besonders strukturschwach und ist durch einen überdurchschnittlich hohen Stand Langzeitarbeitsloser (42% in 2003) und starke Abwanderung gekennzeichnet (Wrobel et. al. 2005).

In dem alten Kernsektor Schiffbau waren 2004 noch etwa 1.400 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Der Fischereihafen beschäftigte ca. 8.000 Mitarbeiter/innen. Die Beschäftigung Bremerhavens konzentriert sich vor allem auf den Dienstleistungssektor, der gut über 70% aller Arbeitsplätze zur Verfügung stellt (www.meinestadt.de/bremerhaven/ statistik.de). Starke Branchen sind im Handel, im Sozial- und Gesundheitswesen, Verkehr, Finanzwesen, Fahrzeugbau und der Ernährungs- und Genussmittelherstellung mit 62% der Arbeitsplätze zu sehen (Wrobel u. a. 2005). Im Produzierenden Gewerbe sind zur Zeit weniger als 25% aller Arbeitsplätze zu finden (www.meinestadt.de/bremerhaven /statistik.de).

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist entsprechend dem Wegbruch traditioneller Industrie vor allem im Produzierenden Gewerbe in beiden Städten stark zurückgegangen. Im Dienstleistungssektor blieb sie bis 2005 trotz geringfügigen Rückgangs verhältnismäßig stabil. In Bremerhaven konnte sie in den letzten zwei Jahren ein wenig ausgebaut werden (Tab 2).

Tabelle 2: Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Bremen und Bremerhaven (2001-2007)

Jahr	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Bremen in Tsd.	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Bremerhaven in Tsd.
2001	241,7	44,9
2002	240,5	44,0
2003	237,5	43,1
2004	231,3	42,1
2005	228,0	42,4
2006	233,1	43,4
2007	232,7	44,4

Quelle: Handelskammer Bremen 2005; 2007

Die Beschäftigtenstruktur Bremerhavens weist einen überdurchschnittlich hohen Stand gering qualifizierter Beschäftigter auf, bei gleichzeitig niedrigem Stand an Hochqualifizierten (knapp 5%). Zwar liegt damit der Anteil hoch qualifizierter Bevölkerung Bremerhavens nur knapp unter dem Bundesdurchschnitt, der Anteil Ungelernter ist mit 27% dafür recht hoch (Tab. 3). Diese Qualifikationsstruktur ist historisch entlang der Wirtschaftsstruktur Bremerhavens gewachsen, einer Seehafen- und Arbeiterstadt. In den letzten drei Dekaden scheint sich diese weiter verstärkt zu haben (Wrobel u. a. 2005). Hinzu kommt die Abwanderung vor allem hoch qualifizierter Einwohner/innen aufgrund fehlender beruflicher Perspektiven und Karrieremöglichkeiten. Hingegen wurden in der Stadt Bremen 2004 knapp 10% hoch qualifizierte, 67% qualifizierte und 23% gering qualifizierte Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Die Anzahl Hochqualifizierter an allen Erwerbstätigen liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Das Jahr 2004 stand in Bremen im Zeichen einer konjunkturellen Belebung mit einem Wirtschaftszuwachs von etwa 1% gegenüber –1,1% im Vorjahr (Jahresbericht 2004). Im Rahmen der struktur- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden über 4.500 Arbeitsplätze geschaffen und insgesamt konnte zwischenzeitlich ein Beschäftigungszuwachs von 0,4% verbucht werden. Dennoch kam es zur weiteren Abnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Von 2004 auf 2005 betrug der Rückgang 1,4%, im Produzierenden Gewerbe sogar 2,6%. Die Anzahl der versicherungspflichtig beschäftigten Frauen hat sich jedoch zwischen 2003 und 2005 nicht nennenswert verringert. Im Verarbeitenden Gewerbe, Handel, Verkehr, Versicherungsgewerbe, bei den Unternehmensdienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung, der Erziehung und dem Gesundheits- und Sozialwesen waren die Beschäftigungszahlen ebenfalls rückläufig. Eine positive Beschäftigungsentwicklung war lediglich bei privaten Dienstleistungen, im Einzelhandel, Gastgewerbe und Tourismus und der Energie- und Wasserversorgung zu verzeichnen.

Tabelle 3: Beschäftigungsanteil nach Qualifikation (in %)

Beschäftigte nach Qualifikation	Bremen Land	Bremerhaven	Bremen
gering qualifizierte	23,51	27,01	22,87
qualifizierte	67,04	68,01	67,35
hoch qualifizierte	9,04	4,99	9,78

Quelle: Wrobel u. a. 2005: 47

Der starke Anstieg der Arbeitslosenzahlen seit 2001 (Tab. 4) konnte zunächst nur wenig gebremst werden (Wrobel / Brück-Klingberg / Harten 2005; Senator für Wirtschaft und Häfen 2006a). Die Arbeitslosenquote lag im Land Bremen Mitte 2006 bei etwa 16% (Bundesdurchschnitt 10,5%), konnte aber bis 2007 erheblich gesenkt werden. Dramatisch war der Stand der Arbeitslosen in Bremerhaven, dieser betrug 2005 über 23%. Bis 2007 konnte er auf 18,5% gesenkt werden.

Tabelle 4: Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquote Städte Bremen und Bremerhaven (2001 – 2007)

Jahr	Arbeitslosenzahlen / Arbeitslosenquote in Bremen in %		Arbeitslosenzahlen / Arbeitslosenquote in Bremerhaven in %	
2001	30.475	11,6	9.376	16,4
2002	30.878	11,6	9.654	17,0
2003	32.368	12,2	10.047	18,0
2004	32.339	12,2	10.008	18,4
2005	40.527	15,4	12.697	23,7
2006	36.429	13,7	11.282	20,7
2007	30.881	11,5	10.275	18,5

Quelle: Handelskammer Bremen 2005; Statistisches Landesamt 2006

Unter den arbeitslos gemeldeten Personen befanden sich 2006 nur knapp über 38% Frauen, was weit unter dem Bundesdurchschnitt von 45,5% lag (www.meinestadt.de/bremen/statistik). Die Arbeitslosigkeit der Frauen in Bremerhaven lag Mitte 2004 bei etwa 34%, also noch deutlich unter der Quote arbeitsloser Frauen in Bremen.

Tabelle 5: Arbeitslosenquote von Frauen in Bremen und Bremerhaven (2004 - 2007)

Jahr	Quote arbeitsloser Frauen	
	Bremen	Bremerhaven
2004	10,9	14,8
2005	15,4	24,5
2006	13,9	21,0
2007	11,6	19,3

Quelle: Statistisches Landesamt 2006; Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales Bremen 2007

Die Quote arbeitsloser Frauen ist seit 2004 gestiegen. Vor allem in Bremerhaven war der Anstieg dramatisch. 2007 fanden mehr Frauen eine Beschäftigung, in Bremerhaven lag die Arbeitslosenquote wieder unter 20% (Tab. 5).

1.4 Einwohner/innenentwicklung

Seit den 1990er Jahren wurde im Land Bremen ein starker Einwohnerschwund verzeichnet, der mit strukturpolitischen Maßnahmen etwas gebremst werden konnte. Seit 1993

sind aus dem Land Bremen etwa 20.000 Personen weggewandert, davon gut 5.500 aus der Hansestadt (Tab. 6). Vor allem junge, hochqualifizierte Einwohner/innen sind ins niedersächsische Umland abgewandert.

Seit 2003 verzeichnet Bremen wieder einen leichten Einwohner/innenzuwachs. Ende 2005 lebten in Bremen 282.720 Frauen und 264.132 Männer. Das Gros der Bremer/innen lebt in den rund 190.000 Mehrpersonenhaushalten (Mikrozensus 2005).

Tabelle 6: Bevölkerungsentwicklung in Bremen und Bremerhaven von 1993-2007

Jahr	Land Bremen	Bremen	Bremerhaven
1993	683.096	551.604	131.492
1994	680.029	549.182	130.847
1995	679.757	549.357	130.400
1996	677.770	548.826	128.944
1997	673.883	546.968	126.915
1998	667.965	543.279	124.686
1999	663.065	540.330	122.735
2000	660.225	539.403	120.822
2001	659.651	540.950	118.701
2002	662.098	542.987	119.111
2003	663.129	544.853	118.276
2004	662.800	545.100	118.800
2005	663.000	546.852	116.900
2006	664.000	548.000	117.000
2007	663.000	548.000	116.000

Quelle: Wrobel u. a. 2005, Statistisches Landesamt 2004 / 2009, Mikrozensus 2005

Die Anzahl der Haushalte mit mindestens einem minderjährigen Kind ist seit 1987 von gut 67.000 auf rund 56.000 bis 2005 gesunken. In Bremerhaven leben etwa 116.000 Einwohner/innen, davon 60.000 Frauen. Seit 1995 hat die Stadt mehr als 9% ihrer Einwohner/innen verloren. Während die Hansestadt wieder leichte Einwohnerzuwächse verbucht, setzt sich in Bremerhaven der Abwanderungstrend bisher fort. Die starke Abwanderung vor allem junger und qualifizierter Menschen aus Bremerhaven ist ein deutliches Indiz dafür, dass diese kaum Chancen für die Umsetzung eigener Lebens- und Berufsvorstellungen sehen. Mit der Abwanderung dieser Personengruppe dürfte sich die Arbeitssituation in der Stadt in den nächsten Jahren weiter verschlechtern, da wenn überhaupt gerade diese als Arbeitnehmer/innen durch Unternehmen nachgefragt werden.

1.5 Selbständigkeit und Neugründung

Seit 2000 haben sich die Gründungszahlen in Bremen insgesamt positiv entwickelt, mit dem Höhepunkt im Jahr 2004. Während 2002 noch 23.000 Personen als Selbständige tätig waren, stieg ihre Anzahl bis 2004 auf 26.000 an. Die Anzahl der als selbständige Unternehmerinnen tätigen Frauen blieb in diesem Zeitraum allerdings mit 7.000 konstant.

Tabelle 7: Unternehmensneugründung und Selbständigkeit in Bremen (2000-2007)

Kategorie	Unt. Gesamt		Selbständige		Neugründung Selbständige		Aufgabe Selbständige	
Zeitraum	Neugrd.	Aufgabe	Neugrd.	Aufgabe	w	m	w	m
2000	3.642	3.000	3.042	2.322	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
2001	3.462	3.000	2.897	2.496	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
2002	3.457	3.123	2.967	2.638	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
2003	4.081	3.133	3.593	2.695	1.006	2.587	745	1.950
2004	4.843	3.328	4.342	2.900	1.276	3.066	805	2.095
2005	4.682	3.570	3.769	3.100	1.248	2.521	1.019	2.081
2006	5.831	4.848	4.614	4.085	1.444	3.170	1.316	2.769
2007	5.603	4.697	4.431	4.017	1.414	3.017	1.255	2.762

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen 2006/7

Im Jahr 2004 wurden knapp unter 5.700 Neuanmeldungen registriert, davon waren 4.843 Unternehmensneugründungen (Statistisches Landesamt Bremen 2006), d. h. etwa ein Drittel mehr als im Vorjahr (Senator Für Wirtschaft Und Häfen 2006a). Im Jahr 2005 lag die Selbständigenquote bei 10,4%, die Quote selbständiger Unternehmerinnen bei 7,5% (Statistisches 2005a). Es wurde wieder ein deutlicher Rückgang an Neugründungen und ein Anstieg von Geschäftsaufgaben verzeichnet. Auch die Anzahl der selbständigen Unternehmer/innen (so genannte Ein-Personen-Unternehmen) ist deutlich gesunken und auch in diesem Bereich sind die Geschäftsaufgaben angestiegen. Die Neugründungen durch Frauen im Bereich der Einzelunternehmen sind zwar in etwa konstant geblieben, die Geschäftsaufgaben haben sich jedoch auch hier vermehrt.

In 2006 sind die Existenzgründungen durch Frauen wieder deutlich gestiegen und auch 2007 hielten sie sich auf einem hohen Niveau, allerdings stieg auch die Anzahl der vollständigen Aufgaben an: Der höchste Stand an weiblichen und männlichen Neugründungen wurde 2006 verzeichnet (Tab. 7).

Statistische Angaben zu Neugründungen nach Wirtschaftszweigen und Gewerbetreibenden nach Geschlecht wurden seit 2004 erfasst. Demnach hat sich die Anzahl weiblicher Neugründungen insgesamt in vielen Wirtschaftszweigen leicht erhöht bzw. ist in etwa konstant geblieben (Tab. 8).

Tabelle 8: Neugründungen im Land Bremen nach Wirtschaftsbereichen von 2004 - 2007 in 1.000

Jahr Wirtschaftsbereiche	2004 Ges.	2004 weibl.	2005 Ges.	2005 weibl.	2006 Ges.	2006 weibl.	2007 Ges.	2007 weibl.
Produzierendes Gewerbe	200	**47**	192	**53**	267	**74**	302	**73**
Baugewerbe	431	37	448	27	571	19	612	33
Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kfz u. Gebrauchsgütern	2.028	501	1943	519	1.628	448	1.456	423
Gastgewerbe	392	136	557	161	361	109	398	126
Verkehr und Nachrichten-übermittlung	282	**54**	348	**65**	252	**52**	307	52
Kredit und Versicherung	281	77	284	56	305	67	142	27
Grundst. und Wohnungswe-sen, Vermarktung bewegl. Sachen; darunter: Daten-verarbeitung, Forschung u. Entwicklung Wirtschaftliche DL	1.635 261 11 1.229	**448** 25 0 **383**	1.564 283 12 1.111	**442** 43 0 **353**	1.414 149 - 1.079	**430** 24 - **368**	1.408 166 - 1.017	**418** 20 - **347**
Erziehung und Unterricht	62	19	53	19	45	19	45	22
Gesundh.- u. Sozialwesen	84	55	72	57	76	51	70	51
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	535	**221**	621	**270**	813	**381**	712	**381**
Alle Wirtschaftsbereiche	6.047	**1.616**	6.160	**1.676**	5.831	**1.670**	5.603	**1.636**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004 bis 2007

Den stärksten Anstieg weiblicher Gründungen gab es in den öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Die Neugründungen im Grundstücks- und Wohnungswesen sowie bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen blieben in etwa konstant, während in der Forschung und Entwicklung Neugründungen sowohl von Frauen als auch von Männern ausgeblieben sind. Ein Zuwachs an Neugründungen von Frauen konnte hingegen im Produzierenden Gewerbe festgestellt werden (Tab. 8).

Tabelle 9: Unternehmensneugründung und Selbständigkeit in Bremerhaven (2000-2007)

Kat. Jahr	Unt. gesamt Neugrd.	Unt. gesamt Aufgabe	Selbständige Neugrd.	Selbständige Aufgabe	Neugründung Selbständige w	Neugründung Selbständige m	Aufgabe Selbständige w	Aufgabe Selbständige m
2000	824	805	623	634	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
2001	776	756	586	596	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
2002	690	725	557	611	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
2003	911	792	775	640	232	543	205	435
2004	1.085	857	922	669	261	661	198	471
2005	950	961	771	806	244	527	288	518
2006	1.030	892	846	782	262	610	246	493
2007	938	1.004	764	815	207	557	271	544

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen 2000 bis 2007

In den letzten fünf Jahren ist die Anzahl der Neugründungen in Bremerhaven bis 2004 relativ wenig angestiegen und nach 2004 wieder gesunken. Die Anzahl der Geschäftsaufgaben blieb dagegen auf einem hohen Niveau konstant und überstieg teilweise die Anzahl der Neugründungen (Tab. 9). Ebenfalls die Neugründungen durch Frauen sind nach 2004 wieder gesunken und die Anzahl der Geschäftsaufgaben überschritt 2005 die Anzahl der Unternehmensneuerrichtungen.

Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln hat sich die Gründungsdynamik im Land Bremen in den letzten Jahren sehr gut entwickelt. Mit einem Plus von 16,5 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige (Schnitt: +2,0) belegte Bremen zwischen 2003 und 2005 mit deutlichem Abstand den ersten Rang.

1.6 Zwischenfazit

Das Land Bremen hat mit einem starken Einwohner/innenschwund und Rückgang der Arbeitsplätze zu kämpfen. Davon ist insbesondere die Stadt Bremerhaven betroffen, deren Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation sich in den letzten Jahren nur wenig verbessert hat. Die Arbeitslosenquote fällt hier im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch aus.

Mit dem Ziel, die Arbeitsmarktsituation zu verbessern, wurden in Bremen diverse Strukturprogramme aufgelegt, die dazu beigetragen haben, die Abwanderung abzuschwächen bzw. in der Stadt Bremen gänzlich zu stoppen und die Arbeitslosenzahlen zu senken. Die Anzahl an Existenzgründungen ist in der letzten Dekade gewachsen, hier insbesondere durch Gründungen von Frauen. Die Anzahl an Geschäftsaufgaben bewegt sich allerdings ebenfalls auf einem recht hohen Niveau.

2 Regionales Fördersystem und seine Funktionen

Die Förderpraxis für Existenzgründungen im Land Bremen ist vorwiegend netzwerkförmig und in Hinblick auf das Gründungsangebot komplementär aufgebaut. Diese Förderstruktur hat sich aus Arbeitsbeziehungen und Kooperationen zwischen politischen und öffentlich-rechtlichen Institutionen entwickelt, die durch strategische Akteur/innen initiiert wurden und sich mit der Zeit verfestigt haben. Das Kernstück der bremischen Förderstruktur bildet das Gründungsnetzwerk B.E.G.IN (Bremische Existenzgründungsinitiative), in dem alle gründungsrelevanten Institutionen und Einrichtungen aus Bremen und Bremerhaven unter der Beteiligung der Landespolitik zusammenarbeiten und dessen Aktivitäten von einer zentralen Gründungsleitstelle koordiniert werden.

2.1 Datengrundlage für die Analyse der Förderpraxis

Die Analyse der Förderpraxis fußt auf Gesprächen, die sowohl die strukturelle als auch die operationale Ebene einbeziehen. An der Befragung haben sich dankenswerterweise vier Vertreter/innen der Wirtschafts- und Frauenpolitik und 26 Expert/innen aus unterschiedlichen Organisationskontexten, darunter Agenturen für Arbeit und ARGEn, Handels- und Handwerkskammern, Investitionsgesellschaften und Förderbanken sowie Non-Profit-Organisationen, darunter vier frauenspezifische Beratungseinrichtungen beteiligt. Für die Analyse der Netzwerkspraxis konnten alle Organisationen und Institutionen gewonnen werden, die zum Zeitpunkt der Befragung (Herbst 2006 bis Frühling 2007) als Kooperationspartner/innen im Gründungsnetzwerk zusammenarbeiteten. Für die Perspektive der Individuellen Passung wurde die Befragung um einige kurze problemzentrierte Interviews mit erfolgreichen und nicht erfolgreichen Gründerinnen ergänzt, die die bremischen Gründungsangebote beansprucht haben. Ferner wurde eine Auswertung von Website- und Printmedien von Beratungs- und Förderorganisationen und des Gründungsnetzwerks in Hinblick auf Gendersensibilität in Sprache und Ausdruck sowie bildlichen und symbolischen Darstellungen durchgeführt.

2.2 Explizite und implizite Gendersensibilität der Förderpraxis

Ein wichtiges Ergebnis der Zusammenarbeit von politischen und organisationellen Akteur/innen im Hinblick auf die Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen stellt der Arbeitskreis „Frauen gründen anders" dar, der als „Frauennetzwerk" bezeichnet wird und in dem frauenspezifische Einrichtungen mit der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle zusammen an der Optimierung der Existenzgründungsangebote für Frauen arbeiten. Die Tätigkeit des Frauennetzwerks hat zum einen zur Herausbildung einer durch die beteiligten Akteur/innen geteilten Bewusstheit für die weiblichen Belange bei der Existenzgründung beigetragen. Zum anderen verbesserte sich dadurch sowohl im Gründungsnetzwerk als auch in den institutionellen Förderpraxen die Gendersensibilität, die explizite und implizite Formen aufweist.

2.2.1 Gendersensibilität als relevantes Problem und Zielvorgabe der Förderpraxis

Die bremische Existenzgründungsförderung wird zum Teil als Strategie zur gezielten Kompensation von Beschäftigungsverlusten und zum Ausbau neuer wirtschaftlicher Segmente umgesetzt. Angestrebt wird dabei nicht allein, die Anzahl der Existenzgründungen zu erhöhen, sondern „qualitativ hochwertige Gründungen" zu fördern. Zwar bildet die Förderung weiblicher Existenzgründungen keine explizite Zielsetzung der Förderpolitik, diese ist jedoch gegenüber weiblichen Belangen bei der Gründungsförderung offen und hat die Herausbildung von Strukturen gefördert, die diese Belange explizit berücksichtigen.

Zu dieser Entwicklung tragen sowohl die politische Erwünschtheit von Gründungen durch Frauen als auch die starke Frauenpolitik bei, die sich seit Jahren aktiv für die Bedarfe von Existenzgründerinnen einsetzt. Die starke genderorientierte Sensibilisierung der Förderstrukturen zeigt sich insbesondere in der gezielten Besetzung der Koordinierungsstelle der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle mit einer Frau, der Finanzierung von Gründungscoachings für Gründerinnen und junge Unternehmerinnen, der Teilfinanzierung von zwei frauenspezifischen Fördereinrichtungen sowie in der Berücksichtigung von frauenspezifischen Bedarfen bei der Vergabe von staatlich geförderten Kleinkrediten.

2.2.2 Gendersensibilität der Förderangebote

Die Offenheit der Förderpolitik für frauenspezifische Belange bei der Existenzgründung sowie die genderorientierte Bewusstheit innerhalb des Gründungsnetzwerks beeinflussen die Gestaltung und Durchführung organisationeller Existenzgründungsangebote. Zwar unterscheiden sich die Förderpraxen einzelner Institutionen im Grad der Durchdringung mit Gendersensibilität, sie lassen eine solche im Regelfall jedoch deutlich erkennen.

Zu den Kriterien, die organisationelle Gendersensibilität bei der Durchführung von Gründungsangeboten beschreiben, gehören insbesondere die:

a. Atmosphäre, die Ernsthaftigkeit signalisiert und in der sich die Nutzerinnen „gut und richtig aufgehoben" fühlen;

b. Prozessbezogenheit, die den individuellen Entwicklungsprozessen bei der Ausarbeitung der Gründungsvorhaben gerecht wird;

c. Berücksichtigung von individuellen Lerngewohnheiten (z. B. das „frauentypische Gedanken-Kreisen", das „männliche lineare Denken");

d. Berücksichtigung der aktuellen Lebenssituation und des individuellen Lebenszusammenhangs;

e. bewusste Differenzierung nach Sach- und Personenorientierung, bei der sowohl vorhabensbezogene Faktoren wie z. B. Konzept und Businessplan oder Marketingstrategien

als auch individuelle und soziale Ressourcen und Kompetenzen wie z. B. persönliche Erfahrungen, Neigungen und Ängste einbezogen werden;

f. Es wird den Nutzerinnen die Option eröffnet von einer Frau beraten zu werden und

g. es findet eine explizite Ansprache von Frauen statt, die sich sowohl in einer sprachlichen Differenzierung als auch auf der Ebene der symbolischen Kommunikation z. B. in Bildern manifestiert.

Betrachtet man die einzelnen Funktionen der bremischen Förderpraxis in Hinblick auf die Berücksichtigung von genderorientierten Kriterien, die sich auf Nutzung durch Frauen förderlich auswirken können, ergibt sich folgendes Bild:

Für die Potentialbildung / Information werden drei Strategien eingesetzt: Die Marke B.E.G.IN ist geschützt und dient als Werbeträger und ein Symbol für verbesserte Rahmen- und Förderbedingungen für Existenzgründer/innen. Es werden Printmedien und Internetauftritt eingesetzt, die eine differenzierte Ansprache verwenden. Frauen werden darüber hinaus über das „Frauennetzwerk" angesprochen. Es wird jährlich eine Vielfalt an Info-Veranstaltungen für Existenzgründer/innen durch alle beteiligten Organisationen bzw. durch Kooperationen zwischen einzelnen Einrichtungen angeboten. Dabei werden unterschiedliche Themenschwerpunkte im Gründungszusammenhang angesprochen. Es gibt auch eine Vielfalt an Veranstaltungen, die sich explizit an Frauen richten und deren Belange bei der Gründung betreffen. Infoveranstaltungen der frauenspezifischen Einrichtungen sind vorwiegend nur für Frauen offen. Einmal im Jahr wird eine Gründungsmesse, die so genannte „Startmesse", veranstaltet. Alle Netzwerkorganisationen sind dort mit einem gemeinsamen Auftritt unter dem B.E.G.IN-Logo vertreten. Ferner werden Wettbewerbe und Preise organisiert und seit 2006 auch solche, die sich explizit an Frauen wenden (z. B. Innostepps oder Gründerinnenpreis). Die Informationsveranstaltungen sind vorwiegend kostenlos. Für den Besuch der Messe und einige Veranstaltungen kleiner Einrichtungen muss ein geringes Entgelt entrichtet werden. Informationsmaterial liegt in den meisten Organisationen aus.

Für eine gezielte individuelle Information und Sondierung werden allen Gründungswilligen kostenlos Erstberatungs- bzw. Sondierungsgespräche angeboten. Bis auf die Arbeitsagenturen und ARGEN, die nur Basisinformationen zur Existenzgründung leisten, können sich Existenzgründerinnen in allen beratenden Einrichtungen gezielt sowohl persönlich als auch telefonisch informieren. Sie können sowohl an eine bestimmte Netzwerkeinrichtung herantreten als auch das Angebot der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle in Anspruch nehmen. Ihnen stehen in beiden Städten mehrere frauenspezifische Angebote zur Verfügung. Bei den meisten Sondierungsangeboten werden qualitative Kriterien für Gendersensibilität beachtet. Die über das Gründungsnetzwerk B.E.G.IN hergestellte Komplementarität des Angebotes ermöglicht eine Vermittlung bzw. Weiterleitung von Interessentinnen, die fachspezifische oder geschlechtsspezifische Informationen benötigen, an spezialisierte Einrichtungen.

Die individuellen Bedarfe nach Beratung bzw. Intensivberatung werden durch eine breite Angebotspalette spezialisierter Einrichtungen und Institutionen abgedeckt. Die Angebote sind für die Nutzerinnen vor der Gründung prinzipiell kostenlos. Das Angebot ist allen Gründungswilligen zugänglich und bezieht alle relevanten Gründungsbereiche wie die Präzisierung von Ideen, Konzept- oder Businessplanentwicklung, Marketing und Unternehmens- oder Selbstmanagement und persönliche Lebenssituation mit ein. Die Interessierten können mit ihrem Anliegen sowohl an eine bestimmte Netzwerkeinrichtung herantreten als auch das Angebot der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle in Anspruch nehmen. Das Beratungsangebot ist über den Netzwerkzusammenhang strategisch und komplementär aufgebaut, weshalb spezielle Beratungsbedarfe problemlos in spezialisierten Partnerorganisationen befriedigt werden können. Dies gilt insbesondere für spezifische Problemstellungen von Frauen, die durch das Beratungsangebot frauenspezifischer Einrichtungen abgedeckt werden. Bei den meisten Angeboten werden gendersensible Kriterien berücksichtigt.

Die bremische Förderpraxis bietet gründungswilligen Frauen und Männern verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen an, die sich gezielt an differente Zielgruppen wie Akademiker/innen, Arbeitslose, Dienstleister/innen und Handwerker/innen oder allgemein an gründungsinteressierte Frauen wenden. Die Angebote der Qualifizierung werden insbesondere von den Kammern, den Arbeitsagenturen und den ARGEn in Form von Existenzgründungsseminaren zur Verfügung gestellt. Während das kostenlose Angebot der Agenturen und der ARGEn nur von der eigenen Kundschaft beansprucht werden kann, stehen die Angebote der Kammern für eine verhältnismäßig geringe Gebühr (neun Abende für ca. 170 €) allen Interessierten aus dem Dienstleistungs- bzw. Handwerksbereich zur Verfügung. Die genannten Qualifizierungsmaßnahmen decken die sachbezogenen Aspekte einer Existenzgründung ab und beziehen zumindest partiell die personenbezogenen Aspekte einer Gründung ein. Die Gründungsseminare der Kammern werden berufsbegleitend abends durchgeführt, was gründungsinteressierten Müttern mehr Spielräume für die Organisation der Kinderbetreuung eröffnet als die in Vollzeit durchgeführten zwei- bis vierwöchigen Trainingsmaßnahmen der Agenturen oder ARGEn. Speziell für Frauen werden im Gründungs- und Unternehmensfestigungsbereich Coachings (Belladonna) angeboten, die an elf Wochenenden, d. h. relativ betreuungsfreundlich, sowohl personenorientierte als auch sachorientierte Aspekte der Existenzgründung behandeln. Die Kosten für diese Maßnahme (1.000 €) werden zu 50% durch die Nutzerinnen selbst getragen, 50% der Kosten trägt das Land. Über die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle können individuelle, aus den ESF-Mitteln finanzierte Coachingmaßnahmen in Anspruch genommen werden, bei denen die individuelle Kostenbeteiligung bei 20% liegt und die von Unternehmensagenturen durchgeführt werden.

Auf gründungsinteressierte Frauen mit einem geringen Einkommen oder die Bezieherinnen eines niedrigen ALG I oder ALG II können sich die Gebühren für Qualifizierungsmaßnahmen selektiv auswirken. Nachteilig können sich ebenfalls wöchentliche Vollzeitangebote für Gründungsqualifizierung auf die Beteiligung von Müttern auswirken, wenn von den Einrichtungen keine Kinderbetreuungsangebote organisiert werden.

Beratungsbedarfe nach der vollzogenen Existenzgründung können Existenzgründerinnen prinzipiell in allen Beratungsorganisationen des Gründungsnetzwerks abdecken. Sie können aber auch spezielle Angebote für Frauen in Form von Praxisbegleitung und Mentoring in Anspruch nehmen, die vom Expertinnenberatungsnetz (ebn) zur Verfügung gestellt werden. Das Mentoring ist jeweils ganz individuell auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden zugeschnitten und eignet sich für alle Unternehmerinnen unabhängig von Qualifikationen, Branchen etc. sowie Einkommen, da es auf der Basis freiwilliger Spenden geleistet wird. In dieser flexiblen und anpassungsfähigen Förderstruktur werden die frauenspezifischen Belange systematisch berücksichtigt.

Die Möglichkeit der Prüfung der Vorhaben können die Existenzgründerinnen nach Wahl in mehreren Beratungsorganisationen (z. B. Kammern, BSS) vornehmen, die im Rahmen des Gründungsnetzwerks als „Fachkundige Stellen" agieren. Bei der Vorhabensprüfung werden in diesen Institutionen sowohl sach- als auch personenbezogene Aspekte der Existenzgründung berücksichtigt und bei Mängeln und Unstimmigkeiten zugleich Unterstützung angeboten. Auch frauenspezifische Einrichtungen (faw, ZiB) bieten eine fachkundige Prüfung an, bei der Aspekte der Lebenssituation und Kinderbetreuung tiefgründig beleuchtet werden können. Dieses Angebot für Evaluation der Gründungsvorhaben steht den Gründerinnen zum Teil kostenlos zur Verfügung.

Bei der Förderpraxis in Bezug auf die Finanzierung des Lebensunterhalts vor, während und nach der Gründung (Gründungszuschuss, Einstiegsgeld) sowie in Bezug auf die Finanzierung der Gründungsvorhaben (z. B. Kleinkredite aus dem Starthilfefonds) werden weibliche Aspekte der Gründung zum Teil mitberücksichtigt: Zwar erfolgt die Finanzierungspraxis in den Institutionen prinzipiell geschlechtsneutral und weist einen starken Sachbezug auf, sie ist dennoch für Belange der Frauen zumindest partiell offen. Die Ermessensspielräume, die den Vermittler/innen oder Finanzberater/innen zur Verfügung stehen, werden nach Möglichkeit ausgeschöpft. Zum Beispiel wird in der Förderpraxis von der Richtlinie abgewichen, ausschließlich Vollerwerbsgründungen zu fördern. Die Förderpraxis der Investitionsgesellschaften, die Kleinkredite und Investitionsgelder vergeben, wurde kürzlich in Hinblick auf die Flexibilität und Modi der Kreditvergabe optimiert. In der Vermittlungspraxis der Agenturen und ARGEn, die selbst keine Beratungsleistungen anbieten, wird auf Angebote der Netzwerkinstitutionen verwiesen und die Förderpraxis der finanzierenden Institutionen schließt eine intensive, über die Geldaspekte hinausgehende Beratung mit ein.

Die bremische Förderpraxis für Existenzgründungen strebt mit ihrer Netzförmigkeit an, die Vielfalt differenter Bedarfe möglichst vollständig, fachgerecht und effizient abzudecken und den Nutzer/innen dabei eine transparente und komplementäre Infrastruktur anzubieten, in der die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle die Funktion des „Wegweisers" einnimmt. Der Charakter dieser Förderstruktur könnte als „differenzierte und gendersensible Gründungsförderung aus einem Guss" bezeichnet werden.

2.2.3 Qualitätsmanagement der Förderangebote

Für die Überprüfung der Wirksamkeit der aufgelegten Förderprogramme und der verausgabten landesspezifischen Fördermittel liegen bisher keine speziellen Messinstrumente oder eine systematische Qualitätskontrolle vor. Die Messung der Wirksamkeit und der Effizienz wird mittels einzelner Tools vorgenommen und bewertet: Bei der Neuauflegung von Förderprogrammen wie z. B. dem BRUT-Programm oder dem Gründerinnen- und Unternehmerinnencoaching werden Nachfrage und Gründungsquote der Teilnehmenden als Maßstab gehandhabt. Ferner werden externe und interne Evaluationen von den durchführenden Einrichtungen eingefordert. Einen weiteren Anhaltspunkt für die Einschätzung der Wirksamkeit der Existenzgründungsförderung leistet die jährliche B.E.G.IN-Statistik, die die Anzahl der Nutzer/innen der Beratungs- und Qualifizierungsangebote im Netzwerk sowie die erfolgten Gründungen erfasst. Da jedoch das Netzwerk und die Netzwerkpartner/innen nicht über eine einheitliche Statistik verfügen, kann es durchaus zu Abweichungen bei der Erfassung der Zahlen kommen.

Einen wichtigen Aspekt bei der Bewertung der Wirksamkeit von Fördermaßnahmen stellt die Nutzung durch Frauen dar. Sowohl die B.E.G.IN-Statistik als auch die statistische Erfassung in einzelnen Förderorganisationen wird nach Geschlecht aufgesplittet. Niedrige Frauenquoten führen in der Regel zu Reflexions- und Veränderungsprozessen in der Förderpraxis und Entwicklung von optimierenden Maßnahmen.

Die Bewertung der Wirksamkeit und Qualität einzelner Förderfunktionen insbesondere in Hinblick auf die Nutzung durch Frauen wird auf der Landes-, Netzwerk- und Organisationsebene durchgeführt. Sie erfolgt auf der Grundlage von einzelnen Kontrollmaßnahmen: Die Wirkung von gründungspotentialbildenden Maßnahmen wie Veranstaltungen und Messen sowie Wettbewerben und Preisen wird über ihre Nutzung relativ grob eingeschätzt. Bei den Teilnahmequoten wird die Beteiligung von Frauen berücksichtigt.

Die Sicherstellung von Qualität und Wirksamkeit der Beratung findet auf der Netzwerkebene sowie in durchführenden Organisationen statt, die vorwiegend über Richtlinien und organisationelle Standards für die Qualitätssicherung verfügen: Üblich sind Leitfäden und Checklisten und eine Dokumentation von Beratungsprozessen. Ein wesentliches Erfolgskriterium bildet die Zielerreichung in der Beratung. Die gesetzten Ziele werden dabei nach kurzfristigen (z. B. einzelne Sitzung), mittelfristigen (z. B. Schritte / Entscheidungen) und langfristigen Zielen (z. B. Gründung) unterschieden. Die Qualitäts- und Wirksamkeitskontrolle erfolgt zumeist über die Reflexion der Zielerreichung und Feedback gemeinsam mit Ratsuchenden, die in der Regel systematisch geführt und anschließend ausgewertet werden. Üblich sind ferner telefonische und schriftliche Kund/innen-Umfragen sowie die Erhebung der Frauenquote bei der Nutzung und die Quote der Gründerinnen, die Beratungs- und Fördermaßnahmen beansprucht haben.

Die Qualifizierungsangebote erfolgen in der Regel auf der Grundlage curricularisch entwickelter Seminare oder Coachings. Hierbei bilden die Qualitätskriterien die in einigen Organisationen entwickelten Curricula sowie die Prüfung der Eignung von Dozent/innen und Coaches: Im Regelfall beziehen die Curricula sowohl Inhalte der Maßnahmen als auch

– insbesondere bei Coachings – die zugrunde liegenden Prozesse mit ein. Ein gängiges Qualitätstool bildet das Kund/innen-Feedback, das in der Regel nach jedem einzelnen Seminar systematisch erhoben wird. Bewertet werden vor allem die Passung und Vermittlung der Inhalte, Eignung der Dozierenden, zum Teil auch Räumlichkeiten und Atmosphäre. Die Wirksamkeit wird über die Zielerreichung (z. B. Gründung) und Feedback der Kund/innen kontrolliert, das telefonisch oder als schriftliche Umfragen durchgeführt wird. Die Wirksamkeit von Qualifizierung wird auch in Hinblick auf die Frauenquote bei der Nutzung und die Gründerinnenquote evaluiert.

Bei den Angeboten der Praxisbegleitung / Mentoring dient eine gezielte Auswahl der Mentorinnen und Mentoren (subjektive Passgenauigkeit) als relevantestes Qualitätskriterium. Qualitätssicherung erfolgt auch über die Schulung der Mentor/innen und Feedback der Nutzer/innen. Die Wirksamkeit wird über die Zielereichung und Feedback nachvollzogen. Es werden ferner telefonische und schriftliche Umfragen vorgenommen sowie die Frauenquote bei der Nutzung und Gründerinnenquote kontrolliert.

Die Prüfung von Gründungsvorhaben erfolgt entlang festgelegter Kriterien, die insbesondere die Idee, das Gründungskonzept, Businessplan und Sicherstellung von Liquidität, individuelle (Fach)Kompetenzen und den Lebenszusammenhang einbeziehen. In einigen Einrichtungen werden einseitige Gutachten zu Vorhaben und Gründerin erstellt, die mit der Ratsuchenden erörtert werden. „Abberatungen" werden gegenüber den Kund/innen ausgiebig begründet. Allgemein gilt als wichtiges Qualitätsmerkmal, dass ausschließlich die Vorhaben positiv bewertet werden, die gute Aussichten auf Erfolg erkennen lassen.

Bei der Finanzierung der Gründungsvorhaben wird die Wirksamkeit über den Rückfluss von Kreditmitteln überprüft. Hierbei gilt es als Erfolgskriterium, eine niedrige Ausfallquote nachzuweisen. Die Qualität der eigenen Leistung wird mittels telefonischer Umfragen evaluiert. Die Wirksamkeit wird explizit auf die Nutzung durch Frauen kontrolliert.

2.2.4 Zwischenfazit

Die bremische Förderpraxis weist sowohl eine explizite als auch eine implizite Gendersensibilität auf, die sich im Aufbau der einzelnen Förderstrukturen sowie in deren Zusammenwirken durch Kooperation diverser Beratungs- und Förderorganisationen manifestiert (Komplementarität von Gründungsangeboten, Gründungsnetzwerk). Die Qualität und Wirksamkeit dieser Konstruktion wird vor allem über die Frauenquote bei der Angebotsnutzung und Existenzgründung bewertet. Ferner werden mehr oder weniger umfassende Evaluationen und Kontrollen der institutionellen Leistungserbringung und Wirksamkeit vorgenommen, es gibt jedoch kein systematisches Qualitätsmanagement der Förderpraxis, das ein Zusammenspiel der einzelnen Angebote erfasst.

2.3 Einflussfaktoren der bremischen Förderpraxis

Die bremische Förderpraxis ist in erster Linie durch ihren kooperativen Charakter geprägt, der sich in engen Arbeits- und Kooperationsbeziehungen zwischen Politik, Netzwerk und Organisationen zeigt. Die Zusammensetzung der Netzwerkpartner/innen, zu denen ausschließlich öffentliche und gemeinnützige Institutionen gehören, hebt den Fördercharakter des Netzwerks hervor und reduziert scharfe Konkurrenzbeziehungen. Der ausgewogene Kompetenzpool einzelner Netzwerkinstitutionen und Einrichtungen ermöglicht zudem den Einbezug und fachliche Beratung und Förderung aller Zielgruppen.

2.3.1 Kooperations- und Netzwerkbedingungen

Achtzehn Organisationen und Institutionen aus Bremen und Bremerhaven arbeiten im Netzwerk B.E.G.IN zusammen. Sie verfügen über unterschiedlich gelagerte Kompetenzen und Ressourcen, die ihre Grundlage für die Durchführung von Gründungsangeboten bilden, und ergänzen sich diesbezüglich im Netzwerk. Das Gründungsnetzwerk B.E.G.IN ist auf der Grundlage bestehender Arbeitsbeziehungen zwischen diesen Organisationen historisch gewachsen. Alle Netzwerkpartner/innen haben sich zum Ziel gesetzt, Existenzgründungen im Land Bremen möglichst effizient zu fördern und mit B.E.G.IN als Marke zur Verbesserung des Gründungsklimas in Bremen beizutragen. Um diese Ziele zu realisieren, haben einzelne Netzwerkorganisationen die Konkurrenzbeziehungen untereinander abgeschwächt und Kooperationsverbindungen und Austausch untereinander gestärkt.

Beim Netzwerk B.E.G.IN handelt es sich um eine Struktur, die infolge einer Initiative einiger strategischer Akteure zustande kam und für die charakteristisch ist, dass Innovationen initiativ von einzelnen Partner/innen angestoßen werden. Aushandlungsprozesse sind grundlegend für die Netzwerkarbeit. Alle Netzwerkpartner/innen sind gleichberechtigt und die B.E.G.IN-Koordinierungsrunde versteht sich als ein Entscheidungsgremium. Sie bildet zugleich eine Austauschplattform zwischen der Politik, dem Netzwerk und den Förderorganisationen.

Die Kooperationsbeziehungen sind intensiv, dicht und gut etabliert. Viele Vorgänge sind für die Partner/innen selbstverständlich. Es gibt ein gemeinsames Verständnis über eine schwerpunktorientierte Arbeitsteilung im Netzwerk auch wenn einige Überlappungen bei den Beratungsangeboten vorhanden sind. Angebote der kooperierenden Organisationen basieren auf einer Mischung aus allgemeinen und spezifischen Fachkompetenzen, die differente Bedarfe aller Zielgruppen der Gründungswilligen und Gründer/innen abdecken.

Das Netzwerk weist eine hohe Gendersensibilität und Differenzbewusstheit auf, die sich vor allem darin ausdrücken, dass sie als relevante Themenstellungen explizit behandelt werden. Dies hat innerhalb des Netzwerks zur Herausbildung von zwei themenorientierten Unternetzwerken bzw. Arbeitskreisen wie dem „Frauennetzwerk", das explizit Frauenbelange bei der Existenzgründung bearbeitet sowie dem „Migrant/innennetzwerk", das auf Bedarfe von Gründer/innen mit Migrationshintergrund spezialisiert ist, geführt. Die Arbeit

des Netzwerks wird von der Gründungsleitstelle aus koordiniert, die zugleich die zentrale Anlaufstelle mit einer breiten Palette an Beratungsangeboten für Interessierte bildet.

Zentral für die Funktionsfähigkeit des Netzwerks und die Einbindung einzelner Organisationen sind einzelne strategische Akteur/innen und ihr Engagement für die „gemeinsame Sache". Infolge des intensiven Austauschs innerhalb des Netzwerks steigt im Allgemeinen auch die Bewusstheit der Organisationen für sensible Problemfelder und die Qualität der Förderleistungen in allen vernetzten Organisationen.

Die Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen beispielsweise hat zu mehr Sensibilität für Frauenbelange in der Förderpraxis geführt: Die Erfahrungen der Frauenberatungsstellen mit genderspezifischen Problemen im Verlauf der Gründungsprozesse scheinen auch von den geschlechtunspezifisch arbeitenden Organisationen sukzessive berücksichtigt zu werden, weshalb sie bei ihren Angeboten zunehmend auch Frauenbelange beachten.

Die Steigerung der Gender-Bewusstheit im Netzwerk beruht zum einen darauf, dass das gründungs- und förderbezogene Wissen im Netzwerk und den einzelnen Organisationen steigt bzw. in Problemfällen Unterstützung kompetenter Netzwerkpartner/innen eingeholt werden kann. Zum anderen können sich die Netzwerkpartner/innen einem gewissen Anpassungsdruck nicht entziehen. Selbst wenn sie gewonnene Erkenntnisse in ihren Organisationen nicht umsetzen, können sie auf das Angebot des Netzwerks zugreifen, das ihre fehlenden Kompetenzen und Angebote komplettiert.

2.3.2 Organisationelle Förderlogiken

Die meisten Netzwerkorganisationen bieten in Hinblick auf ihr Gründungsangebot spezielle Leistungen an. Sie können grob in Beratungsorganisationen, die meist Qualifizierungsleistungen anbieten sowie Finanzierungsorganisationen mit und ohne Beratungsangebot unterteilt werden. Wie diese Organisationen im Einzelnen ihre Förderpraxis gestalten, wird durch ihre spezifischen organisationellen Merkmale und Strukturen wie z. B. die Organisationsform und den rechtlichen Status, weiter Größe, Zielsetzungen und Aufgaben beeinflusst. Entsprechend dieser Merkmale können die untersuchten Einrichtungen in staatliche, parastaatliche, staatlich-privatwirtschaftliche und gemeinnützige (Non-Profit-Organisationen) Organisationskontexte gegliedert werden:

Zu den staatlichen Förderinstitutionen gehören Institutionen des Öffentlichen Rechts, die die Verwaltung und Vermittlung von ALG I und ALG II-Empfängerinnen zum Ziel haben. Sie sind hierarchisch aufgebaut. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen: Die Agenturen für Arbeit in Bremen und Bremerhaven, die Bremische Arbeitsgemeinschaft für Soziale Integration (BAgIS) und die Arbeitsgemeinschaft Bremerhaven (ARGE).

Zu den parastaatlichen Institutionen gehören Institutionen der Unternehmensvertretung wie die Handels- und Handwerkskammern. Es sind selbstverwaltete Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit langer Tradition, die aus der Unternehmerschaft zur Vertretung

ihrer Interessen gegründet wurden. Sie sind ebenfalls hierarchisch aufgebaut und haben die Verbesserung regionaler Wirtschaftsstrukturen zum Ziel.

Die an der Netzwerkkooperation beteiligten staatlich-privatwirtschaftlichen Organisationen sind Investitionsgesellschaften für deren Gründung eine staatliche Anschubfinanzierung geleistet wurde und die eng an den Staat gebunden sind (BIG Bremen, Bremer Aufbau-Bank, BIS). In der Regel setzen sich diese Organisationen aus Vereinen und Gesellschaften des Öffentlichen Rechts zusammen. Sie verfügen über Investitionsgelder für den Ausbau der Wirtschaftsstrukturen des Landes, rufen verschiedene Projekte ins Leben und beraten Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen. Sie verwalten die staatlichen Finanzierungsfonds, aus denen sie den Existenzgründer/innen Finanzierungsangebote für ihre Vorhaben zur Verfügung stellen.

Die gemeinnützigen Organisationen bilden die größte Gruppe im Gründungsnetzwerk B.EG.IN. In der Regel sind das durch Privatpersonen ins Leben gerufene Vereine (wie belladonna e. V. oder BSS e. V.) bzw. projektförmige Einrichtungen, die durch Zusammenarbeit mit Landesbehörden und Gesellschaften des öffentlichen Rechts gegründet wurden (wie BRIDGE). Sie sind beitrags- oder drittmittelfinanziert (meist ESF-Mittel) bzw. werden aus Landesmitteln finanziert. Bei allen beteiligten Non-Profit-Organisationen bildet die Existenzgründungsförderung die Hauptaufgabe.

Der Grad der Berücksichtigung der Kriterien für genderorientierte Beratungs- und Förderpraxis fällt in den Einrichtungen und Institutionen je nach ihrem Organisationskontext unterschiedlich aus und lässt entsprechende Muster erkennen, die sich in ihren Ausprägungen zwischen frauenspezifischer und genderneutraler Förderpraxis bewegen:

Ein systematischer Einbezug frauenspezifischer Belange in die Beratungspraxis ist in den frauenspezifisch beratenden Organisationen zu finden. Die Beratungspraxis beruht auf systematisch in Organisationsstrukturen und Organisationshandeln implementiertem Wissen um die individuellen Bedürfnisse der Frauen. Diese Beratungspraxis ist sowohl sach- als auch personenorientiert und bezieht alle Kriterien der Gendersensibilität mit ein.

Die Beratungs- und Förderpraxis mit einer expliziten (bewussten) Gendersensibilität ist insbesondere in hierarchisch aufgebauten parastaatlichen Institutionen wie beispielsweise Kammern und in projektförmigen Organisationen vorzufinden, die sich entweder schon seit Langem mit der Existenzgründungsberatung und -förderung befassen und dementsprechend viele Erfahrungen auf diesem Gebiet sammeln konnten oder ihr gendersensibles Wissen auf der Grundlage ihrer Einbettung im Netzwerk erweitern. Die strategischen Akteur/innen in diesen Institutionen weisen eine hohe Bewusstheit für genderspezifische Belange auf und verfolgen das Ziel, den Frauenanteil bei der Existenzgründung zu steigern. Zwar leisten die Institutionen deshalb keine frauenspezifischen Angebote, sie berücksichtigen aber bei der Durchführung der Angebote zumindest einige der Kriterien für Gendersensibilität. Die explizite Integration von Gender in den Förderstrukturen dient als Strategie, mehr Frauen als Interessentinnen für die Existenzgründung zu gewinnen. Je nach Berater/in können die Beratungsprozesse in Hinblick auf die Gendersensibilität

unterschiedlich ausfallen. Im Vergleich zu der frauenspezifischen Beratungspraxis zeigen sie zugleich eine wesentlich ausgeprägtere Sachorientierung.

Die Förderpraxis mit einer impliziten Gendersensibilität war insbesondere für die staatlich-privatwirtschaftlichen Institutionen mit bürokratischen Strukturen wie Investitionsgesellschaften sowie parastaatlichen Institutionen und gemeinnützigen Beratungseinrichtungen typisch, bei denen Frauen als Kund/innen nur einen geringen Anteil ausmachen oder gar keine explizite Zielgruppe bilden. Als ausschlaggebend für den impliziten Einbezug von Gender in die im Vergleich zu den anderen Praxen eher geschlechtsneutral ausgerichtete Praxis mit vorwiegend sachorientierter Durchführung von Angeboten kann die hohe Bewusstheit der Schlüsselakteur/innen für die genderorientierten Beratungs- und Förderbedarfe vermutet werden. Sie und die Netzwerkeinbettung scheinen dazu maßgeblich beizutragen, dass bei der Durchführung von Angeboten der individuelle Lebenszusammenhang einbezogen und den Nutzerinnen nach Möglichkeiten die Option zur Verfügung gestellt wird, entweder von einer Frau oder von einem Mann beraten zu werden.

In staatlichen Institutionen mit hochgradig hierarchischem Aufbau, bei denen die Existenzgründungsförderung ein eher kleines Aufgabengebiet bildet, kann von einer genderneutralen Förderpraxis gesprochen werden. Diese Förderpraxis ist nur punktuell und beratungsbedingt gendersensibel. Dass Gendersensibilität in die Förderpraxis überhaupt Eingang fand, dürfte in erster Linie am Engagement einiger Schlüsselpersonen liegen, die über die Bewusstheit für gendersensible Bedarfe verfügen. Daher werden, obwohl diese Förderpraxis im Prinzip völlig sachorientiert ausgerichtet und aufgebaut ist, einige Kriterien für Gendersensibilität beratungs- bzw. vermittlungsspezifisch einbezogen (z. B. die Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände und betreuungsbedingte Arbeitszeitmöglichkeiten). Die individuellen Bedarfe nach gendersensibler Förderung werden bewusst über die komplementären Angebote des Netzwerks abgedeckt (Weitervermittlung).

2.4 Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Gendersensibilität in der bremischen Beratungs- und Förderpraxis insgesamt gesehen stark ausgeprägt und weit verbreitet ist. Sie drückt sich in folgenden Dimensionen aus:

- Frauen werden durch die Existenzgründungsberatung und Förderung explizit angesprochen;
- Es gibt eine frauenspezifische Beratung und Qualifizierung, die in spezialisierten Einrichtungen speziell für Frauen durchführt wird;
- Es gibt eine breite Palette von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten, die für beide Geschlechter gendersensibler durchgeführt werden und bei denen die Konzeption und Durchführung eine Balance von Sach- und Personenorientierung in Hinblick auf die Existenzgründung aufweisen;

- Es werden finanzielle Förderangebote zur Verfügung gestellt, bei denen weibliche Bedürfnisse implizit berücksichtigt werden, weshalb sie durch Frauen gut nachgefragt werden;
- Es besteht eine Komplementarität der Förderangebote: Alle Arten von Beratungs-, Qualifizierungs- und Finanzierungsangeboten sind miteinander vernetzt und können mit frauenspezifischen Angeboten kombiniert werden.

Als ursächlich für die Herausbildung dieser Qualität der bremischen Förderpraxis kann die Zusammenarbeit zwischen Politik, der Frauenpolitik und Organisationen sowie die Installation von dichten und intensiven Kooperationsstrukturen im Gründungsnetzwerk B.E.G.IN gesehen werden, die durch die „Kleinräumlichkeit" und wirtschaftliche Problemkonstellation Bremens verstärkt, angeregt und gefestigt werden.

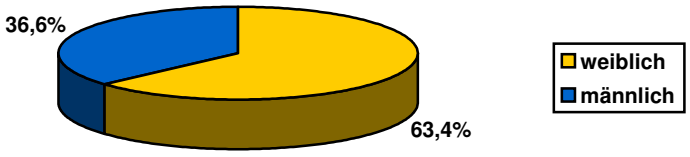
3 Bewertung der Förderpraxis durch Kundinnen und Kunden

3.1 Eckdaten der standardisierten Umfrage

Die Fragebogenumfrage „Förderung von Existenzgründungen in Deutschland – Umfrage Bremen 2007/08" wurde in Zusammenarbeit mit bremischen Institutionen und Einrichtungen vorbereitet und verschickt. An der Umfrage haben sich insgesamt acht Beratungs- und Fördereinrichtungen beteiligt, die im Netzwerk B.E.G.IN zusammenarbeiten: Dabei waren die Agentur für Arbeit Bremen, die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle/RKW, zwei Investitionsgesellschaften, drei Frauenberatungseinrichtungen (Expertinnenberatungsnetz – ebn, Frauen in Arbeit und Wirtschaft - faw, Zukunft im Beruf - ZiB Bremerhaven) und die Handelskammer.[1]

Insgesamt wurden etwa 2.800 Fragebögen versandt. Es wurden Gründerinnen und Gründer sowie weibliche und männliche Ratsuchende angesprochen, die in den Jahren 2004 bis 2007 Beratungsangebote diverser bremischer Institutionen in Anspruch genommen haben.[2]

Abbildung 1: Teilnehmer/innen in %



[1] Die Ausprägung der Antworten insbesondere im Bereich der Bewertung der Erfahrungen mit der Inanspruchnahme von Förderangeboten und Nutzung von Beratungs- und Förderorganisationen wird durch die spezifische Zusammensetzung des Samples bedingt und ist nicht repräsentativ.

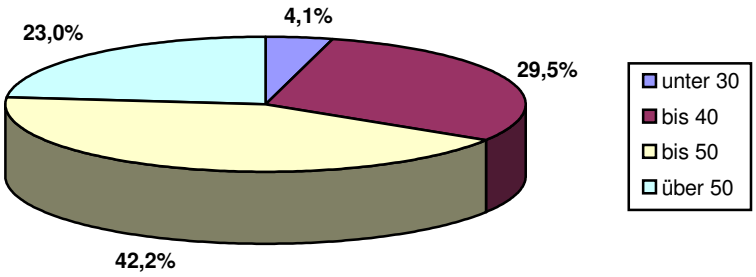
[2] Um Überschneidungen bei den Angeschriebenen zu verhindern, die diverse Institutionen in Anspruch nehmen können, wurden für die Befragung der Nutzer/innen nach Absprache unterschiedliche Zeitrahmen gewählt. Es konnte des Weiteren angenommen werden, dass ein Fragebogen kaum zweimal von ein und derselben Person ausgefüllt wird.

Mit 385[3] Antworten liegt der Rücklauf bei etwa 14%. Es haben 244 Frauen und 141 Männer geantwortet. Folgend werden insbesondere die Antworten der Frauen berücksichtigt. Die Auswertung der Antworten bezüglich der Bewertung individueller Erfahrungen mit den Gründungsangeboten erfolgt nach Geschlecht differenziert.[4]

3.2 Profil des Samples der Nutzerinnen

Der Frauenanteil des Samples beträgt 63,4%.[5] Es sind vor allem Gründerinnen, die ihre Gründung nach 2004 vollzogen haben. Der Anteil der Frauen, die die Gründungsprozesse abgebrochen haben, ist minimal. Die befragten Frauen verteilen sich vor allem auf die Altersgruppen der 30- bis 50- und der über 50-Jährigen. Es sind nur sehr wenige Frauen unter 30 Jahren vertreten.

Abbildung 2: Nutzerinnen nach Alter in %



Über die Hälfte der Frauen sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft. Rund 43% sind ledig. Über die Hälfte der Frauen sind kinderlos und ca. ein Drittel gibt an, bis zu zwei Kinder im Haushalt zu betreuen. Bei den Schul- und Berufsabschlüssen der Frauen fällt auf, dass fast 40% der Antwortenden über eine Hochschulausbildung verfügen, knapp 20% haben einen Berufsabschluss und knapp 21% Abitur.[6]

---

[3] Die Fallzahl der Umfrage Bremen 2007/08 unterscheidet sich von der bremenbezogenen Fallzahl (321) im quantitativen Bericht. Das liegt daran, dass bei der Auswertung der standardisierten Gründer/innenumfrage Bremen eine Institution mehr berücksichtigt werden konnte als bei der „ländervergleichenden" Auswertung. Für diese Institution wurde in enger Zusammenarbeit und auf der Grundlage des durch die Institution bereits verwendeten Fragebogens eigens ein Fragebogen entwickelt und verschickt.

[4] Aufgrund kleiner Fallzahlen und in einigen Fragebereichen zahlreicher Nichtbeantwortungen war eine differenziertere Auswertung z. B. in Hinblick auf Branchen, Qualifikationen oder Alter nicht möglich.

[5] Bei den gesamten Prozentangaben werden ausschließlich die geleisteten Antworten berücksichtigt.

[6] Frauen ohne Schulabschluss sind zwar unter den antwortenden Frauen nicht vorhanden, es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass solche dabei sind, da in 35 Fällen keine Antwort geleistet wurde.

Tabelle 10: Freiberuflichkeit oder gewerbliche Gründung (Häufigkeiten)

Anzahl: Gültig 331; Fehlend 54	**Geschlecht**			
	weiblich		männlich	
Gründungsform	Anzahl	%	Anzahl	%
Gewerbe	82	41,0	84	63,3
Freiberuflich	116	59,0	49	36,7
Gesamt	198	100,0	133	100,0

Die Existenzgründungen wurden von 59% der antwortenden Frauen als freiberufliche Gründung vorgenommen (Tab. 1). 63% der antwortenden Männer gaben hingegen an, gewerblich gegründet zu haben. Fast 91% der antwortenden Frauen vollzogen die Existenzgründung als eine Solo-Gründung. Knapp 90% der Existenzgründungen existieren noch (Tab. 11).

Zu den Hauptgründen für die Aufgabe der Selbständigkeit gehören die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung und mangelnder Umsatz. Die bestehenden Gründungen konzentrieren sich vor allem auf die Dienstleistungsbranche und hier insbesondere auf Gesundheit und Soziales und beratende Dienstleistungen. Auf die Frage nach dem Erwerbsstatus vor der Existenzgründung wählten rund 60% der antwortenden Frauen die Antwortoption „arbeitslos". Mit 18% bilden die Frauen, die vor der Existenzgründung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen, die zweitgrößte Gruppe.

Tabelle 11: Aktualitätsstatus der Gründung: Existiert das Unternehmen noch? (Häufigkeiten)

Anzahl: Gültig 331; Fehlend 54	**Geschlecht**			
	weiblich		männlich	
	Anzahl	%	Anzahl	%
existiert	177	89,4	121	91,0
aufgegeben	15	7,6	10	7,5
Keine Angabe	6	3,0	2	1,5
Gesamt	198	100,0	133	100,0

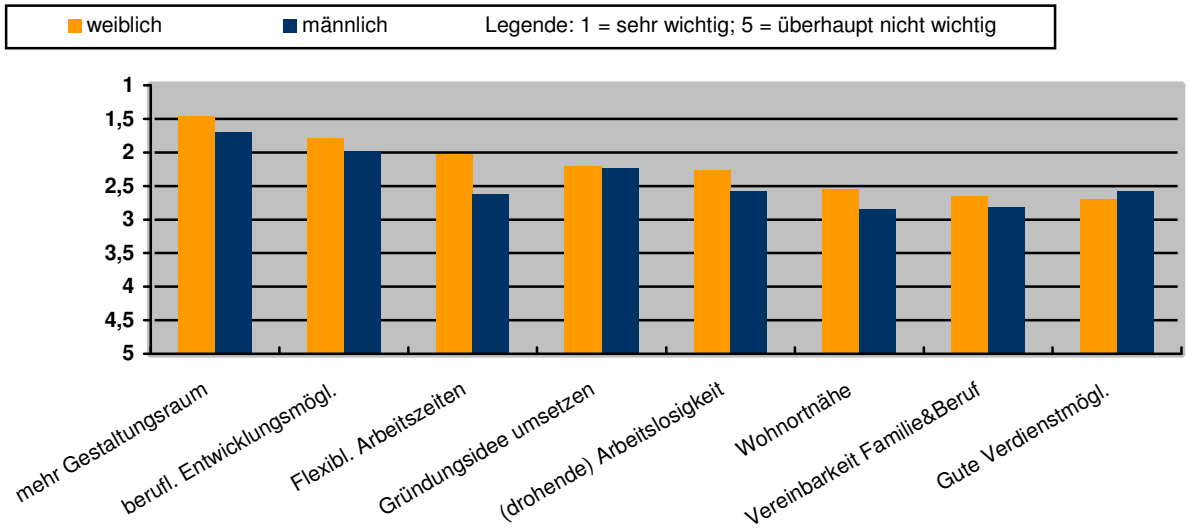
Nur wenige Frauen gaben an, zum Zeitpunkt der Gründung über keine Branchenerfahrungen verfügt zu haben. Rund 34% der antwortenden Gründerinnen verfügen über vier und mehr Jahre Branchenerfahrungen. 43% der befragten Frauen haben hierzu keine Angaben gemacht. 21% der antwortenden Gründerinnen wenden für ihre Unternehmen zumindest 20 Stunden Arbeitszeit wöchentlich auf, knapp ein Fünftel 30 bis 40 Stunden in der Woche und weitere 23% gut über 40 Stunden wöchentlich. Drei Viertel der antwortenden Frauen präferieren die Selbständigkeit als gewünschte Form der beruflichen Tätigkeit; bei den Männern waren es im Vergleich dazu knapp 70%.

3.3 Individuelle Gründungsmotive

Die meistgenannten Beweggründe für eine Existenzgründung waren für die antwortenden Frauen *mehr Gestaltungsspielraum* und *Unabhängigkeit.* Als zweitwichtigstes Motiv wurden die *beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten* genannt. Die Umsetzung einer guten *Gründungsidee* und *Arbeitslosigkeit* wurden als weniger relevant eingestuft. Auch die *flexiblen Arbeitszeiten* spielten als Gründungsmotiv für die Frauen eine geringere Rolle. Die *Wohnortnähe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf* sowie *gute Verdienstmöglichkeiten* waren für die Gründerinnen erheblich weniger wichtig. Existenzgründung als Lösungsmöglichkeit für Vereinbarkeitsproblematik findet sich auf der Wichtigkeitsskala an der vorletzten Stelle (Abb. 3).

Auch von den männlichen Gründern wurden der *Gestaltungsspielraum* und berufliche *Entwicklungsmöglichkeiten* als die wesentlichsten Gründungsmotive eingestuft. Die *Gründungsidee umzusetzen* als Motiv fiel für beide Geschlechter fast gleich aus. Wesentlich uninteressanter waren für Männer *flexible Arbeitszeiten*, *Arbeitslosigkeit, Wohnortnähe* und *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* als Gründungsmotive, hingegen spielen für sie gute *Verdienstmöglichkeiten* eine etwas größere Rolle als für Frauen (Abb. 3).

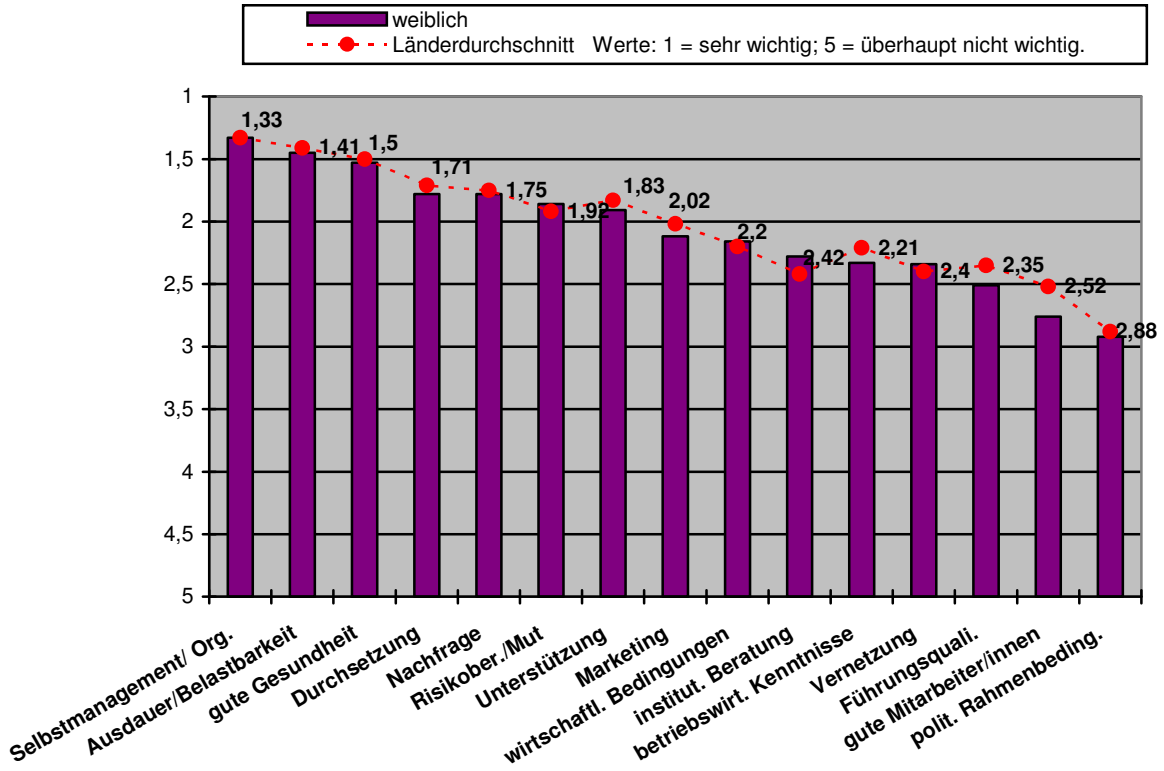
Abbildung 3: Gründungsmotive nach Geschlecht (Mittelwerte)



3.4 Relevante Faktoren für Selbständigkeit und beanspruchte Gründungsangebote

Als die wichtigsten Faktoren für die Selbständigkeit nennen die Gründerinnen *Selbstmanagement*- und *Organisationstalent*. Die *Ausdauer und Belastbarkeit* sowie *gute Gesundheit* werden an zweiter Stelle genannt. Damit schätzen sie persönliche Einflussfaktoren deutlich wichtiger ein als äußere Faktoren.

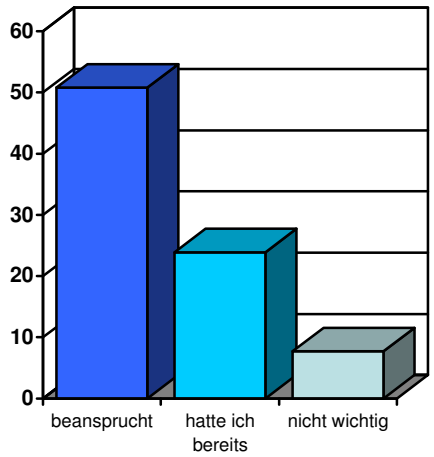
Abbildung 4: Relevante Faktoren der Selbständigkeit für Gründerinnen (Mittelwerte)



Risikobereitschaft rangiert in der Mitte der Bewertungsskala und wird damit anders eingeschätzt als üblicherweise von den Berater/innen. *Unterstützung* von außen, *Marketing*, *wirtschaftliche Bedingungen* und *institutionelle Förderung* (neunter Platz von 15) erweisen sich als weniger wichtig und am Ende der Skala befinden sich *betriebswirtschaftliche Kenntnisse*, *Vernetzung, Führungskompetenz, gute Mitarbeiter/innen* und zuletzt *politische Rahmenbedingungen (Abb. 4)*.[7]

[7] Die niedrige Relevanz der Faktoren *gute Mitarbeiter/innen* und *Führungskompetenz* lässt sich mit der Soloselbständigkeit der meisten befragten Gründerinnen erklären. Dass betriebswirtschaftliche Kenntnisse als wenig wichtig erscheinen, kann an der Fragestellung liegen, die auf „Selbständigkeit" und nicht auf Gründung abzielt. Damit wird die Relevanz dieser Kenntnisse nicht im Bezug auf Gründung beantwortet.

Abbildung 5: Unterstützung bei der Erstellung des Businessplans (Häufigkeiten in %)



51% der antwortenden Frauen haben institutionelle Unterstützung bei der *Erstellung des Businessplans* beansprucht (Abb. 5) und 40% nutzten die Möglichkeit der Unterstützung, um an andere Institutionen oder Einrichtungen weitervermittelt zu werden (Abb. 6). Die Erstellung des Businessplans und die Weitervermittlung an andere Beratungsorganisationen machen den höchsten prozentuellen Anteil bei den Antworten der Gründerinnen aus.

Die Auswertung hat aufgezeigt, dass viele Frauen zum Zeitpunkt der Gründung über einige der erforderlichen Voraussetzungen und Kompetenzen in Hinblick auf die Existenzgründung verfügen. In Hinblick auf die *Präzisierung der Gründungidee* (Abb. 7) und die *Entwicklung persönlicher Kompetenzen* (Abb. 8) gaben dies rund die Hälfte der antwortenden Frauen an. Über *betriebswirtschaftliche Kenntnisse* haben 35% der antwortenden Frauen verfügt, 36% haben eine *Marktanalyse* für ihr Vorhaben bereits durchgeführt.

Abbildung 6: Vermittlung zu anderen Organisationen (Häufigkeiten in %)

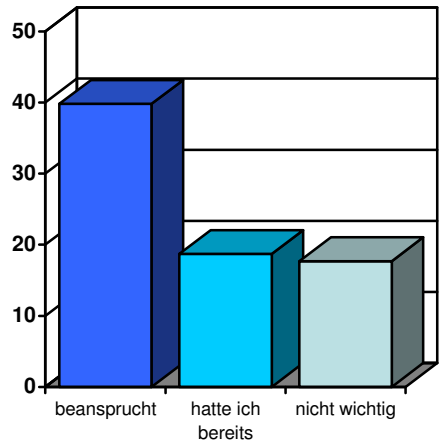
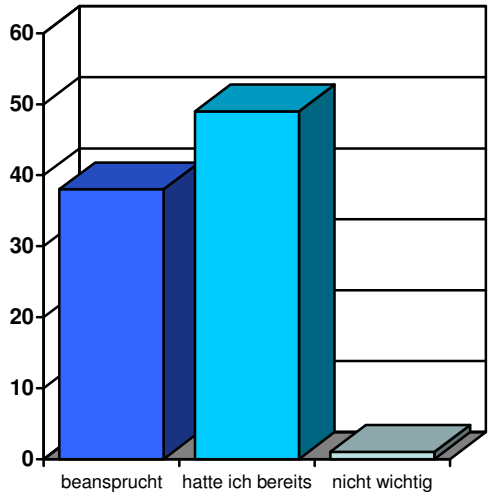
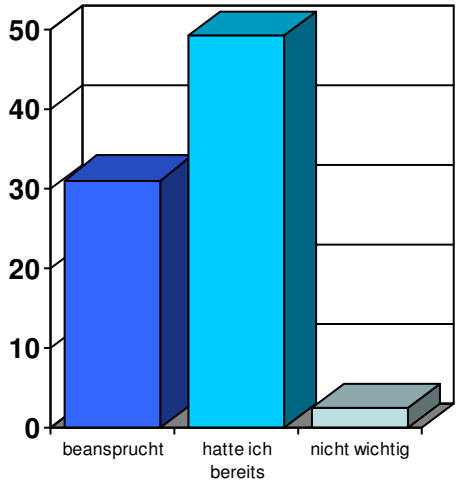


Abbildung 7: Unterstützung bei der Präzisierung der Gründungsidee (Häufigkeiten in %)



38% der Frauen haben Unterstützung bei der *Präzisierung der Gründungsidee* in Anspruch genommen und 31% haben ihre *persönlichen Kompetenzen* (Abb. 8) mit Hilfe institutioneller Angebote weiterentwickelt.

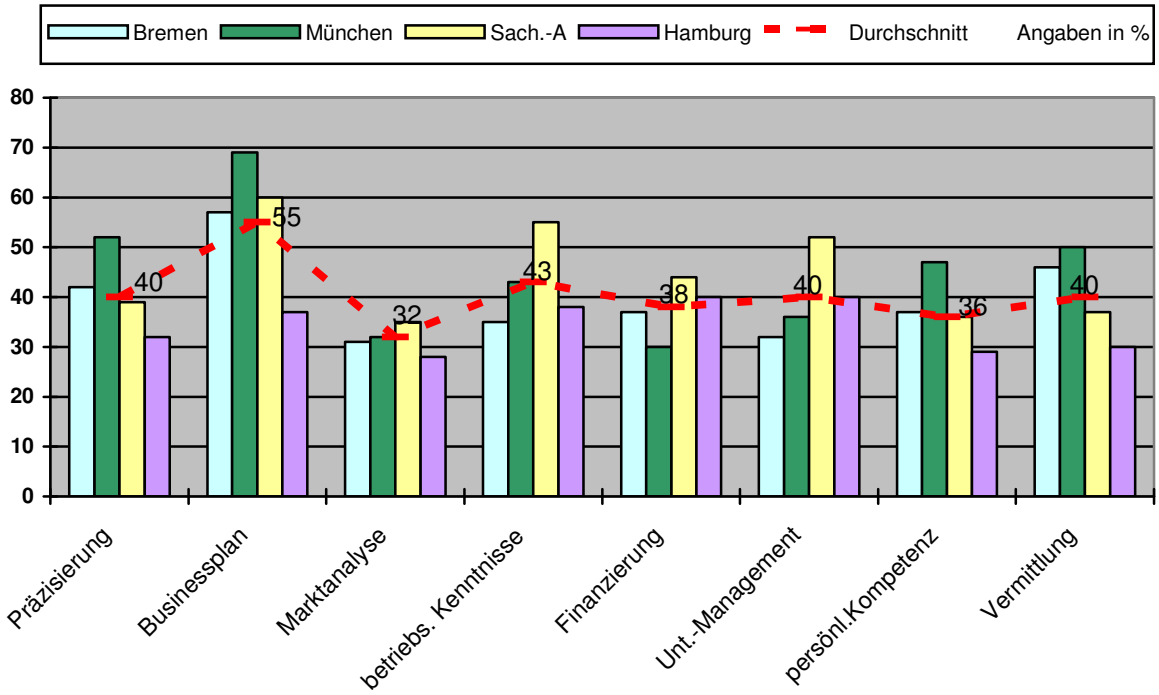
Abbildung 8: Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher Kompetenzen (Häufigkeiten in %)



Durchschnittlich wurden Angebote hinsichtlich der Erstellung des Businessplans mit 55% und der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse mit 43% am stärksten frequentiert. Jeweils 40% aller Nennungen fielen auf Präzisierung der Gründungsidee, Vermittlung zu anderen Organisationen und Unternehmensmanagement. Im Ländervergleich fällt in Bremen die Beanspruchung der Angebote in den an der Befragung beteiligten Organisationen hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und Unternehmensmanagement unterdurch-

schnittlich aus. Hingegen fallen die Werte für die Beanspruchung der Weitervermittlung deutlich überdurchschnittlich aus (Abb. 9).

Abbildung 9: Beanspruchung von Gründungsangeboten im Ländervergleich (Häufigkeiten)



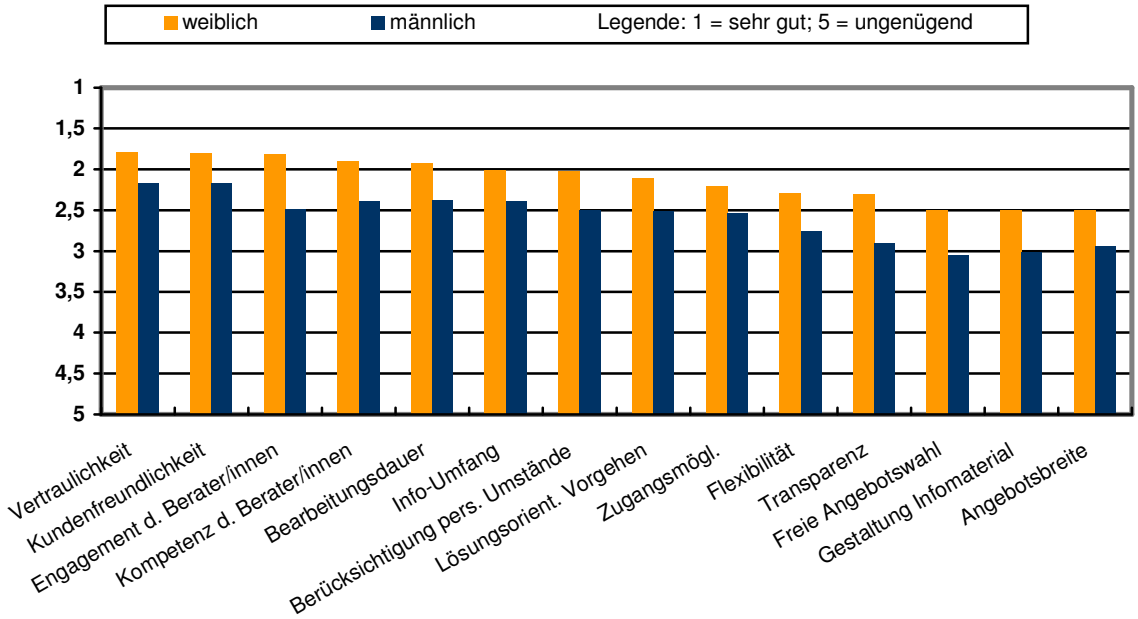
3.5 Individuelle Erfahrungen mit den Gründungsangeboten

Die Bewertung der „Erfahrungen mit den institutionellen Existenzgründungsangeboten" in den beteiligten Beratungs- und Förderorganisationen fällt im Land Bremen insgesamt sehr positiv aus. Herausstechend sind insbesondere die „sehr gut" und „gut" bewerteten Erfahrungen in Bezug auf *Vertraulichkeit* und *persönliche Atmosphäre, Kundenfreundlichkeit* sowie *Engagement und Kompetenz der Berater/innen* und die *Bearbeitungsdauer* von Anträgen und Anfragen (Abb. 10).

Dieses Urteil wird in etwa auch von den männlichen Gründern geteilt, die vor allem die *Vertraulichkeit* und *Kundenfreundlichkeit* am besten bewerten. *Engagement der Berater/innen* wird von ihnen hingegen deutlich schlechter beurteilt. Insgesamt fallen die Bewertungen von Frauen und Männern dennoch deutlich auseinander. Das Gesamturteil der Männer fällt erheblich kritischer aus als das der Frauen (Abb. 10).

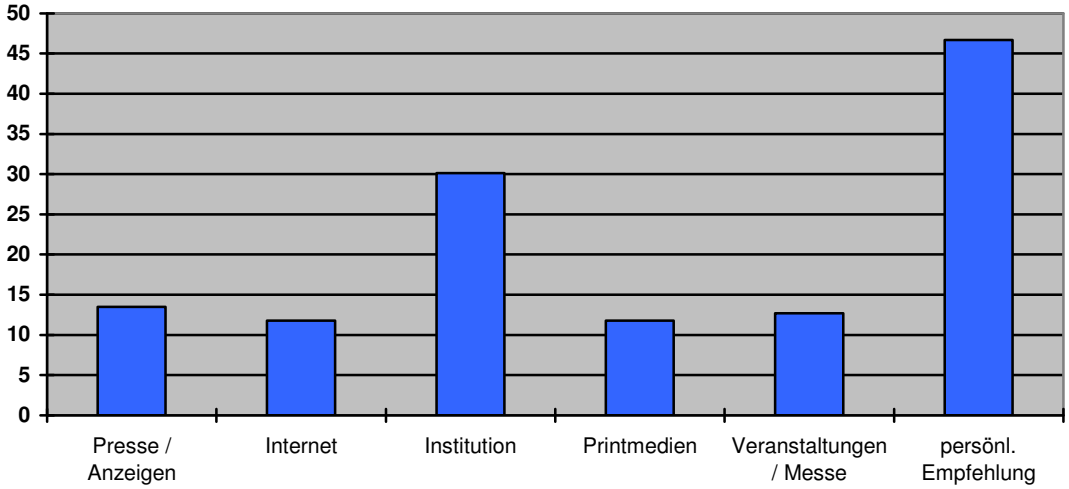
Der *Umfang des Informationsmaterials*, *Berücksichtigung der persönlichen Umstände* und das *Vorgehen bei der Beratung* liegen auf der Bewertungsskala der Gründerinnen auf den mittleren Rängen. Weniger gut schneiden in ihrer Bewertung die *Vielfalt und Breite des Angebots, freie Auswahl der Beratungsangebote, Gestaltung des Informationsmaterials,* die *Transparenz, Zugangsmöglichkeiten zu den Beratungsangeboten* und *die Flexibilität der Beratung und Förderung* ab.

Abbildung 10: Bewertung der Erfahrungen mit Gründungsangeboten nach Geschlecht (Mittelwerte)



Den Weg zu den Beratungs- und Förderinstitutionen finden Frauen in den meisten Fällen über *persönliche* (47%) und *institutionelle Empfehlung* (30%). Die Werbung über Presse und Anzeigen, Veranstaltungen und Messen, Printmedien und Internet erreicht die Gründerinnen in einem deutlich geringeren Ausmaß. Lediglich ca. 12% der antwortenden Frauen gaben an, aufgrund der Ansprache durch diese Medien Beratungsorganisationen aufgesucht zu haben (Abb. 11).

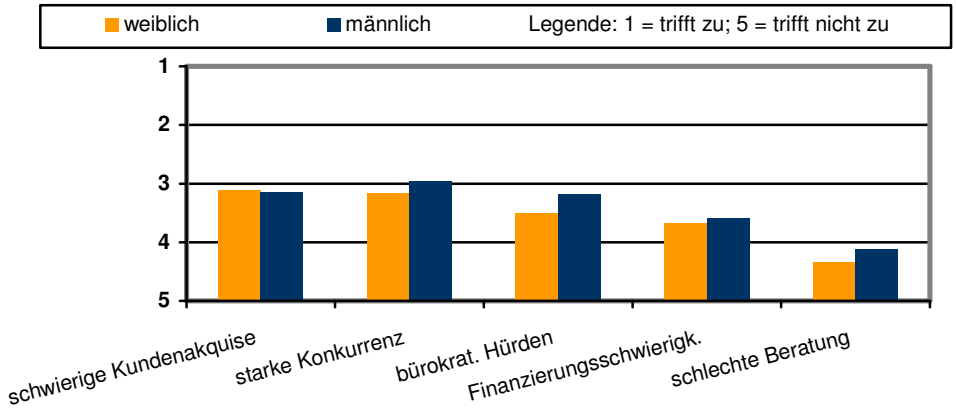
Abbildung 11: Der Weg zu den Institutionen (Häufigkeiten in %)



Von der Vielfalt der im Fragebogen aufgelisteten Gründungsangebote und Hilfsmedien wurden insbesondere die *Internetseiten*, *Printmedien* und *Veranstaltungen* und aus dem Paket der Beratungsangebote *Gründungsseminare*, *Intensivberatung* und *Gründungsberatung* als „stark genutzt" angekreuzt. Für die Gründungsvorfinanzierung und -vorbereitung wurden insbesondere *Überbrückungsgeld*, *Existenzgründungszuschuss* und das *EFS-Coaching* in Anspruch genommen. 26% der antwortenden Frauen nutzen private oder andere Finanzierungsmöglichkeiten, um ihre Existenzgründung zu starten.[8]

Von den antwortenden Frauen werden die im Fragebogen aufgeführten *Barrieren* im Gründungsprozess als nicht sehr relevant bzw. hinderlich wahrgenommen (Abb. 12). Auf der Relevanzskala liegen *schwierige Kundenakquise*, *starke Konkurrenz am Markt, bürokratische Hürden* und *Schwierigkeiten mit der Finanzierung* im neutralen Bereich „3". *Schlechte Beratung* stellt keinen Hinderungsgrund dar, weder vor noch während oder nach der Gründung.

Abbildung 12: Schwierigkeiten im Gründungsprozess nach Geschlecht

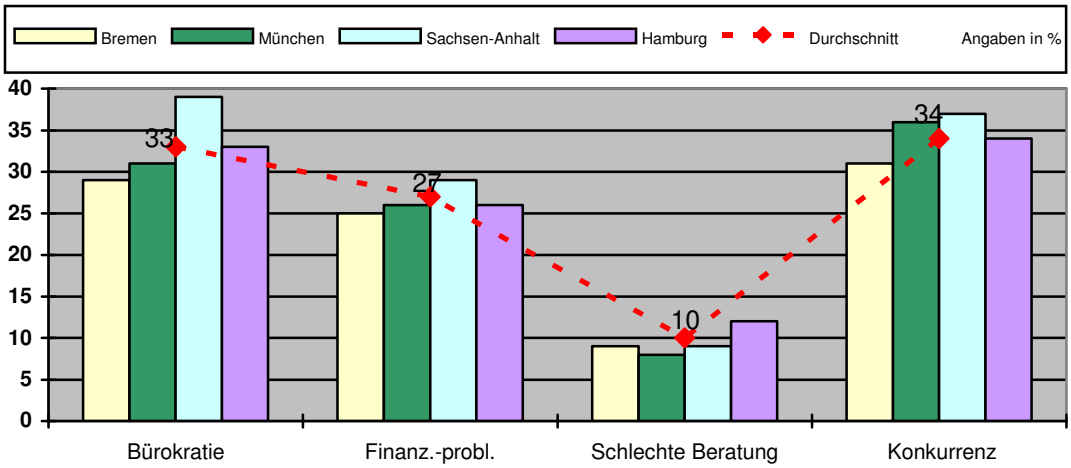


Die *Vereinbarkeit* von Familie und Selbständigkeit wird von antwortenden Frauen ebenfalls nicht als eine Barriere eingeschätzt. In Bezug auf die individuelle Einschätzung der Schwierigkeiten im Gründungsprozess gibt es kaum Unterschiede bei Männern und Frauen.

Im Ländervergleich fällt die individuelle Einschätzung bürokratischer Hürden durch Frauen mit knapp 29% unterdurchschnittlich aus. Ebenso bewerten nur knapp 31% der bremischen Gründerinnen Schwierigkeiten aufgrund von Konkurrenz als gegeben (Abb. 13). Gleiches gilt für schlechte Beratung – hier fielen ca. 9% der Antworten auf „trifft zu" und „trifft weniger zu". Finanzierungsprobleme wurden von 25% der Frauen angegeben.

[8] Um die Finanzierung der Gründung zu organisieren haben sich die meisten Gründerinnen an die Agentur für Arbeit, an zweiter Stelle an die Hausbanken gewandt.

Abbildung 13: Schwierigkeiten im Gründungsprozess von Frauen im Ländervergleich (Häufung: 1 und 2 = trifft zu)



3.5 Zwischenfazit

Die Bewertung der bremischen Beratungs- und Förderpraxis durch Gründerinnen fällt insgesamt gesehen sehr positiv aus. Besonders gute Werte erreichen die Antwortvorgaben *Vertraulichkeit*, *Kundenfreundlichkeit*, *Engagement und Kompetenz der Berater/innen,* was auf eine hohe Kundinnen-Zufriedenheit hinsichtlich dieser Dimensionen der Beratungspraxis hindeutet. Hingegen sehen Kundinnen bezüglich der *Transparenz*, *Angebotsauswahl* und *Gestaltung des Informationsmaterials* Verbesserungsbedarf.

4 Fazit und Optimierungsempfehlungen

In Hinblick auf die Berücksichtigung von Frauengründungen bei der Beratung und Förderung von Existenzgründungen schneidet das Land Bremen im Ländervergleich am besten ab. Die auf der Grundlage der ländervergleichenden Analyse identifizierten förderlichen Bedingungen für die Entwicklung von Sensibilität im Umgang mit Geschlechterdifferenzen wie:

- eine ganzheitliche individuumsbezogene Beratung,
- Kontinuität und Langfristigkeit von Maßnahmen und Interaktionsbeziehungen,
- Genderkompetenz und systematische Sensiblisierung von Schlüsselakteur/innen sowie
- intensive Netzwerkkooperation zwischen den einschlägigen Einrichtungen

sind in Bremen gut ausgeprägt.

Zwar spielen Geschlechterdifferenzen auf der struktur- und wirtschaftspolitischen Ebene des Landes Bremen ähnlich wie in den anderen untersuchten Ländern eine untergeordnete Rolle, dafür findet eine explizite Bezugnahme auf Geschlecht und Gründerinnen sowohl

auf der Ebene der regionalen Förderstrukturen (Existenzgründungsinitiative B.E.G.IN) als auch auf der operativen Ebene konkreter Förderinstitutionen und -einrichtungen statt. Des Weiteren verfügt das Land Bremen über umfangreiche und gut etablierte frauenspezifische Gründungsangebote, die von Frauenberatungsstellen in Bremen und Bremerhaven geleistet werden.

Als die wichtigsten förderlichen Bedingungen für die Entwicklung dieser institutionellen Sensibilität für Geschlechterdifferenzen konnten insbesondere folgende Einflussfaktoren identifiziert werden:

- ein ausgeprägter und kontinuierlicher Einfluss gleichstellungspolitischer Akteurinnen und frauenpolitischer Initiativen;
- langjährige, vertrauensbasierte Arbeitsbeziehungen zwischen Schlüsselakteur/innen aus Politik und Institutionen der Gründungsberatung und -förderung;
- intensive Netzwerkkooperationen einschlägiger Institutionen und Einrichtungen mit unterschiedlich gelagerten und sich ergänzenden Schlüsselkompetenzen wie Frauenberatungsstellen, Kammern, Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften und Institutionen der Wirtschaftsförderung als Basis für den wechselseitigen Austausch und Kommunikation für Schlüsselakteur/innen sowie organisationelle Lernerfahrungen und Synergieeffekte;
- Herausbildung eines Gründungsnetzwerks mit Schwerpunkt- und Aufgabenteilung;
- Gleichberechtigung aller Netzwerkpartner/innen im Gründungsnetzwerk;
- Einrichten einer zentralen Leitstelle im Gründungsnetzwerk mit Aufgaben der Netzwerkkoordination und Verteilfunktion für Kund/innen, in der eine Frau die Schlüsselposition bekleidet (Signalwirkung für Frauen);
- Einrichten eines Kompetenznetzwerks „Frauen gründen anders" mit der Zielsetzung der Stärkung der Geschlechterkompetenz;
- Komplementär und ganzheitlich aufgebaute Angebotsstruktur sowie nicht zuletzt
- eine Dienstleistungs- und Kundenorientierung in der konkreten Förderpraxis.

Die positive Bewertung der individuellen Erfahrungen mit der Förderpraxis durch Kundinnen (und Kunden), die sich insbesondere mit der Vertraulichkeit, der Kundenfreundlichkeit, dem Engagement und der Kompetenz der Berater/innen sehr zufrieden zeigen, deutet darauf hin, dass ihre geschlechtsorientierten Bedarfe bei der Beratung berücksichtigt werden.

Optimierungsbedarfe zeigen sich insbesondere im Bezug auf die Transparenz – hier äußern auch die Kundinnen Verbesserungsbedarf –, im Bereich von Monitoring und Evalua-

tion von Gründungsangeboten sowie hinsichtlich der Entwicklung transparenter Qualitätsstandards.

Auf der Grundlage der Untersuchung können folgende Optimierungsempfehlungen für die bremische Förderpraxis formuliert werden:

- Mit der Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards für Gründungsberatung und -förderung ließe sich mehr Transparenz und Vergleichbarkeit bezüglich der Konzeption und Durchführung von Angeboten erzielen.
- Eine statistische Erfassung freiberuflicher Gründungen trüge zur Komplettierung statistischer Daten hinsichtlich der Existenzgründung bei.
- Eine Verbesserung der statistischen Erfassung der Kategorie Geschlecht im Hinblick auf die Gründungsdynamik, Beratungs- und Fördererfolge könnte zu einer exakteren Einschätzung der Wirksamkeit der Existenzgründungsförderung beitragen.
- Mit einer Entwicklung der statistischen Erfassung nach Geschlecht im Hinblick auf die Beratungserfolge hinsichtlich der Umsetzung von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen in der Beratung ließen sich qualitative Dimensionen im Beratungsprozess systematisch erheben und bewerten.

5 Ergebnistransfer und Optimierungsmaßnahmen

Die Datengrundlage sowie die erzielten Untersuchungsergebnisse wurden im Rahmen von zwei Workshops an die Vertreter/innen aus Politik und der beteiligten Organisationen zurückgespiegelt. Der erste Workshop, an dem sich die Expert/innen aus allen vier Untersuchungsländern beteiligten, befasste sich mit den länderübergreifenden Befunden. In dem darauf folgenden Bremen-Workshop wurde die spezifische Rahmenkonstellation der bremischen Förderpraxis erörtert und in Bezug zu den Befunden aus den drei weiteren untersuchten Förderpraxen gesetzt.

Die auf dieser Grundlage identifizierten Vorzüge und Defizite der landesspezifischen Förderpraxis wurden im Plenum diskutiert. Es bestand weitgehende Einigkeit darüber, dass die Gendersensibilität insbesondere bei der Konzeption und Durchführung von organisationellen und netzwerkbezogenen Beratungsangeboten und -praktiken im Land Bremen in einem hohen Maße Beachtung findet. Die Defizite hinsichtlich der Transparenz der Gründungsangebote werden im Rahmen der Netzwerkkooperation bereits bearbeitet. Diesbezüglich wird der Ansatz verfolgt, eine Gründungsberatung „aus einem Guss" anzubieten, die über die zentrale Anlaufstelle in der Gründungsleitstelle B.E.G.IN abgewickelt wird.

Ebenfalls werden Verhandlungen über die Optimierung im Bereich Evaluation und Monitoring geführt. Die Umsetzung einer einheitlichen Gründungsstatistik wurde aufgrund da-

tenschutzrechtlicher Bedenken und je nach Organisation differierender Erfassungspraxis von beratungsbezogenen Daten bisher nicht vollzogen. Eine von den Praktiker/innen durchaus als sinnvoll angesehene Vereinheitlichung der Datenerfassung und Dokumentation der Beratungsprozesse wird aufgrund mangelnder personeller und finanzieller Ressourcen in den Organisationen als „zur Zeit" nicht realisierbar eingeschätzt.

Im Rahmen der Fallstudie Bremen wurde für die Optimierung der Beratungspraxis ein Handbuch für eine genderorientierte Beratungspraxis erstellt. Die Dichte und Tiefe der Datengrundlage für die Fallstudie Bremen liefert das Material für die Entwicklung dieses Handbuches, das durch Expert/innen aus drei bremischen Beratungsorganisationen unterstützt wurde.

II.2 Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen - Fallstudie Hamburg

Katrin Cholotta, Sonja Drobnič, Sarah Knirsch[1]

1 Einleitung 55
2 Fragestellung und Untersuchungsansatz 57
3 Ergebnisse 60
3.1 Rahmenbedingungen und Förderstrukturen der Hansestadt Hamburg 61
3.1.1 Gründungsrelevante Rahmenbedingungen 61
3.1.2 Gründungsförderstrukturen Hamburgs 62
3.2 Evaluierung der Gründungsförderung in Hamburg 64
3.2.1 Aktive Potenzialbildung 65
3.2.2 Passive Potenzialbildung 67
3.2.2.a Passive Potenzialbildung/ Orientierung 68
3.2.2.b Passive Potenzialbildung/ Qualifikation und Beratung 71
3.2.2.c Passive Potenzialbildung/ Finanzierung 73
3.2.3 Potenzialerhaltung 74
3.3 Bewertung der Förderpraxis durch Hamburger Gründer/innen 78
3.3.1 Stichprobe 78
3.3.2 Bewertungen der Förderpraxis aus verschiedenen Gründer/innen-Perspektiven 79
4 Gesamtfazit und Optimierungsempfehlungen für Hamburg 87

Dipl.-Psych. Katrin Cholotta
Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Institut für Soziologie

Mail: katrin.cholotta@uni-hamburg.de
Fon: 040 – 42 838 - 3078

1 Einleitung

Selbständige Tätigkeiten und insbesondere Existenzgründungen durch Frauen rückten in den letzten Jahren in Hamburg wie auch in Deutschland insgesamt aus zweierlei Gründen verstärkt ins Blickfeld. Zum einen hat Selbständigkeit aufgrund der strukturellen Arbeitsmarktveränderungen und insbesondere rückläufiger abhängiger Beschäftigung stark an Bedeutung gewonnen. Zum anderen bleibt die Quote selbständiger Frauen in der Bundesrepublik trotz steigender Gründungszahlen nach wie vor weit unter der Zahl der selbständigen Männer (Kohn & Spengler, 2008).

[1] Weitere Mitarbeit: Kay Knickrehm

Wenngleich in Hamburg überdurchschnittlich viele Frauen ein Unternehmen gründen, besteht auch in der zweitgrößten Stadt Deutschlands ein auffälliger Geschlechterunterschied. So ist die Selbständigenquote von Frauen in der Hansestadt mit 9,1 Prozent nur etwas mehr als halb so hoch wie die der Männer mit 16,3 Prozent; auch nur etwas mehr als ein Drittel aller Firmenneugründungen erfolgen durch Hamburgerinnen (Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2004; Statistisches Bundesamt 2006). Dieses „Gender Gap" wird besonders deutlich, wenn bedacht wird, dass Frauen längst genauso gut ausgebildet sind wie ihre männlichen Pendants. Insbesondere auch vor dem Hintergrund deutlich gestiegener Frauenerwerbsquoten kann also von einem weiblichen Gründungspotenzial gesprochen werden, das nach wie vor nur unzureichend ausgeschöpft ist (Sternberg et al., 2007; Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2005; Werner et al., 2005). Dabei „tragen die oft kleineren und dadurch vitaleren frauengeführten Unternehmen viel zum Flair bei, das Hamburg lebenswert und attraktiv macht", so Dr. Karl-Joachim Dreyer, Präses der Handelskammer Hamburg, in einer Rede zum Hamburger Unternehmerinnentag 2007.

Für die geringere Gründungsaktivität von Frauen werden übergreifend internale und externale Ursachen diskutiert. Zum einen scheinen Frauen weniger gründungsgeneigt, das heißt, sie bewerten eine selbständige Tätigkeit a priori als weniger attraktiv, bekunden eine größere Angst vor einem möglichen Scheitern und schätzen auch ihre Gründungschancen pessimistischer ein (Sternberg et al., 2007). Ferner gründen Frauen anders: häufig kleiner, öfter in Teilzeit, in anderen Branchen und häufiger als solo-selbständige Freiberuflerinnen (Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2005), so dass sie von den üblichen Gewerbestatistiken nur unzureichend erfasst werden. Zum anderen scheinen Frauen aber auch nicht adäquat unterstützt. Denn unbestritten wird das Ausmaß der Gründungsaktivitäten auch durch die Gestaltung von Förderinfrastruktur und Rahmenbedingungen maßgeblich beeinflusst (Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2005, Bonacker et al., 2002, Sternberg et al., 2001). Doch hier gibt es laut Global Entrepreneurship Monitor 2006 erhebliche Missstände: während Deutschland im Vergleich zu 36 Ländern die Bestnote in der Öffentlichen Förderinfrastruktur erhält, ist es hinsichtlich der Unterstützung von Frauen absolutes Schlusslicht (Sternberg et al., 2007). Darüber hinaus hat sich dies in den letzten Jahren verschlechtert: so rutschte Deutschland kontinuierlich von ohnehin hinteren Rängen (GEM 2002: Rang 26 von 34) schließlich auf den letzten Platz (Sternberg et al., 2003, Sternberg et al., 2007).

Diese Entwicklung wirft insofern Fragen auf, da sich die institutionelle Förderinfrastruktur in den vergangenen Jahren für Gründerinnen zunehmend verbessert hat. Beispielhaft wären hier die Etablierung gründerinnenspezifischer Verbände, zielgruppenspezifischer Beratungsangebote sowie innovativer Ansätze zur Finanzierung von Gründungsvorhaben, wie beispielsweise Mikrokredite, zu nennen (Welter et al., 2003). Auch Hamburg hat unter behördlicher Federführung mit der ‚Hamburger Initiative für Existenzgründung und Innovation - H.E.I.' und dem ‚Hamburger Kleinstkreditprogramm' Instrumente eingerichtet, die insbesondere den Bedürfnissen von Gründerinnen entgegenkommen. Auf die weibliche Gründungsdynamik scheint sich dies bislang noch nicht nachhaltig ausgewirkt zu haben. Es stellt sich entsprechend die Frage, was die Beratungs- und Förderstruktur (darüber

hinaus noch) leisten kann, um das vielbeschriebene Gender-Gründungs-Gap zu minimieren.

2 Fragestellung und Untersuchungsansatz

Die Größe des Gender-Gap im Bereich der Selbständigkeit ist keine festgeschriebene Zahl. So befinden sich in vergleichbaren Ländern wie Spanien, Italien, Norwegen und Großbritannien signifikant mehr Frauen im aktiven Gründungsprozess als in Deutschland (Sternberg et al., 2003). Es zeigte sich ferner, dass in den Ländern, in denen viele Frauen gründen, es auch insgesamt eine große Anzahl an Gründungen gibt. Sternberg et al. (2003) betonten deshalb, dass hinsichtlich des nicht ausgeschöpften weiblichen Gründungspotenzials wirtschafts-politische Maßnahmen zu ergreifen sind, um die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern und so auch das nationale Niveau an Gründungsaktivitäten zu erhöhen.

Auch innerhalb Deutschlands gründen in manchen Regionen mehr Frauen. Dabei haben Hamburg und Bayern eine vergleichsweise hohe Frauenselbständigenquote[2], während diese in Bremen und Sachsen-Anhalt niedriger ausfällt (Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2004). Ausgehend von dem Faktum, dass das Ausmaß der Gründungsaktivitäten auch durch die Gestaltung von Förderinfrastruktur und Rahmenbedingungen maßgeblich beeinflusst wird (Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2005, Bonacker et al., 2002, Sternberg et al., 2001), könnte eine Optimierung der Infrastruktur eine bessere Ausschöpfung des (weiblichen) Gründungspotenzials ermöglichen.

Das Forschungsprojekt OptExist konzentrierte sich entsprechend auf die Passung zwischen den Gründungsförderstrukturen einerseits und den Bedarfen von Gründer/innen andererseits. Diese beiden Seiten wurden jeweils für die Bundesländer Hamburg, Bremen, Sachsen-Anhalt und Bayern im Rahmen von Fallstudien untersucht.

Dabei wird mit Blick auf die Erkenntnisse der Geschlechterforschung von der gemeinsamen These ausgegangen, dass institutionelle Strukturen und –praktiken in der Regel nicht geschlechtsneutral wirken, d.h. sie können förderliche aber auch benachteiligende oder gar ausschließende Wirkung für Frauen (oder Männer) produzieren: bewusst oder unbewusst, aktiv oder durch Unterlassen, implizit oder ausdrücklich, zufällig oder strukturell bedingt. Diese (möglichen) Wirkungen von (Gründungsförder-) Infrastrukturen in Bezug auf das weibliche Gründungspotenzial untersuchte OptExist in einem mehrschichtigen Ansatz.

Dabei hat sich mittlerweile bundesweit wie auch lokal ein „schier unüberschaubares Angebot an speziellen Existenzgründer-Internetportalen, -Fernsehsendungen, -Messen, -Wettbewerben, -Seminaren, -Büros und –Beratern" entwickelt (Hessler, 2004). Das Projekt OptExist konzentrierte sich deshalb hauptsächlich auf den Teil der Hamburger Infra-

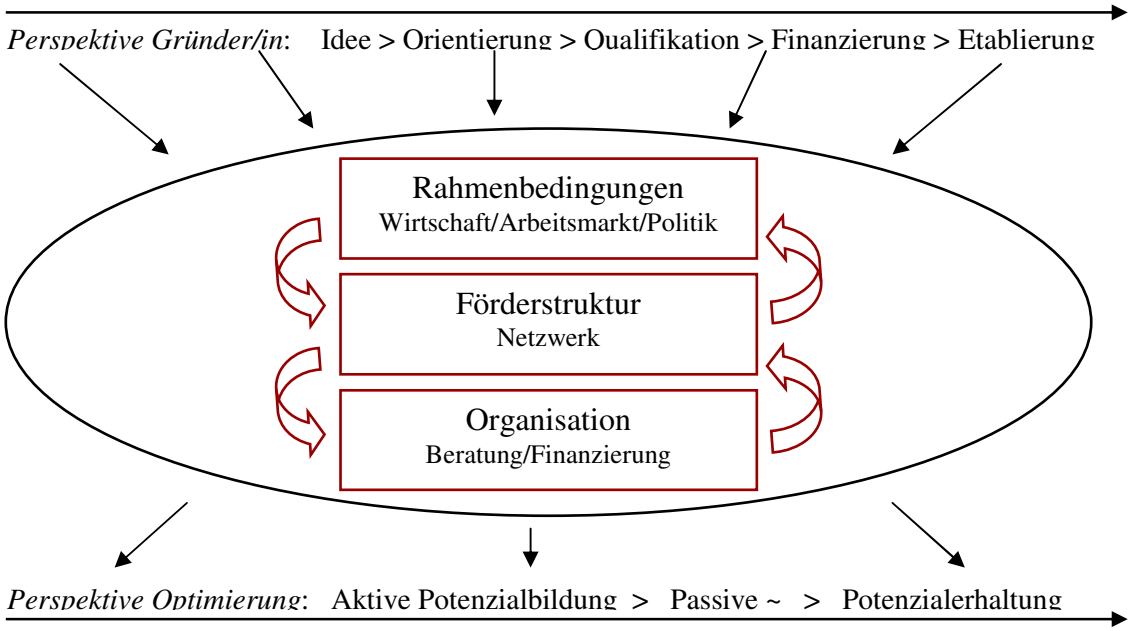
[2] Dennoch ist auch hier, wie bundesweit, die Männerselbständigenquote in etwa doppelt so hoch.

struktur, der in weiten Teilen von der öffentlichen Gründungsförderung konstituiert und getragen wird[3].

Neben der genaueren Analyse der in der Regel netzwerkförmig organisierten Gründungsförderstrukturen wurden auch die lokalen Rahmenbedingungen sowie die Praktiken gezielt ausgewählter Organisationen untersucht (Abbildung 1).

Konzeptionell wird dabei das Gründungsgeschehen als ein prozesshafter Vorgang verstanden, der aus zwei Perspektiven betrachtet werden kann. Aus individueller Sicht der Gründer/innen erstreckt sich der Gründungsprozess formal von der Erwägung einer Selbständigkeit als Form der Erwerbstätigkeit, über die Orientierung, Qualifikation und Finanzierung bis hin zur Etablierung bzw. Erhaltung der Gründung. Im Zuge dieses Prozesses wenden sich die Gründer/innen je nach individueller Bedarfslage an diverse Angebote eines Fördersystems bzw. agieren in konkreten, lokalen Rahmenbedingungen. Dabei durchlaufen nicht alle Gründer/innen in gleicher Intensität die Phasen des Gründungsprozesses, woraus sich (zusätzlich zu anderen Faktoren) eine gewisse Bedarfsheterogenität ergibt. Im Idealfall decken die vorhandenen Förderangebote und -strukturen diese unterschiedlichen Bedarfe möglichst vollständig ab. Aus einer Verschränkung dieses individuellen Gründungsprozesses und den o.g. Ebenen eines lokalen Fördersystems (Rahmenbedingungen, Förderstruktur, Organisation) ergibt sich das Studiendesign von OptExist Hamburg (Abbildung 1).

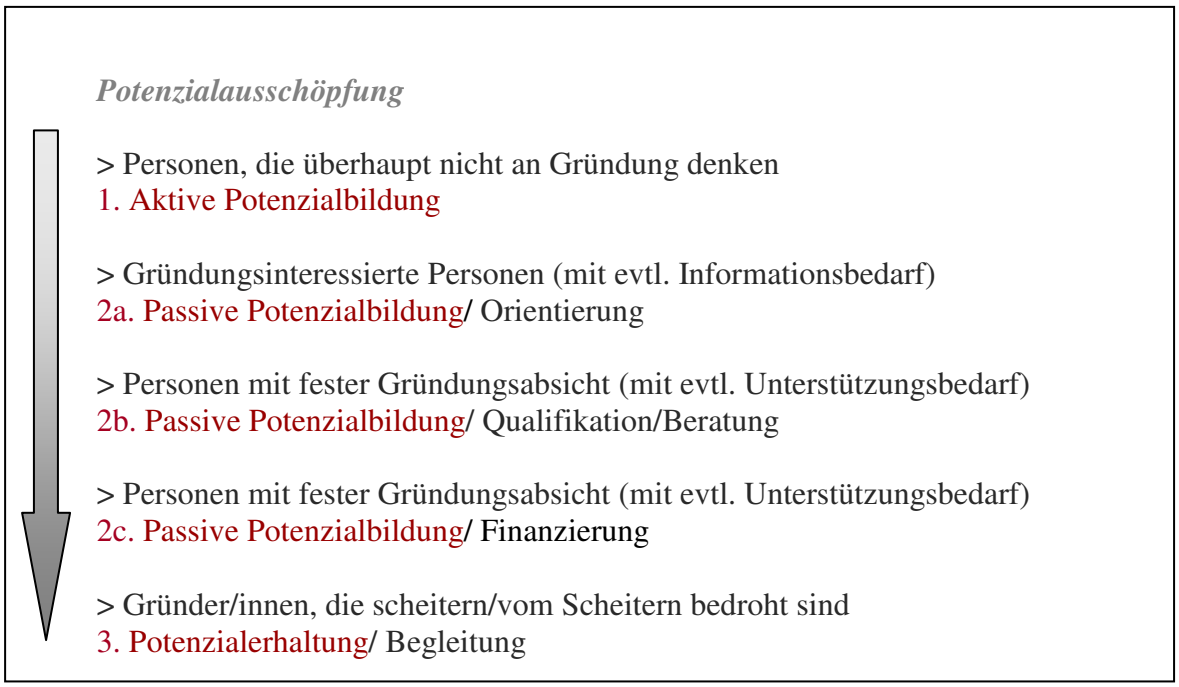
Abbildung 1: Studien-Design OptExist Hamburg



[3] Steuerberater, Rechtsanwälte und nur locker mit den öffentlichen Förderstrukturen verbundene privatwirtschaftliche Institutionen waren im engeren Sinne nicht Gegenstand der Untersuchung.

Das Studien-Design ermöglicht somit eine Betrachtung des Untersuchungsgegenstands aus zwei Perspektiven. Auf der einen Seite finden sich die Gründer/innen in unterschiedlichen Phasen des Gründungsprozesses. Präziser betrachtet handelt es sich hier um das Gründer/innenpotenzial, da nicht alle Personen ihr Gründungsvorhaben tatsächlich umsetzen (Brixy et al., 2008; Sternberg et al., 2007). Auf der anderen Seite ergibt sich daraus die Perspektive einer möglichst guten Ausschöpfung dieses Gründer/innenpotenzials in den verschiedenen Phasen des Gründungsprozesses. Dabei kann die Potenzialausschöpfung in die Aktive und Passive Potenzialbildung sowie die Potenzialerhaltung unterteilt werden (Abbildung 2).

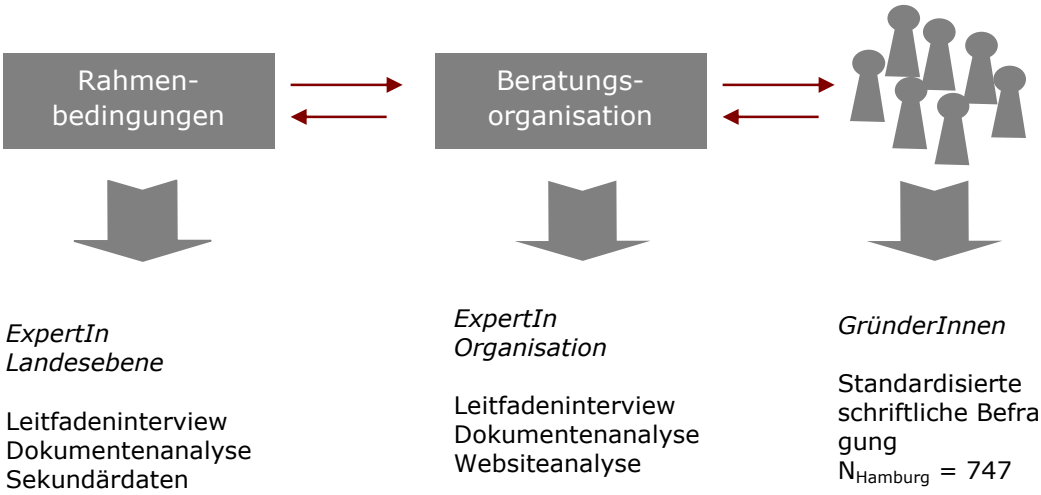
Abbildung 2: Perspektive der Potenzialausschöpfung entlang des Gründungsprozesses



Mit Blick auf den stabil bleibenden Unterschied zwischen Frauen- und Männergründungsquoten ermöglichte diese feinere Unterteilung eine Beantwortung der Frage, ob und an welchem Punkt des Gründungsgeschehens eventuelle geschlechtsspezifische Barrieren auszumachen sind und durch welche Förderstruktur diese ggf. wie wirksam werden. Oder in einfachen Worten ausgedrückt: an welchen Punkten des Gründungsprozesses gehen Frauen „verloren" und was kann die Gründungsförderstruktur hier ggf. gezielt leisten?

Um diese Forschungsfrage im Rahmen der OptExist Fallstudie Hamburg zu beantworten, richtete sich das Augenmerk sowohl auf die verschiedenen Phasen des Gründungsprozesses als auch auf verschiedene Untersuchungsfelder, wobei qualitative und quantitative Forschungsmethoden angewandt wurden (Abbildung 3).

Abbildung 3: Untersuchungsfelder und Forschungsmethoden



Zunächst wurden zentrale Akteure bzw. Organisationen des Hamburger Gründungsfördersystems strategisch ausgewählt und Experteninterviews mit Vertreter/innen dieser Organisationen durchgeführt. Die Auswahl erfolgte nach formalen und inhaltlichen Kriterien, so dass einerseits staatliche, para-staatliche wie auch private Organisationen und andererseits verschiedene Zielgruppen (z.B. Akademiker/innen, Arbeitslose, Frauen) vertreten waren. Die ausgewählten Organisationen zählen zudem zu den bedeutenden Akteuren der Hamburger Gründungsförderstruktur. Insgesamt wurden 20 Expert/innen im Sommer des Jahres 2007 befragt (der Leitfaden und eine Liste der befragten Organisationen finden sich im Anhang). Ferner wurde in Kooperation mit drei zentralen Akteuren (Handelskammer, Handwerkskammer und Hamburger Sparkasse) im Frühjahr 2008 eine quantitative Befragung durchgeführt. Gegenstand des Fragebogens waren die Bewertung der konkret genutzten Förderinfrastrukturen aus Gründer/innensicht sowie weiterführende Daten zum gegründeten Unternehmen und der Gründerperson (Fragebogen im Anhang). Mit einem Rücklauf von 10 Prozent liegen 747 auswertbare Fragebögen vor (Details zur Stichprobe unter Punkt 3.3). Ergänzt wurden diese qualitativen und quantitativen Primärdatenerhebungen durch Dokumentenanalysen, Websiteanalysen und die Auswertung und Aufbereitung von Sekundärdaten.

3 Ergebnisse

Die Erkenntnisse der Fallstudie Hamburg werden in drei Teilen präsentiert. Erstens werden relevante Rahmenbedingungen in Bezug auf die Gründungsdynamik dargestellt und die konkret existierenden Förderstrukturen beschrieben. Zweitens werden diese hinsichtlich ihres Ausmaßes der Potenzialausschöpfung mit Hilfe der qualitativen und quantitativen Daten bewertet. Drittens werden die Beurteilungen der Förderstrukturen aus Gründer/innensicht dargestellt.

3.1 Rahmenbedingungen und Förderstrukturen der Hansestadt Hamburg

3.1.1 Gründungsrelevante Rahmenbedingungen

Der Anteil von sowohl potenziellen und werdenden Gründer/innen als auch Jungunternehmer/innen ist in Hamburg bundesweit der höchste (Brixy et al., 2008). Das deutet auf eine relativ gute Potenzialausschöpfung durch die lokalen Rahmenbedingungen und Förderstrukturen hin, da scheinbar in allen Grob-Phasen des Gründungsprozesses überdurchschnittlich viele Gründer/innen vertreten sind (Tabelle 1).

Tabelle 1: Potenzielle Gründer/innen, werdende Gründer/innen, Jungunternehmer/innen der OptExist-Regionen

Region	Potenzielle Gründer/innen	Werdende Gründer/innen	Jungunternehmer/innen
Hamburg	10,62	5,02	4,19
München	8,92	3,36	3,58
Bremen	6,58	3,01	2,47
Magdeburg	5,54	1,88	1,47
Bundesdurchschnitt	*7,18*	*2,97*	*2,34*
Maximum	10,62	5,02	4,19
Minimum	4,04	1,73	0,73

Note: Anteile in Prozent der 18 bis 64jährigen Bevölkerung, 2002 bis 2006
Quelle: Brixy et al. (2008)/ GEM-Bevölkerungsbefragungen 2002-2006

Für die regionalen Unterschiede werden verschiedene Ursachen diskutiert. Dabei zeigen u.a. der Ausbildungsstand der Bevölkerung, eine regional unterschiedliche unternehmerische Tradition und die Betriebsgrößenstruktur einer Region einen Zusammenhang zu den Gründungsaktivitäten (Brixy et al., 2008). Ferner finden sich Gründer/innen auch häufiger in wirtschaftlich florierenden Regionen. Bis auf die Betriebsgrößenstruktur weist Hamburg bezüglich der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen demnach eher gute Voraussetzungen für Existenz- und Unternehmensgründungen im Allgemeinen auf.

Gemessen an der Wirtschaftskraft je Erwerbstätigem gehört Hamburg bundes- und europaweit zu den Regionen mit der höchsten Wirtschaftsleistung und hat auch eine relativ ausgewogene Branchenstruktur. Diese kompensiert möglicherweise z.T. die relativ ungünstige Betriebsgrößenstruktur. Denn gemessen an ihren Anteilen an der Gesamtbeschäftigung sind kleinere und mittlere Betriebe in Hamburg deutlich unterrepräsentiert, d.h. es arbeiten im Bundeslandvergleich deutlich mehr Hamburger/innen in Großbetrieben (Kropp & Niebuhr, 2006). Wenngleich aus kleinen und mittleren Unternehmen heraus relativ häufiger gegründet wird und deshalb in vorwiegend großbetrieblich strukturierten

Regionen die Kultur der Selbständigkeit weniger ausgeprägt ist (Brixy et al., 2008), scheint dies für Hamburg nicht zu gelten. So verzeichnet Hamburg beispielsweise einen stetig wachsenden Bedarf an unternehmensnahen Dienstleistungen, was Grundlage zahlreicher Gründungen ist (40 Prozent aller gewerblichen Neugründungen finden in diesem Sektor statt). Ferner besitzt die Hansestadt einen vergleichsweise überdurchschnittlichen Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte, insbesondere hochqualifizierter Frauen. Dies dürfte ebenso zu der relativ guten allgemeinen wie auch frauenspezifischen Hamburger Gründungsbilanz beitragen, da hochqualifizierte Personen häufiger ein Unternehmen gründen als geringer qualifizierte (Brixy et al., 2008).

Tabelle 2: Gewerbe An – und Abmeldungen nach Geschlecht 2003 – 2005 (absolut und in Prozent)

Gewerbe An – und Abmeldungen in Hamburg												
	2005				2006				2007			
	Gewerbeanmeldung insgesamt	Gewerbeabmeldung insgesamt	Neugründung	Vollständige Aufgabe	Gewerbeanmeldung insgesamt	Gewerbeabmeldung insgesamt	Neugründung	Vollständige Aufgabe	Gewerbeanmeldung insgesamt	Gewerbeabmeldung insgesamt	Neugründung	Vollständige Aufgabe
Frauen	6267	3908	5618	3408	6177	3987	5532	3507	6169	4093	5606	3575
Männer	11419	8249	10200	7202	11349	7946	10068	6892	11180	8056	9879	6957
weibl. %	35,44		35,52		35,24		35,46		35,56		36,20	
	Saldo [1]		Saldo [2]		Saldo [1]		Saldo [2]		Saldo [1]		Saldo [2]	
Frauen	2359		2210		2190		2025		2076		2031	
Männer	3170		2998		3403		3176		3124		2922	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gewerbeanzeigen Hamburg

[1] Saldo aus Gewerbeanmeldung und –abmeldung insgesamt
[2] Saldo aus Neugründung und vollständiger Aufgabe

3.1.2 Gründungsförderstrukturen Hamburgs

Im Zuge des Leitbilds „Hamburg – Wachsende Stadt" ist die Förderung von Existenzgründungen aufgrund der dadurch erhofften Impulse zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Hamburgs, der Arbeitsplatzschaffung und des Wirtschaftswachstums in den Fokus der Senatspolitik gerückt. Auch die in Hamburg wirtschaftspolitisch bedeutende Handels-

kammer legt ein besonderes Augenmerk auf Existenzgründungen, in Anbetracht demographischer Veränderungen und eines befürchteten Fachkräftemangels in jüngster Zeit explizit auch auf Existenzgründungen durch Frauen.

Existenzgründungsförderung wird in Hamburg als Querschnittsaufgabe betrachtet und ist in den Rahmen einer Wirtschaftsstrukturpolitik eingebettet, die sich vor allem an der Sicherung und Stärkung von Wachstumspotenzialen orientiert. Dabei wurden unterschiedliche Strategien und Programme für verschiedene Wirtschaftsbereiche und Zielgruppen entwickelt und implementiert. Neben vielfältigen Finanzierungshilfen für den Mittelstand (EuMi[4]) lassen sich vor allem die beiden Pole der Innovationsförderung und Arbeitslosigkeitsbekämpfung ausmachen. Existenzgründungsförderung als arbeitsmarktpolitisches Instrument führte z.B. zur Einrichtung eines eigenen Hamburger Kleinstkreditprogramms (trotz Mikro-Darlehen der KfW). Für technologieorientierte, innovative Unternehmensgründungen wurde die Innovationsstiftung (Stiftung öffentlichen Rechts) gegründet. Schließlich wurde für eine weniger klar definierte „Restkategorie" im Jahre 1995 die Hamburger Initiative für Existenzgründung und Innovation (H.E.I.) geschaffen. Hier wurde unter behördlicher Federführung und mit Hilfe von Netzwerkpartnern (insbesondere Kammern, Verbänden, Innungen und Kreditinstituten) einerseits ein Fachnetzwerk aufgebaut und anderseits ein subventioniertes Beratungs- und Seminarangebot eingerichtet. Letzteres kann von allen Hamburger Gründer/innen aufgrund von nahezu bedingungsfrei erhältlichen Gutscheinen kostengünstig und nach einem individuell erstellbaren Baukasten-prinzip wahrgenommen werden (H.E.I.-Coachingprogramm).

Wenngleich die finanzintensive Förderpolitik wie auch die öffentlich-wahrnehmbare politische Wertschätzung einer Gründung an wirtschaftlichem Wachstum und/oder dem Generieren von Arbeitsplätzen in möglichst innovativen Branchen orientiert sind, geht die förderpolitische Praxis nicht so sehr in die Richtung einer dezidierten, spezifischen Lenkungswirkung; man bemüht sich stattdessen, für alle identifizierbaren Bedarfe - also auch für kleine Gründungen - passende Förderangebote bereitzustellen.

In seiner Gesamtheit ist das Angebot an Förderleistungen für Existenzgründer/innen in Hamburg außerordentlich vielfältig und differenziert; gerade deshalb kann jedoch aus der individuellen Perspektive der Gründer/innen kaum von einem zusammenhängenden regionalen Fördersystem gesprochen werden. Den Einzelakteuren bzw. Einrichtungen kommt hier eine weitaus größere Bedeutung zu als den vernetzten Strukturen (siehe 3.2). Darüber hinaus resultiert einerseits aufgrund der Vielzahl an Akteuren (> 140) ein gewisses Maß an Konkurrenz, da von verschiedenen Organisationen in ähnlichen Bereichen Leistungen angeboten werden. Andererseits gibt es dennoch ein gewisses, wenn auch niedriges Maß an Kooperation, das sich vermutlich als „kleinster gemeinsamer Nenner" verstehen lässt: Gründer/innen möglichst erfolgreich auf dem Markt zu etablieren, um auch die Qualität des eigenen Leistungsangebots nachzuweisen. Diese Mischung aus Konkurrenz und Kooperation kann im Ergebnis als Ursache für eine relativ hohe Kundenorientierung und damit auch Geschlechtssensibilität sowie für die Entwicklung z.T. innovativer Förder-

[4] EuMi = Programm für Existenzgründung und Mittelstand der Freien und Hansestadt Hamburg.

und Beratungstools gelten, was sich langfristig positiv auf die Gründungsquoten im Allgemeinen wie auch auf die geschlechtsspezifischen Quoten im Speziellen auswirken dürfte bzw. bereits ausgewirkt hat.

Eine Besonderheit der Hamburger Entwicklung besteht darin, dass hier aufgrund von politischem Machtwechsel und politischen Entscheidungen die Institutionalisierung von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik seit den 1990er Jahren grundlegend verändert wurde. So konnte etwa ein gleichstellungspolitischer Einfluss bewirken, dass die Wirtschaftsförderung in Hamburg auch auf den Bereich der Kompetenzentwicklung ausgeweitet wurde, d.h. auch Beratung und Coaching werden als Wirtschaftsförderung angesehen und aus öffentlichen Mitteln gefördert. Gerade dieses subventionierte Coaching-Angebot wie auch das Hamburger Kleinstkreditprogramm scheinen den Bedürfnissen von Gründer/innen besonders gerecht zu werden. Auch wenn sich dies noch nicht entsprechend in den Gründungsquoten niederschlägt, so ist zumindest die Nutzung dieser Angebote mittlerweile paritätisch.

Eine dezidierte Frauenförderung gibt es indes nicht (mehr). Stattdessen orientiert sich die Förderpolitik der Wirtschaftsbehörde vordergründig am Konzept des Gender Mainstreaming[5]. Konkrete Instrumente zur Umsetzung des Gender Mainstreaming gibt es (bislang) jedoch nicht, vielmehr wird von einer stillschweigenden Einigkeit bezüglich geschlechtssensibler Praktiken der am Gründungsgeschehen beteiligten Akteure ausgegangen. Tatsächlich zeigte sich im Rahmen der OptExist-Studie, dass die Gendersensibilität in Abhängigkeit von Organisationsziel und Zielgruppe erheblich variiert. Es zeigte sich jedoch auch, dass insbesondere diejenigen Organisationen, die auf Beratungsleistungen spezialisiert sind, tatsächlich in ihrer Praxis größtenteils personenorientiert, ganzheitlich und damit gendersensibel ausgerichtet sind (Details unter Punkt 3.2.).

Fazit: *Verschiedene Standortfaktoren, wie beispielsweise ein überdurchschnittlicher Anteil hoch qualifizierter Arbeitskräfte und ein steigender Bedarf an unternehmensnahen Dienstleistungen sowie die guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen generieren gleichfalls gute Voraussetzungen für Existenz- und Unternehmensgründungen in Hamburg. Darüber hinaus entwickelte sich eine vielfältige und differenzierte Förderstruktur, die – in einem ersten Zugang und formal betrachtet – in großen Teilen auch insbesondere den Bedarfen von Gründerinnen gerecht zu werden scheint.*

3.2 Evaluierung der Gründungsförderung in Hamburg

Die Evaluierung der Hamburger Gründungsförderstruktur wird mit Hilfe der Perspektive der Ausschöpfung des Gründer/innenpotenzials vorgenommen (siehe Abbildung 2) und gliedert sich entsprechend in die Aktive Potenzialbildung, die Passive Potenzialbildung und

[5] Im Jahr 2003 wurde das Senatsamt für die Gleichstellung als eigenständige Behörde aufgelöst und die frauenpolitische Zuständigkeit als Abteilung in die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz eingegliedert. In dieser Konstellation ist ein frauenpolitischer Einfluss auf wirtschaftspolitische Strategien und die Gründungsförderung nicht mehr gegeben.

die Potenzialerhaltung. Dabei wird jeweils die konkrete Relevanz der drei Arten der Potenzialausschöpfungen anhand ausgewählter qualitativer Interviewdaten und quantitativer Daten der Hamburger Gründer/innenbefragung dargestellt und je nach Verfügbarkeit aktuelle allgemeine Forschungsergebnisse hinzugezogen. Daran anschließend werden die tatsächlich vorhandenen Angebote der Hamburger Förderstruktur anhand der qualitativen Interviewergebnisse, der Dokumentenanalysen und unter Bezugnahme der drei Ebenen bewertet (Abbildung 1). Ein besonderes Augenmerk wird dabei jeweils auf die geschlechtsspezifische Potenzialausschöpfung gelegt.

3.2.1 Aktive Potenzialbildung

Durch eine geeignete Aktive Potenzialbildung können Personen erreicht werden, die eine Selbständigkeit als gleichwertige Alternative zur Erwerbstätigkeit in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen bislang für sich persönlich noch nicht in Erwägung gezogen haben. Dabei wird für Deutschland im Allgemeinen bemängelt, eine im internationalen Vergleich schwach ausgeprägte Gründungskultur bzw. Gründungsmentalität zu haben. Die Förderung von Werten wie Selbständigkeit, Autonomie und Eigeninitiative stünden bereits in der schulischen Ausbildung vergleichsweise wenig im Fokus, weshalb die Selbständigkeit nur wenig als adäquate Alternative wahrgenommen würde (Sternberg et al., 2007). Letzteres scheint insbesondere für Frauen zu gelten, deren geringere Gründungneigung in verschiedenen Forschungsarbeiten identifiziert worden ist (z.B. Sternberg et al., 2007).

Auch die quantitativen Hamburger Befragungsergebnisse bestätigen den Befund, dass Frauen eine selbständige Tätigkeit bereits a priori als weniger attraktiv bewerten. So gaben signifikant weniger Hamburger Gründerinnen als Gründer an, „schon immer den Traum vom eigenen Unternehmen/ Selbständigkeit" gehabt zu haben ($t_{(df=439,05)}$ = 3,52***; M_{Frauen}=3,29; $M_{Männer}$=3,70). Dieser geschlechtsspezifische Befund wurde auch von einem Teil der befragten Expert/innen benannt, wie folgendes Zitat beispielhaft verdeutlicht.

„Dieses Ziel Unternehmensgründung ist nicht unbedingt ein Ziel von den Frauen. Also, ... ja, wie soll ich das sagen. Ich finde, die Herangehensweise von Frauen, also, das ist nicht unbedingt attraktiv, ein Unternehmen zu gründen für Frauen. So muss ich sagen." (Expertin A)

Während die Ursache des Gender Gap vornehmlich in den traditionellen Geschlechterrollen und der daraus resultierenden Vereinbarkeitsproblematik gesehen wird, benennen viele Expert/innen auch ein mangelndes Selbstverständnis und Selbstbewusstsein als eine explizit frauenspezifische Blockade, die dem tatsächlichen Gründungsprozess vorgelagert sei.

Ferner sind nach Ansicht mehrerer Forschergruppen das Leitbild des Unternehmertums und damit verbundene Implikationen und Anforderungsprofile nach wie vor „männlich" konnotiert (Werner et al., 2005; Leicht & Welter, 2004; Sternberg et al., 2003). Ungeachtet der in der Realität bereits bestehenden Diversifizierung unternehmerischer Tätigkei-

ten, wie Teilzeit-Unternehmertum oder Not-Unternehmertum, scheint sich das gesellschaftliche Leitbild nach wie vor am "klassischen Schumpeterschen Unternehmer vom Beginn des 20. Jahrhunderts" zu orientieren, wobei dieser auch als "Wirtschaftsführer" charakterisiert werden kann (Bührmann et al., 2006; Hessler, 2004). Entsprechend schlussfolgerten einige Wissenschaftler/innen als auch Hamburger Expert/innen, dass insbesondere Frauen sich weniger mit diesem männlich geprägten Unternehmerbild identifizieren können und dies eine Ursache der geringeren Gründungsneigung sein könnte (Bührmann et al., 2006; Werner et al., 2005). Dies bestätigte sich auch in der Hamburger Befragung, in der deutlich wurde, dass sogar die bereits selbständig tätigen Gründerinnen sich signifikant weniger stark mit der Unternehmerrolle identifizierten[6] als ihre männlichen Pendants ($t_{(df=730)}$ = 1,95*; $M_{Männer}$=3,93, M_{Frauen}=3,76).

Nach Meinung der befragten Expert/innen mangelt es in diesem Kontext vor allem an adäquaten Vorbildern. Denn die vielfach beschriebenen Charakteristika weiblicher Unternehmensgründungen[7] (und auch der Kleinstgründungen vieler Männer) korrespondieren kaum mit dem klassischen Unternehmerbild, was sich insbesondere hemmend auf die Gründungsneigung der Frauen auswirke, wie das folgende Zitat beispielhaft verdeutlicht:

„Gucken Sie sich ein Bilderbuch an. Wenn da irgendwie überhaupt ein Unternehmer drin auftauchen sollte, was in den seltensten Fällen der Fall ist, dann ist das ein Mann. Gucken Sie sich die Schulbücher an! Welche Rollen haben da die Männer und die Frauen? Also, das Bild einer selbstständigen Frau ist einfach in den ganzen öffentlichen Publikationen so gut wie nicht vorhanden. Das ist natürlich ein Manko für Frauen.“ (Expertin B)

Auch wenn sich die konkreten Angebote einer Förderstruktur per definitionem auf konkrete Bedarfe und somit auf bereits gründungsinteressierte Personen beziehen, scheint insbesondere eine vorgelagerte Aktive Potenzialbildung für das Ausschöpfen des weiblichen Gründungspotenzials relevant. Dabei kann eine Förderstruktur durchaus auch der Aktiven Potenzialbildung nachgehen, indem einerseits die Selbständigkeit als alternative Erwerbsform bewusst aufgezeigt und andererseits das gesellschaftlich existierende Bild des Unternehmertums bewusst entmystifiziert und diversifiziert wird.

Eine Aktive Potenzialbildung, die auch speziell auf das Ausschöpfen des weiblichen Gründungspotenzials zielt, findet in Hamburg jedoch nur vereinzelt statt; insbesondere gibt es kein übergreifendes Konzept auf Länderebene. Eine entscheidende Ursache liegt darin begründet, dass die geschlechtsspezifischen Gründungsquoten auf der politisch-operationalen Ebene nicht als Defizit wahrgenommen sondern eher der individuellen Ebene zugeschrieben werden. Die vergleichsweise niedrigeren Frauengründungsquoten resultieren aus dieser Perspektive beispielsweise aus einer unterschiedlichen „Lebensgestaltung von Männern und Frauen, [...] die dafür sprechen, dass nicht so viele Frauen wie Männer erwerbstätig sind.“ (Experte C). Aus dieser Ursachenzuschreibung ergibt sich

[6] Fragebogen-Item: „Ich fühle mich als Unternehmer/in“ (Skala 1-5; 5=„stimmt genau“).
[7] Frauen gründen kleiner in Hinblick auf Kapitalbedarf, Personal und Wachstum, häufiger in Teilzeit und nicht zuletzt stehen oftmals Selbstverwirklichung sowie Zeitflexibilität über finanziellen Interessen (Lauxen-Ulbrich & Leicht, 2005; Sternberg et al., 2001).

folglich auch kein politischer Handlungsdruck, weshalb auf der Hamburger Landesebene keine Ansätze der Aktiven Potenzialbildung auszumachen sind. Auf der Ebene des Netzwerkes hingegen finden sich auf Initiative der Hamburger Handelskammer übergreifende Kooperationsveranstaltungen, die exklusiv Gründerinnen und Unternehmerinnen im Blick haben. Da diese Veranstaltungen i.d.R. recht groß, in längeren Abständen und medienwirksam angelegt werden, können diese der Aktiven Potenzialbildung zugerechnet werden, da sie (ein gewisses Medienecho vorausgesetzt) das Bild der Unternehmerin in die Öffentlichkeit transportieren und so auch zu einer Diversifizierung beitragen können.

Wenngleich sich auf der Ebene der Einzelorganisationen kaum eine breitenwirksame Aktive Potenzialbildung implementieren lässt, da diese häufig auf die Reichweite der jeweiligen Einzelorganisationen beschränkt bleibt, wird mitunter gerade hier bewusst versucht, das traditionelle Bild des Unternehmertums mit einfachen Mitteln zu durchbrechen. Dies trifft besonders auf die Organisationen zu, deren Zielgruppe nicht dem „klassischen Unternehmertypus" entspricht, wie beispielsweise bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit:

"Bei uns steht nirgendwo - schauen sie auf unsere Plakate: „Mach' Dich selbstständig.", werden sie nirgendwo finden. Steht immer: „Verdien' Dein eigenes Geld.". Wir haben eine sehr geerdete Sicht auf Selbstständigkeit und nicht diese testosteronhaltige Unternehmerpersönlichkeit und „huga huga huga und selbst und ständig" und so. Eine sehr einfache ... und Kunde für Kunde für Kunde". (Experte D)

Wohlwissend um weitere förderliche Konzepte der Organisation, deren Philosophie das o.g. Zitat recht gut verdeutlicht, scheint diese „geerdete Sicht" dazu beizutragen, insbesondere die Zielgruppe der gründungsinteressierten Frauen anzusprechen. Denn gründungsinteressierte Frauen stellen mittlerweile (unintendiert) den Großteil der Nutzer/innen: „plakativ gesprochen: „Garage"[8] ist ein Twingo. Nicht für Frauen gebaut, aber von Frauen gekauft" (Experte D).

Fazit: *Wenngleich die Hamburger Gründungsförderung in ihrer Gesamtheit bemüht ist, für möglichst alle identifizierbaren Bedarfe Förderangebote bereit zu stellen, entspricht die politische Wertschätzung nur ungenügend dieser unternehmerischen Vielfalt. Folglich werden das traditionelle Bild des Unternehmertums und die damit in Verbindung zu sehenden geschlechtsspezifischen Gründungsquoten kaum in Frage gestellt. Eine Aktive Potenzialbildung, die insbesondere die Ausschöpfung des weiblichen Gründungspotenzials fokussiert, findet entsprechend nur vereinzelt und wenig systematisch statt.*

3.2.2 Passive Potenzialbildung

Eine Passive Potenzialbildung zielt auf die Personen, für die das Thema Selbständigkeit bereits eine alternative Erwerbsoption ist. Dabei können gründungsinteressierte Personen

[8] „Garage" ist ein Angebot des Trägers „Enigma", der wiederum in die Gründungsförderstruktur Hamburgs eingebettet ist (konzeptionell ist das Angebot „Garage" ein Inkubator für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit).

weiter unterschieden werden in Personen, die lediglich vage am Thema Gründung interessiert sind, und in Personen, die bereits eine festere Gründungsabsicht haben und konkreteren Unterstützungsbedarf in Form von Qualifikation, Beratung und/oder Finanzierung haben.

Die Passive Potenzialbildung wird entsprechend weiter in die drei Bereiche a) Orientierung, b) Qualifikation/Beratung und c) Finanzierung unterteilt.

3.2.2.a Passive Potenzialbildung/ Orientierung

Aufgrund der erhofften Impulse für die wirtschaftliche Dynamik einerseits und die Eindämmung der Massenarbeitslosigkeit andererseits, hat sich ein „schier unüberschaubares Angebot" spezieller Gründungsförderangebote jeglicher Couleur entwickelt (Hessler, 2004). Auch die Hamburger Förderstrukturen sind äußerst vielfältig und differenziert. Mit Angeboten von mehr als 140 Akteuren, die von Infoveranstaltungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für unterschiedlichste Zielgruppen über Coaching, Mentoring und Online-Beratung bis hin zu diversen Finanzierungsoptionen reichen, scheint es rein formal kaum einen Bedarf zu geben, der nicht durch die Hamburger Förderstruktur abgedeckt wird (siehe auch Punkt 2). Allerdings können diese Bedarfe nur dann wirklich gedeckt werden, wenn sie die Zielpersonen auch möglichst passgenau erreichen. Dies wiederum ist nur dann möglich, wenn der Gründerin bzw. dem Gründer möglichst vollständige Informationen über vorhandene Angebote oder aber organisationsunabhängige, also neutrale, Selektionshilfen zur Verfügung stehen. Eine optimale Förderstruktur sollte entsprechend eine gute Orientierung bieten und individuell passende Förderangebote aufzeigen, um das potenzielle Gründungsinteresse zu festigen und ggf. in eine Gründungsumsetzung münden zu lassen. Dies trifft insbesondere für den Teil der potenziellen Gründer/innen zu, für die die Selbständigkeit bislang nur eine vage Option ist. Von den befragten Hamburger Gründer/innen präzisierten beispielsweise drei von zehn Personen ihre Gründungsidee erst in einer Beratungseinrichtung. Dieses Gründer/innenpotenzial gilt es also zu festigen.

Angesichts der Vielzahl der Hamburger Akteure kann jedoch kaum von einem zusammenhängenden, übersichtlichen Gründungsfördernetzwerk gesprochen werden. Auch gibt es aus Gründer/innenperspektive keinen zentralen Akteur, vielmehr gelangen die Gründer/innen interessengeleitet oder bedingt durch die Art der Gründung zu einem spezialisierten Eintrittsakteur des Hamburger Gründungsfördersystems (z.B. Handelskammer bei Gewerbeanmeldung). Da entsprechend kaum eine Organisation ohne organisationseigene Interessen[9] agiert, scheint ein neutrales und übergreifendes Aufzeigen der vielfältigen Angebote schwierig. Zwar versucht die H.E.I. der Zentralität durch Überblicksmedien wie ihrer Website und der Broschüre „Who is who" gerecht zu werden; allerdings spiegeln

[9] Zwar wurde durch die Schaffung des H.E.I. Netzwerkes und die Einbindung zentraler Akteure versucht, der Konkurrenz um z.B. Zahlenbilanzen entgegenzuwirken, letztlich rechtfertigt sich die Existenz des Coaching-Angebotes der H.E.I. selbst beispielsweise auch über die Anzahl der jährlichen Beratungskontakte.

auch diese Medien (bislang) eine gewisse Ambivalenz zwischen Rechtfertigung der eigenen Existenzberechtigung und Orientierungshilfe für Gründer/innen wider.

Da dem Eintrittsakteur eine so große Bedeutung zukommt, stehen einer potenziellen Gründerperson womöglich nicht in jedem Falle alle notwendigen Informationen des Hamburger Gründungsförderangebots zur individuellen Orientierung und Auswahl zur Verfügung. Denn viele Organisationen bieten nicht nur eine Erstberatung sondern auch weitere Förderleistungen an, wodurch recht wahrscheinlich eine Bindung der Gründer/innen an die jeweilige Organisation entsteht, die im ungünstigen Fall eher den Interessen der Beratungseinrichtung als den Interessen der Gründerperson entspricht.

Aus den qualitativen Experteninterviews geht hervor, dass Gründer/innen erst dann an andere Organisationen weitergeleitet werden, wenn deren Bedarfe nicht durch eigene Angebote abgedeckt werden können. Ferner steht bei den Kooperationsbeziehungen der Hamburger Förderakteure nach Aussage der Expert/innen nicht das Weiterleiten von Gründungsinteressierten sondern vornehmlich der fachliche Austausch im Vordergrund. Da es aufgrund der verhältnismäßig großen Anzahl von Akteuren neben der Kooperation jedoch bei gleichen Zielgruppen auch zu Konkurrenzsituationen kommt, ist die Durchlässigkeit des Akteursnetzwerks insgesamt als eher gering einzuschätzen. Engelbrecht (2006) kommt in ihrer Netzwerkanalyse des Hamburger Gründungsnetzwerks zu dem Ergebnis, dass nur etwa ein Viertel der Gründer/innen weitergeleitet werden, was die oben angesprochene Bedeutung des Eintrittsakteurs unterstreicht.

Auch die quantitativen OptExist-Befragungsdaten geben das skizzierte Bild aus der Perspektive der Hamburger Gründer/innen entsprechend wieder. So fehlte knapp jeder vierten Gründerperson der Kontakt bzw. die Vermittlung zu anderen Förderern. Ebenso befand fast jede/r fünfte Gründer/in die Vermittlung zu anderen Institutionen als unzureichend. Diese mangelnde Vermittlung zu anderen Akteuren des Hamburger Gründungsfördersystems war zudem die zweit- (bzw. dritt-) häufigste Nennung fehlender Bedarfe insgesamt[10] (siehe auch Punkt 3.3). Geschlechtsspezifische Unterschiede gab es hier allerdings nicht.

Darüber hinaus zeigte sich, dass die potenziellen Gründer/innen über vornehmlich drei Informationswege auf das Beratungsangebot aufmerksam wurden: Jeweils etwas mehr als ein Drittel erfuhr über diverse Medien und/oder Informationen von Organisationen von dem konkreten Angebot; knapp drei von zehn Gründer/innen entschieden sich (auch) aufgrund einer persönlichen Empfehlung zur Nutzung des Beratungsangebotes. Das meistgenutzte Medium war das Internet (18 Prozent). Ferner wurde insbesondere den Informationen, die von Organisationen kamen, großes Vertrauen geschenkt. Denn lagen Informationen aus einer bestimmten Organisation vor, so informierten sich signifikant weniger Gründer/innen (zusätzlich) durch diverse Medien, als wenn ihnen keine Informationen durch eine bestimmte Organisation vorlagen ($\chi^2 = 11{,}48$, $p < .01$). Im Vergleich dazu

[10] Am häufigsten wurde eine fehlende „Beratung nach Markteintritt" benannt, an vierter und fünfter Stelle der am häufigsten ungedeckten Bedarfe wurde eine fehlende „Vernetzung mit anderen Selbständigen" und eine fehlende „Finanzierung" benannt (siehe auch Punkt 3.3).

war dies beim Vorliegen einer persönlichen Empfehlung nicht der Fall, d.h. hier nahmen etwa gleich viele Gründer/innen (zusätzliche) Informationen durch diverse Medien in Anspruch. Dies unterstreicht erneut die große Bedeutung, die einer Einzelorganisation im Hamburger Gründungsnetzwerk zukommt. Die Gestaltung der organisationseigenen Informationsmedien wiederum ist eng an die jeweilige Zielgruppe gekoppelt. Entsprechend variiert auch die geschlechtergerechte Gestaltung. Dies ist insofern relevant, als das eine geschlechtergerechte Ansprache in Wort und Bild trotz der relativ kleinen PR-Reichweite der Einzelorganisation zum einen in den Bereich der Aktiven Potenzialbildung reicht. Zum anderen ist aufgrund der hohen Bedeutung von Eintrittsakteuren der Hamburger Förderstruktur im Kontext der Leitbilddiskussion (siehe Punkt 3.2.1.) die Wirkung von Informationsmedien auf Einzelpersonen mit noch ungefestigter Gründungsabsicht nicht zu unterschätzen[11].

Überblicksmedien, wie beispielsweise die H.E.I.-Homepage, spiegeln zudem teilweise die oben genannte Struktur-Ambivalenz zwischen der Notwendigkeit einer Selbstdarstellung und dem Servicegedanken des Darstellens passender Informationen für Gründer/innen wider[12].

Ferner liegen (bislang) keine nach außen sichtbaren Qualitätskriterien der vielfältigen Angebote als Selektionshilfe vor. Zwar hat die H.E.I. laut den befragten Expert/innen durchaus eine Art Qualitätsmarke entwickelt, da beispielsweise auch alle angebotenen Seminare im H.E.I.-Coachingprogramm standardisiert evaluiert werden. Doch zum einen sind nicht alle H.E.I.-Akteure auch am Coachingprogramm beteiligt und zum anderen nimmt nur ein Bruchteil der Hamburger Gründer/innen dieses Angebot tatsächlich in Anspruch (weniger als 3 Prozent[13]). Durchschnittlich kontaktiert ein/e Hamburger Gründer/in drei bis vier Organisationen während des Gründungsprozesses.

Fazit: *Das Hamburger Gründungsnetzwerk ist vielfältig und stark differenziert. Aufgrund der Vielzahl an Akteuren und fehlender Qualitätskriterien stellt sich aus Gründer/innenperspektive jedoch kein einheitliches, übersichtliches Netzwerk dar. Entscheidend für das Auffinden von Informationen und Wahrnehmen von Unterstützungsangeboten ist der jeweilige Eintrittsakteur. Aufgrund ähnlicher Angebote und einer moderaten Konkurrenzsituation ist die Durchlässigkeit und Weitervermittlung innerhalb des Netzwerkes zudem eher gering, was ein bedeutender Teil der befragten Gründer/innen auch beklagt.*

[11] Auch konstituiert sich beispielsweise das Selbstverständnis der H.E.I. in diesem Kontext, die bewusst als Ansprechpartner für Gründer/innen fungieren möchte, die „die Nadelstreifenatmosphäre der Handelskammer nicht mögen und eher ein bisschen hemdsärmelig, die Gründung in Angriff nehmen" (Expertin E).

[12] Die H.E.I.-Homepage wurde Anfang 2009 einem Relaunch unterzogen. In der Überarbeitung wurden der Servicegedanke und die Gründer/innenperspektive in den Vordergrund gestellt, z.B. gibt es jetzt die Möglichkeit einer personalisierten Informationssuche.

[13] 525 Gründer/innen nahmen das H.E.I.-Angebot im Jahr 2006 wahr; in diesem Jahr gab es 19.097 Neugründungen.

3.2.2.b Passive Potenzialbildung/ Qualifikation und Beratung

Durch die Gründung der Hamburger Existenzgründungsinitiative (H.E.I.) im Jahr 1995 sollten zum einen die bereits vorhandenen Angebote gebündelt werden. Zum anderen sollte auch das Beratungsangebot selbst erweitert und die Transparenz dessen erhöht werden. Seitdem wurde die H.E.I. einerseits als Akteursnetzwerk unter der Federführung der Wirtschaftsbehörde ausgebaut und andererseits ein jährliches, subventioniertes Weiterbildungsangebot aufgelegt. Kompetenzentwicklung wird hier also auch als Wirtschaftsförderung verstanden. Mit Hilfe eines Gutschein-Systems kann eine individuelle Qualifikation nach einem bedarfsorientierten Baukastenprinzip über einen Zeitraum von drei Jahren wahrgenommen werden[14]. Die Themenbereiche sind vielfältig und reichen von Idee und Akquise über Buchführung und rechtliche Fragen bis hin zum Krisenmanagement. Auch zielgruppenspezifischer Service, wie spezielle Seminare für Freiberufler/innen oder Frauen, werden sowohl vom H.E.I.-Coaching-Programm als auch von anderen Akteuren des Hamburger Gründungsfördernetzes angeboten. Gemessen am Gründungsprozess decken die vielfältigen Angebote die Bedarfe formal gut ab. Dabei nehmen insbesondere Gründerinnen das Qualifikationsangebot der H.E.I. verstärkt wahr (Frauenanteil stieg von 36 Prozent im Jahr 1996 auf ca. 60 Prozent im Jahr 2006). Allerdings ist die Reichweite insgesamt sehr begrenzt (weniger als 3 Prozent der jährlichen Gründer/innen wandten sich im Jahr 2006 an die H.E.I.; siehe auch Punkt 2a).

Auch wenn die Hamburger Existenzgründungsinitiative sich als „Dachakteur mit Verteilerfunktion" versteht, ist das Coaching-Angebot der H.E.I. nur eines unter vielen in der Hamburger Förderstruktur. Aufgrund der Vielzahl an Akteuren entstand zudem eine moderate Wettbewerbsstruktur, die vermutlich zu der (in den im Rahmen dieser Studie untersuchten Organisationen vorgefundenen) hohen Dienstleistungsorientierung entscheidend beigetragen hat. Auch suchen Hamburger Gründer/innen im Zuge ihres Gründungsprozesses mehrere Institutionen auf, „um auch einfach mehrere Gedanken mitzunehmen", so die Aussage einer interviewten Expertin, was diese „eigentlich ganz sinnvoll [findet], weil man nie genau weiß, ob derjenige jetzt das genauso sieht". Einerseits dürfte diese Praxis zu einer gewissen Selbstselektion der Gründer/innen und damit gleichzeitig einhergehender Existenzberechtigung zielgruppenspezifischer Angebote führen. Denn die Wahrscheinlichkeit, eine individuell passende Beratung bzw. Qualifizierung zu finden, steigt mit der Ausdifferenzierung der Angebote in gleichen Segmenten[15]. Andererseits liegt darin auch eine Unwägbarkeit, da es derzeit (noch) kaum transparente oder hinreichend bekannte Qualitätskriterien von Gründungsberatungen gibt, weshalb die Varianz der zeitlichen und finanziell von den Gründungswilligen aufzuwendenden Mittel in keinem

[14] Die Weiterbildungsgutscheine im Wert von 500 € sind (fast) bedingungsfrei für jede/n Hamburger Gründer/in erhältlich, damit können sämtliche H.E.I. Qualifikations- und Coaching-Angebote kostengünstig innerhalb von drei Jahren wahrgenommen werden. Das Angebot wird von Jahr zu Jahr erweitert bzw. verändert; im Kern bleibt es gleich. Die Seminar-Auswahl obliegt einzig dem Gründer bzw. der Gründerin.

[15] Beispielsweise gibt es für Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit spezielle Angebote in Form von „klassischer Beratung" und „klassischen Seminaren" über Coaching bis hin zu Inkubatoren.

klaren Bezug zur Beratungsqualität steht. Dies gilt jedoch für Frauen wie für Männer gleichermaßen.

Gleichwohl kommt Gründungsberater/innen im Gründungsprozess insbesondere im Kontext der weiblichen Potenzialerschließung eine wichtige Funktion zu, da sie nicht nur Wissen bereit stellen, sondern sowohl Gründungskonzepte als auch die Persönlichkeit der Gründer/innen eingehend beurteilen. Wenngleich die befragten Expert/innen der ausgewählten Organisationen stets die „Bedeutungslosigkeit von Geschlecht" im Kontext der Beurteilung von Vorhaben betonten, könnte genau diese „Geschlechtsneutralität" eine ungewollte Geschlechtsspezifik entfalten, wenn Beratungsinstitutionen und Förderprogramme am traditionellen Gründungstyp „Mann, Vollerwerb, produzierendes Gewerbe, KMU" ausgerichtet sind (Piorkowsky, 2006; Welter, 2004; Sternberg et al., 2003).

Die Leitbildanalysen der geführten Experteninterviews legen nahe, dass auch in den Hamburger Förderstrukturen dieses implizite Leitbild des „klassischen Unternehmers" eine große Rolle spielt. Allerdings scheint ein traditionelles Leitbild insbesondere auf der politisch-operationalen Ebene relevant (siehe auch Punkt 3.1). Denn es zeigte sich, dass dieses klassische Unternehmerbild umso stärker ausgeprägt und handlungsleitend ist, je mehr finanzielle Förderung und/oder wirtschaftspolitische Zielsetzung in der Institution eine Rolle spielt (Cholotta, 2009). Stärker hinterfragt und damit weitaus weniger handlungsleitend sind das traditionelle Leitbild und damit verbundene Anforderungsprofile in individuellen Beratungskontexten: hier zeichnen sich die Beratungsangebote vielfach durch eine hohe personenbezogene und ganzheitliche Orientierung aus; insbesondere dann, wenn die Zielgruppe nicht dem „klassischen Unternehmertypus" entspricht (z.B. bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit oder expliziten Frauenberatungsstellen). Dies wird auch durch die quantitativen Hamburger Befragungsdaten bestätigt. Gefragt nach den persönlichen Erfahrungen mit dem Gründungsservice ergaben sich übergreifend kaum geschlechtsspezifische Unterschiede (Details siehe Punkt 3.3.). Zwar wurden so relevante Bereiche, wie u.a. die Zugangsbedingungen, die Berücksichtigung von persönlichen Umständen und auch die Flexibilität der Beratung insgesamt eher als mittelmäßig bewertet; jedoch gab es hier keine geschlechtsspezifische Wertung. Diese Abwesenheit von Geschlechterunterschieden gilt gleichermaßen für die Bewertung externaler Schwierigkeiten, wie der möglichen „Begegnung von Vorurteilen und Kritik" oder einer ggf. „schlechten Beratung". Es scheint, als wäre insgesamt weniger das Geschlecht, als vielmehr andere Dimensionen, wie beispielsweise die Art der Gründungsmotivation oder die Form der Selbständigkeit ausschlaggebend für die individuelle Zufriedenheit mit dem Förderangebot (siehe Punkt 3.3.).

***Fazit*:** *Gemessen am Gründungsprozess decken die Hamburger Förder- und Beratungsangebote die Bedarfe gut ab. Aufgrund der hohen Dienstleistungsorientierung - insbesondere der Beratungsorganisationen - sind die konkreten Angebote vielfach auch personenbezogen und ganzheitlich orientiert. Dennoch fehlen transparente Qualitätskriterien als (eine) mögliche Grundlage für eine fundierte Entscheidung aus Gründer/innensicht.*

3.2.2.c Passive Potenzialbildung/ Finanzierung

Auch hinsichtlich der Finanzierungsmöglichkeiten bietet Hamburg ein breites Spektrum. Wenngleich hier auch Bundesmittel zur Verfügung stehen, wurden und werden für strategisch wichtige Bereiche zusätzlich lokale Mittel zur Verfügung gestellt. Für technologieorientierte, innovative Unternehmensgründungen beispielsweise, die (wie überall) auch in Hamburg besondere Wertschätzung erfahren, wurde die Innovationsstiftung als Stiftung öffentlichen Rechts gegründet. Existenzgründungsförderung als arbeitsmarktpolitisches Instrument führte (trotz Mikro-Darlehen der KfW) zu einem eigenen „Hamburger Kleinstkreditprogramm". Insbesondere das Thema Gründungsfinanzierung wurde und wird im Allgemeinen vielfach unter geschlechtsspezifischen Aspekten diskutiert. Weniger das Geschlecht per se als vielmehr die damit verbundene Art der Gründung kristallisierte sich dabei als mögliche Barriere heraus, so dass Frauen insgesamt stärker von Finanzierungsschwierigkeiten betroffen scheinen. Denn Frauen steht beispielsweise im Durchschnitt nach wie vor weniger Eigenkapital zur Verfügung. Banken setzen jedoch eine gewisse Höhe an Eigenkapital (i.d.R. mind. 15 Prozent) zur Gewährung von beispielsweise Krediten voraus. Ausnahmen werden mitunter bei besonders innovativen Gründungen gemacht, was vergleichsweise selten Vorhaben im Dienstleistungssektor oder bei den freien Berufen sein dürften. Diese Branchen sind jedoch wiederum häufig durch Frauen besetzt. Ein weiteres Finanzierungs- bzw. Förderkriterium ist ferner eine Gründung im Vollerwerb. Dies wurde auch für Hamburg durch die im Rahmen dieser Studie geführten Experteninterviews bestätigt. Frauen gründen jedoch überproportional häufig als Nebenerwerb. Schließlich lohnt es sich für eine Bank kaum, kleine Kredite zu vergeben[16], weshalb es bis vor einigen Jahren auch besonders problematisch war, diese zu erhalten. Durch die Mikro-Darlehen der KfW wurde das Problem angegangen, allerdings können diese nicht direkt beantragt werden, da hier das Hausbank-Prinzip gilt. Weil Frauen zunächst jedoch ihr informelles Netz zur Fremdkapitalbeschaffung nutzen und den Weg zur Bank eher scheuen, entgehen ihnen nicht nur wichtige Beratungsmöglichkeiten und Finanzierungsquellen; auch sind ihnen damit oft die staatlichen Förderprogramme versperrt (Kehlbeck & Schneider, 1999).

Formal betrachtet decken die Hamburger Finanzierungsangebote die Bedarfe gut ab. Insbesondere wird das Kleinstkreditprogramm von den Hamburger Gründerinnen gut angenommen (Frauenanteil 2002 bis 2006: schwankt zwischen 40 und 50 Prozent). Vor dem Hintergrund des Gender-Budgeting kommt der größere Teil des Hamburg-spezifischen Fördervolumens jedoch Gründern zugute. Eine stärkere Ursache ist hier jedoch in den vorgelagerten Bereichen wie beispielsweise der Wahl von Gründungsbranchen bzw. der Wahl des Ausbildungs- oder Studienfaches zu sehen. Zumindest legen dies die Befragungsergebnisse nahe, aus denen hervorgeht, dass Finanzierung sowohl Männern als auch Frauen gleich häufig wichtig ist und diese - unabhängig von der Höhe - hinsichtlich externer Quellen (Bankkredite, Förderung) auch etwa gleich häufig wahrgenommen wird. In Zahlen ausgedrückt war Finanzierung für knapp 7 von 10 Gründer/innen wichtig (Frau-

[16] In der Relation sind die Verwaltungskosten für kleine Kredite überproportional hoch.

en: 64 %, Männer: 69 %, χ^2 = n.s.) und etwas mehr als 4 von 10 Gründer/innen deckten diese über externe Quellen (Frauen: 40 %, Männer: 43 %, χ^2 = n.s.). Etwas mehr als jede/r Zehnte gab an, dass eine Finanzierung noch fehlt (Frauen: 10%, Männer: 11%, χ^2 = n.s.).

Dass die Finanzierung, unabhängig von der Gewährung oder Quelle, dennoch aus Gründer/innensicht kein leichtes Thema ist, spiegelt sich auch in der Bewertung der Finanzierungsschwierigkeiten wider. So gaben übergreifend fast ein Drittel der Befragten Schwierigkeiten mit der Finanzierung an. Dabei gab es allerdings (ebenfalls) keine Unterschiede bezüglich des Geschlechts[17] (siehe auch Punkt 3.3). Hinsichtlich der Bedeutung belegten die Finanzierungsschwierigkeiten bei Frauen und Männern den dritten Platz: nur eine starke Marktkonkurrenz und bürokratische Hürden wurden als noch hinderlicher während des Gründungsprozesses empfunden (detaillierte Auswertung der Gründungsschwierigkeiten unter Punkt 3.3).

Fazit: *Formal decken die Finanzierungsangebote Hamburgs die Gründungsbedarfe gut ab und erreichen die Gründer/innen trotz subjektiv empfundener Hürden recht gut. Die vielfach diskutierte Geschlechterspezifik scheint es in Hamburg nicht (mehr) zu geben.*

3.2.3 Potenzialerhaltung

Fast jede vierte Gründung scheitert innerhalb der ersten zwei Jahre (Kohn & Spengler, 2008). Auch etwa jede/r siebte befragte/r Hamburger Gründer/in hat (3 %) bzw. wird (11 %) die Gründung wieder beenden. Geschlechterunterschiede gibt es hier nicht, d.h. im Befragungszeitraum hatten bzw. planten etwa gleich viele Frauen wie Männer ihre Gründung wieder aufzugeben (Frauen: 17 %, Männer: 13 %, χ^2 = n.s.). Wenngleich das Beenden einer selbständigen Tätigkeit aus subjektiver Sicht nicht notwendigerweise ein negatives Ereignis sein muss, beispielsweise beim Wechseln in eine (attraktivere) abhängige Beschäftigung oder bei einer gewinnbringenden Veräußerung, birgt eine passgenaue Unterstützung in den ersten drei Jahren gute Chancen der Potenzialerhaltung (Brüderl et al., 2007). Auch bei den befragten Hamburger Gründer/innen wirkte sich die Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung im Laufe des Gründungsprozesses signifikant positiv auf das Bestehen am Markt aus (Cholotta & Drobnič, in Vorbereitung). Musste eine Gründung wieder aufgegeben werden, so geschah dies vornehmlich aufgrund mangelnden wirtschaftlichen Erfolgs (knapp 55 Prozent der Abbrecher/innen gaben dies als Hauptgrund an). Aber auch familiäre Gründe und zu hohe Abgaben/Bürokratie waren für (jeweils) 7 Prozent der Abbrecher/innen die entscheidende Ursache des Beendens der selbständigen Tätigkeit. Etwas weniger als jede/r Fünfte wechselte in eine abhängige Beschäftigung.

[17] Auswertung der Frage: „Gab/ gibt es Schwierigkeiten im Verlauf Ihres Gründungsprozesses? Wenn ja, welche? b. Schwierigkeiten mit der Finanzierung"; (Skala 1-5, 5 = trifft zu).

Der Aspekt der Nachgründungsberatung rückte in jüngster Zeit in den Hamburger Organisationen der befragten Expert/innen mehr und mehr in den Fokus, sodass in den letzten Jahren auch explizite Angebote der Begleitung oder des Coachings nach erfolgter Gründung entstanden sind. Dass hier ein großer Bedarf gegeben ist, zeigen auch die OptExist-Befragungsdaten: etwa jede/r Vierte gab an, dass ihr bzw. ihm eine „Beratung nach Markteintritt" noch fehlt. Einen Geschlechterunterschied gab es hier wiederum nicht. Eine gewisse Gratwanderung scheint dabei nach Meinung der Hamburger Expert/innen die Problematik des Erreichens. Vielfach beklagten die befragten Expert/innen, dass Gründer/innen erst dann in eine Nachberatung kämen, wenn die Probleme bereits so groß seien, dass die Geschäftsaufgabe oft unumgänglich ist. Andererseits wolle man jedoch durch zu häufiges Hinweisen auf das Auftreten von typischen Problemen und der damit verbundenen Nachgründungsberatung im Vorfeld auch nicht zu sehr „abschrecken". Ein guter Zwischenweg scheint hier das Coaching-Angebot der H.E.I. zu sein, dessen Weiterbildungsangebot Krisenmanagement als festen, neutralen Bestandteil aufweist und deren Gutscheinsystem drei Jahre Gültigkeit besitzt. Die Nachfrage fällt jedoch (noch) vergleichsweise gering aus.

Um die besonderen Bedarfe der Abbrecher/innen und damit die Ausgestaltung der Potenzialerhaltung näher zu spezifizieren, werden im Folgenden deren Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses und auch die Bewertung des Gründungsangebotes mit den zum Befragungszeitpunkt aktiven Gründer/innen verglichen.

Gründer/innen, die zum Befragungszeitpunkt planten, ihr Unternehmen aufzugeben bzw. dieses bereits aufgegeben hatten, wiesen sowohl mehr externale Schwierigkeiten (t(df=124,94) = 3,38***; $M_{\text{Abbrecher/innen}}$=2,16; M_{Aktive}=1,84) als auch mehr internale Schwierigkeiten (t(df=716) = 3,11***; $M_{\text{Abbrecher/innen}}$=2,65; M_{Aktive}=2,36) während des Gründungsprozesses auf. Keineswegs gaben jedoch die Gründungsabbrecher/innen, wie im Zuge einer post-hoc Verzerrung erwartbar, pauschal mehr Schwierigkeiten oder eine pauschale Schlechterbewertung des Beratungsangebotes an (siehe Tabellen 3 und 4).

Tabelle 3: Mittelwerte Schwierigkeiten im Gründungsprozess (Skala 1-5; 5=stimmt genau)

	M (SD) $_{Gesamt}$	t (df)	M $_{Abbrecher}$	M $_{Aktive}$
Externale Schwierigkeiten§				
Starke Konkurrenz am Markt	2,95 (1,41)	*t* (df=706)=2,55**	3,28	2,89
Bürokratische Hürden	2,83 (1,61)	n.s.	3,08	2,77
Schwierigkeiten mit der Finanzierung	2,52 (1,57)	*t* (df=709)=2,53**	2.89	2,46
Schlechte Zahlungsmoral der Kund/innen	2,30 (1,38)	n.s.	2,35	2,29
Ich begegnete Vorurteilen/ Kritik	1,92 (1,23)	n.s.	1,92	1,91
Schlechte Beratung	1,87 (1,24)	*t* (df=116,69) = 3,27***	2.33	1,80
Internale Schwierigkeiten§				
Ich hatte/ habe Angst vor einem Scheitern	2,30 (1,37)	*t* (df=120,50) = 2,82**	2,70	2,23
Ich hatte nur wenig Erfahrungs-austausch	2,06 (1,27)	n.s.	2,28	2,02
Schlechtes Zeitmanagement	1,87 (1,16)	n.s.	1,97	1,84
Mir fehlte es an Selbstvertrauen	1,61 (1,02)	*t* (df=122,02) = 2,10*	1,81	1,56
Gesundheitliche Probleme	1,55 (1,01)	*t* (df=118,84) = 2,66**	1,84	1,50
Familie und Beruf§				
Vereinbarkeitsprobleme Familie – Beruf	1,87 (1,18)	n.s.	2,04	1,84

Note: $N_{\varnothing}$ = 716, $N_{\varnothing\ Abbrecher/innen}$ = 99, $N_{\varnothing\ Aktive}$ = 608 *
p < .05, ** p <.01; *** p <.001; § Aufteilung faktoranalytisch extrahiert (ML, Promax)

So wurden beispielsweise bürokratische Hürden, eine schlechte Zahlungsmoral der Kunden oder ein eigenes schlechtes Zeitmanagement von Abbrecher/innen und noch aktiven Gründer/innen als ähnlich hinderlich empfunden. Allerdings gaben Abbrecher/innen eine signifikant größere Angst vor einem Scheitern und signifikant weniger Selbstbewusstsein sowie mehr gesundheitliche Probleme an. Auch empfanden sie das Förderangebot als weniger passend, worauf die signifikant größeren Finanzierungsschwierigkeiten und die geringere Zufriedenheit mit der wahrgenommenen Beratung hinweisen (Tabelle 3).

Dabei scheint sich die Unzufriedenheit der Gründungsabbrecher/innen hauptsächlich in einem empfundenen Informationsmangel zu begründen. Denn hinsichtlich der meisten Bewertungsdimensionen wie Vertraulichkeit, Freundlichkeit, Atmosphäre, Kompetenz der Berater/innen, Vielfalt des Angebots und Zugangsmöglichkeiten gab es keine Bewer-

tungsunterschiede (Tabelle 4). Einzig die Informationen über konkrete Fördermöglichkeiten/ Bedingungen, die Gestaltung des Infomaterials und das Engagement der Berater/innen wurden von Abbrecher/innen schlechter bewertet als von zum Befragungszeitraum noch aktiven Gründer/innen. Dies steht in Einklang mit dem allgemeinen Befund, dass die Beratungs- und Finanzierungsangebote zwar äußerst vielfältig sowie stark differenziert sind und somit formal die heterogenen Bedarfe auch gut abdecken, die Vielzahl der Akteure und Angebote jedoch zu Lasten der Übersichtlichkeit und der Durchlässigkeit des Fördernetzwerkes zu gehen scheint (siehe auch Punkt 3.2.).

Tabelle 4: Mittelwerte Bewertung des in Anspruch genommenen Gründungsservice (Skala 1-5; 5=stimmt genau)

		M (SD) $_{Gesamt}$	t (df)	M $_{Abbrecher}$	M $_{Aktive}$
„Top 5"	Vertraulichkeit	4,03 (1,20)	n.s.	4,06	3,91
	Kundenfreundlichkeit	3,99 (1,06)	n.s.	4,02	3,84
	Kompetenz der Berater/innen	3,92 (1,13)	n.s.	3,96	3,55
	Atmosphäre im Beratungsgespräch	3,88 (1,21)	n.s.	3,92	3,73
	Engagement der Berater/innen	3,81 (1,20)	*t* (df=37,22) = 2,21*	3,88	3,29
	Dauer der Bearbeitung von Anfragen	3,74 (1,19)	n.s.	3,76	3,53
	Flexibilität der Beratung	3,64 (1,21)	n.s.	3,68	3,36
	Zugangsmöglichkeiten	3,53 (1,10)	n.s.	3,56	3,24
	Berücksichtigung persönliche Umstände	3,52 (1,28)	n.s.	3,58	3,12
	Lösungsorientierte Vorgehensweise	3,52 (1,20)	n.s.	3,56	3,23
„Bottom 5"	Umfang der bereitgestellten Infos	3,50 (1,29)	n.s	3,54	3,10
	Transparenz	3,46 (1,13)	n.s.	3,50	3,11
	Gestaltung des Informationsmaterials	3,41 (1,11)	*t* (df=357) = 2,77*	3,47	2,95
	Infos Fördermöglichkeiten & Bedingungen	3,36 (1,34)	*t* (df=378) = 2,08*	3,41	2,95
	Vielfalt/ Breite des Angebots	3,24 (1,17)	n.s.	3,28	2,91

Note: $N_{\varnothing}$ = 354; $N_{\varnothing\ Abbrecher/innen}$ = 36, $N_{\varnothing\ Aktive}$ = 314, * p < .05, ** p <.01; *** p <.001
„Top 5" = insgesamt am besten bewertet; „Bottom 5" = insgesamt am schlechtesten bewertet

Fazit: *Eine wahrgenommene Beratung minimiert die Wahrscheinlichkeit des Gründungsabbruchs nachhaltig. Wenngleich in jüngster Zeit in mehreren Institutionen verstärkt Nachgründungsberatung angeboten wurde, war die Beratung nach Markteintritt der von den Hamburger Gründer/innen am häufigsten benannte fehlende Bedarf. Dies deutet auf eine Informationslücke hin, die insbesondere auch von den Abbrecher/innen beklagt wurde. Ferner waren Gründungsabbrecher/innen mit besonderen Schwierigkeiten belastet, denen scheinbar zu wenig durch geeignete Unterstützungsangebote begegnet wurde. Es ist jedoch andererseits auch denkbar, dass die vorhandene Angebotsvielfalt eine bestimmte Gruppe von Gründer/innen bislang nur ungenügend erreichte.*

3.3 Bewertung der Förderpraxis durch Hamburger Gründer/innen

3.3.1 Stichprobe

Im Frühjahr 2008 wurden Gründer/innen, die in den vorangegangen drei Jahren eine selbständige Tätigkeit in Hamburg aufnahmen und im Zuge ihrer Gründung mit der Hamburger Sparkasse und/oder der Handels- bzw. Handwerkskammer[18] in Kontakt traten und/oder eine Gewerbe anmeldeten bzw. sich in die Handwerksrolle eintrugen, nach ihren Erfahrungen mit dem Beratungs- und Förderangebot befragt (Grundgesamtheit N = 7586). Abzüglich der postalisch aufgrund falscher Adressen zurückgesandten Fragebögen sowie nicht verwertbarer Fragebögen ergab sich ein Netto-Rücklauf von 10 Prozent. Ferner unterliegt die resultierende Stichprobe einigen rücklauf- und quellenbedingten Verzerrungen. Um diese einzuordnen, werden ausgewählte Kernmerkmale mit der „weitgehend repräsentativen" Stichprobe des KfW-Gründungsmonitors (Kohn & Spengler, 2008)[19] deskriptiv verglichen, da die KfW-Daten analog zur vorliegenden Erhebung explizit Voll- und Nebenerwerbsgründer unabhängig von einer Gründungsmindestgröße beinhalten. Allgemein ist anzumerken, dass sich eine fundiert klare Einordnung der Hamburger Stichprobe als problematisch erweist, da die Repräsentativität größerer Datensätze mit vertiefenden Informationen im Bereich der Gründungsforschung insgesamt als schwierig zu bewerten ist oder aber repräsentative Datensätze oft nur Gründer/innen im Vollerwerb mit mindestens einem Beschäftigten betrachten. Darüber hinaus liegen auch keine repräsentativen weiterführenden Daten über Hamburger Gründer/innen vor. Für Interessierte werden zusätzlich die entsprechenden (soweit vorhanden) und darüber hinausführende Eckdaten der Hamburger Untersuchung von Kehlbeck und Schneider (1999) vergleichend aufbereitet (Anhang VI.3.2, Tabellen 9 und 10).

[18] Handels- und Handwerkskammer sowie Hamburger Sparkasse wurden bewusst als Kooperationspartner ausgewählt, da sie die zentralen Akteure der Hamburger Gründungsförderung sind (die Hamburger Sparkasse vergibt die meisten Kredite an Gründer/innen).

[19] Einschränkungen der Repräsentativität der KfW-Gründungsmonitor-Stichprobe ergeben sich aus dem Fakt, dass ausschließlich Gründer/innen mit einem eingetragenen Festnetzanschluss (telefonisch) befragt wurden und auch nur diejenigen interviewt wurden, die vor 19:00 Uhr privat erreicht wurden (Kohn & Spengler, 2007). Wie in anderen Datensätzen besteht auch hier das Problem, dass insbesondere gescheiterte Gründer/innen eine geringere Auskunftsbereitschaft aufweisen als erfolgreiche Gründer/innen (Lang-von Wins, 2004).

Insgesamt lagen 747 auswertbare Fragebögen vor. Inhaltlich besteht der Fragebogen aus zwei Teilen: einem allgemeinen und einem organisationsspezifischen Teil. Der organisationsspezifische Teil enthält detaillierte Fragen zu der in Anspruch genommenen Beratung. Da nicht alle Gründer/innen, die z.B. ein Gewerbe anmelden, notwendigerweise auch eine Beratung in Anspruch nahmen, beziehen sich die Ergebnisse zur Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot nur auf die Teilmenge der Gründer/innen, die eine Beratung in der jeweiligen Organisation wahrgenommen haben und entsprechend Angaben dazu machen konnten (etwa 50 Prozent der Befragten). Ferner sei darauf hingewiesen, dass es auch hier, wie in der sozialwissenschaftlichen Forschung allgemein verbreitet (Juster & Smith, 1997), zu fehlenden Werten kommt. Dabei sind auf Einzelitemebene bis 5 Prozent fehlende Werte zu verzeichnen, so dass es bei den einzelnen statistischen Analysen zu schwankenden Stichprobengrößen kommt[20].

Vergleichbar mit der Erhebung des KfW-Gründungsmonitors ist etwas mehr als ein Drittel der befragten Selbständigen weiblich und der überwiegende Teil zwischen 25-44 Jahre alt. Jede/r Zehnte gründete als Freiberufler/in, das Gros der Unternehmungen sind Neugründungen (13 Prozent Betriebsübernahmen, 1 Prozent Franchise). Eine deutliche Mehrheit gründete allein, 10 Prozent im Team, weitere 6 Prozent gründeten mit der/dem Partner/in. Fast vier von zehn Gründer/innen waren vor Aufnahme ihrer selbständigen Tätigkeit arbeitslos oder nicht erwerbstätig. Etwas weniger als die Hälfte gründete ihr Unternehmen bis zu einem Jahr vor dem Befragungszeitpunkt (30 Prozent 1 bis zu 2 Jahre, 24 Prozent 2 bis zu 3 Jahre vor der Befragung). 14 Prozent der Befragten hatten die Gründung bereits wieder aufgegeben bzw. planten dies. Aufgrund des speziellen Stichprobenzugangs weicht die vorliegende Stichprobe in einem Punkt deutlich von der KfW-Stichprobe ab: vier von zehn Personen gründeten im Handwerk. In der annähernd repräsentativen Stichprobe des KfW-Gründungsmonitors ist dies nur bei etwa halb so vielen Gründer/innen der Fall.

3.3.2 Bewertungen der Förderpraxis aus verschiedenen Gründer/innen-Perspektiven

Die meisten Gründer/innen haben sehr gute oder gute Erfahrungen mit dem Hamburger Gründungsservice gemacht. Am besten wurden dabei die Vertraulichkeit, die Kundenfreundlichkeit, die Atmosphäre im Beratungsgespräch sowie die Kompetenz und das Engagement der Berater/innen bewertet („Top Five", siehe Punkt 3.2.3., Tabelle 4). Vergleichsweise schlechter bewertet wurden hingegen der Umfang der bereitgestellten Informationen, die Transparenz sowie Informationen über Fördermöglichkeiten und Bedingungen; aber auch die Gestaltung des Informationsmaterials sowie die Vielfalt und Breite des Angebots landeten im Gesamtranking im unteren Bereich („Bottom Five", siehe Punkt 3.2.3., Tabelle 4). Diese Bewertung aus Gründer/innenperspektive steht im Einklang mit den qualitativen Befunden (siehe Punkt 3.2.). Dort wurde festgestellt, dass die moderate

[20] Bei tabellarisch dargestellten Itembatterien werden deshalb die Durchschnittsstichprobengrößen angegeben.

Konkurrenzsituation unter den Akteuren einerseits in einer hohen Dienstleistungs- und damit auch Personenorientierung resultiert. Diese Kundenorientierung erklärt wiederum die hohe Zufriedenheit der Gründer/innen mit der konkreten Beratungssituation. Andererseits führt die Konkurrenz unter den Akteuren aber auch zu einer verminderten Durchlässigkeit, was auf Seiten der Gründer/innen als mangelnde Transparenz und fehlende Information empfunden wird. Geschlechterunterschiede gibt es in den Bewertungen hingegen kaum: einzig die Kundenfreundlichkeit wird von Gründern etwas schlechter beurteilt als von Gründerinnen (t(df=397) = 2,04*; M_{Frauen}=4,15; $M_{\text{Männer}}$=3,92).

Die weniger guten Bewertungen hinsichtlich der Transparenz und Durchlässigkeit des Fördersystems spiegeln sich auch in der folgenden Betrachtung der meisten ungedeckten Bedarfe wider. Als der am häufigsten ungedeckte Bedarf wurde eine begleitende Beratung, d.h. eine Beratung nach erfolgter Gründung/ Markteintritt benannt. An zweiter bzw. dritter Stelle der fehlenden Bedarfe steht jedoch auch hier eine fehlende Vermittlung zu anderen Förderern oder Institutionen, die mehr als jede/r fünfte Gründer/in bemängelt. Ferner wird die Vernetzung mit anderen Selbständigen von einem bedeutenden Anteil der Befragten beklagt, wobei dies insbesondere auf Gründerinnen zutrifft (Tabelle 5).

Tabelle 5: Top Five der am meisten ungedeckten Bedarfe aus Sicht der Gründer/innen („fehlt mir", in Prozent)

„fehlt mir"	Gesamt (%)	Frauen (%)	Männer (%)
Beratung nach Markteintritt	26	26	26
Kontakt/Vermittlung zu anderen Förderern	23	23	23
Vermittlung zu anderen Institutionen	21	23	21
Vernetzung mit anderen Selbständigen	17	21^{+}	16^{+}
Marktanalyse	11	14	9
Finanzierung	11	10	11

Note: $N_{\varnothing}$ = 627; $N_{\varnothing\ \text{Frauen}}$ = 201, $N_{\varnothing\ \text{Männer}}$ = 426, $^{+}$ $p < .10$

andere Bedarfe, wie z.B. Erstellen des Businessplans, Kenntnisse in BWL und Unternehmensführung oder Rückenstärkung/Ermutigung waren zwischen 4 bis 9 Prozent fehlend

Dass insbesondere Frauen die fehlende Vernetzung mit anderen Selbständigen betonen, könnte sich u.a. darin begründen, dass diese signifikant häufiger als Männer angaben, vor ihrer selbständigen Tätigkeit *keine* Unternehmer/innen bzw. andere Selbständige *persönlich gekannt* zu haben (20% der Frauen und nur 13 % der Männer kannten vorher *keine* anderen Selbständigen persönlich, χ^2 =5,61**). Dies bestätigt ferner die Meinung einiger befragter Expert/innen, die insbesondere auch das Fehlen von geeigneten Vorbildern für die stabil geringeren Frauengründungsquoten verantwortlich machen (siehe Punkt 3.2.).

Auch ein Blick zu den aufgetretenen Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses könnte möglicherweise geschlechtsspezifische Bedarfe aufzeigen. Allerdings traten auch hier, ähnlich wie bei der Bewertung des Gründungsservice, nur wenige Unterschiede zwischen Gründerinnen und Gründern auf. Hinsichtlich unterschiedlicher identifizierbarer Bedarfe scheint also weniger das Geschlecht der Gründerperson, als vielmehr andere Faktoren von Bedeutung.

Tabelle 6: Ranking Schwierigkeiten im Gründungsprozess nach Geschlecht (Skala 1-5; 5=stimmt genau)

Frauen	M Frauen	Männer	M Männer
Bürokratische Hürden	2,65*	Bürokratische Hürden	2,92*
Schwierigkeiten mit der Finanzierung	2,41	Schwierigkeiten mit der Finanzierung	2,58
Ich hatte/ habe Angst vor einem Scheitern	2,36	Starke Konkurrenz am Markt	3,01
Starke Konkurrenz am Markt	2,83	Schlechte Zahlungsmoral der Kund/innen	2,44***
Ich hatte nur wenig Erfahrungsaustausch	2,19+	Ich hatte/ habe Angst vor einem Scheitern	2,27
Schlechte Zahlungsmoral der Kund/innen	2,00***	Schlechte Beratung	1,91
Vereinbarkeitsprobleme Familie – Beruf	1,79	Ich begegnete Vorurteilen/ Kritik	1,94
Ich begegnete Vorurteilen/ Kritik	1,89	Ich hatte nur wenig Erfahrungsaustausch	1,99+
Schlechte Beratung	1,80	Schlechtes Zeitmanagement	1,94*
Schlechtes Zeitmanagement	1,73*	Vereinbarkeitsprobleme Familie – Beruf	1,91
Mir fehlte es an Selbstvertrauen	1,67	Gesundheitliche Probleme	1,56
Gesundheitliche Probleme	1,53	Mir fehlte es an Selbstvertrauen	1,56

Note: $N_{\varnothing} = 715$, $N_{\varnothing\ Frauen} = 236$, $N_{\varnothing\ Männer} = 479$, $^{+}$ $p < .10$, $^{*}p < .05$, ** $p < .01$; *** $p < .001$
t-tests: Bürokratie t(df=713) = -2,10*, wenig Erfahrungsaustausch t(df=716) = 2,00+, Zahlungsmoral t(df=711) = -4,03***, schlechtes Zeitmanagement t(df=707) = -2.26*

Die intraindividuelle Bedeutung der Schwierigkeiten ist bei Frauen und Männern dennoch leicht verschieden. Während bei beiden Geschlechtern die bürokratischen Hürden und Schwierigkeiten mit der Finanzierung an erster bzw. zweiter Stelle stehen, empfinden

Frauen die Angst vor einem Scheitern als drittschwerstes Hindernis, bei Männer hingegen landet diese erst auf Platz 5. Auch der als unzureichend empfundene Erfahrungsaustausch sowie die Vereinbarkeitsproblematik sind erwartungsgemäß bei Frauen höher gerankt (für ein stichprobenübergreifendes Ranking der Schwierigkeiten siehe Punkt 3.2.3., Tabelle 3). Männer hingegen beklagten signifikant stärker als Frauen die bürokratischen Hürden, die Zahlungsmoral der Kunden und auch das eigene schlechte Zeitmanagement (Tabelle 6).

Insgesamt ist also festzustellen, dass es zwar durchaus einige geschlechtsspezifische Besonderheiten gibt – für die Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot sowie für das Auftreten distinkter Schwierigkeiten und damit gesonderter Beratungsbedarfe scheinen jedoch andere Dimensionen relevant(er). Auch wurde von einigen Gründungsforscher/innen bereits betont, dass nicht das Geschlecht per se, sondern vielmehr die damit verbundene Art der Gründung das ausschlaggebende Moment sei (siehe auch Punkt 3.2.). Dabei lassen sich die Gründungen von Frauen häufiger den vielfältigen Formen der „Neuen Selbständigkeit" als dem traditionellen Schumpeterschen Unternehmertum zuordnen. So gründen Frauen häufiger in Teilzeit, als Solo-Selbständige; oft in der hart umkämpften Dienstleistungsbranche mit nur bescheidenen Wachstumsmöglichkeiten oder aber auch aufgrund nicht adäquater Wiedereinstiegsmöglichkeiten vor dem Hintergrund drohender Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass auch eher die spezifische Art der Gründungsschwierigkeit einer bestimmten Beratungsstrategie bedarf als das Geschlecht. Übergreifend lassen sich die Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses in internale und externale Schwierigkeiten aufteilen (siehe Punkt 3.2.3., Tabelle 3). Entsprechend lässt sich vermuten, dass je besser das konkrete Beratungsangebot auf diese reagieren kann, desto höher auch die Zufriedenheit mit dem Gründungsservice insgesamt ausfallen sollte.

Da sich die verschiedenen genannten Merkmale naturgemäß in einer Gründerperson vereinen und in ihrer Gesamtheit die Heterogenität des Gründungspotenzials ergeben, können diese entsprechend auch nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Im Folgenden werden deshalb mehrere Faktoren der Gründerperson, der Gründungsart sowie der aufgetretenen Schwierigkeiten unter Kontrolle des Gründungserfolges in einem Wirkungszusammenhang hinsichtlich ihrer Erklärungskraft für die Zufriedenheit mit dem Gründungsservice betrachtet (siehe Tabelle 7). Ein negatives Vorzeichen deutet dabei auf einen negativen Einfluss des betrachteten Faktors auf die Zufriedenheit mit dem Gründungsservice hin (z.B. beim Vorliegen des Gründungsmotivs Arbeitslosigkeit). Dabei üben nur die Faktoren einen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Zufriedenheit auf, die mit einem Superscript versehen sind. Je größer ferner das ß, desto größer auch der Zusammenhang.

Tabelle 7: Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit dem Gründungsservice (Lineare Regression)

	Zufriedenheit mit dem Gründungsservice§	
	B (SF)	ß
Persönliche Faktoren		
Geschlecht (weiblich)	-.02 (0.11)	-.01
Alter	.01 (0.01)	.05
Bildung (Jahre)	.03 (0.02)	.08
Branchenerfahrung (Jahre)	.01 (0.01)	.06
Gründungsbezogene Faktoren		
Arbeitswochenstunden	.00 (0.00)	.01
Solo-Selbständigkeit	-.27 (0.11)	-.13*
Gründungsmotiv Arbeitslosigkeit	-.07 (0.03)	-.11*
Identifikation mit der Unternehmerrolle	.10 (0.05)	.10^{+}
Gründungsschwierigkeiten		
Externale Schwierigkeiten	.10 (0.07)	.08
Internale Schwierigkeiten	-.37 (0.06)	-.31***
Personenbezogene Kontrollfaktoren		
Bestehen am Markt (kein Abbruch/geplant)	.18 (0.18)	.06
Subjektive Zufriedenheit mit der Gründung	.11 (0.07)	.10
Beratung wird als wichtig empfunden	.13 (0.04)	.15**
Organisationsbezogene Kontrolle		
Förderorganisation 1	.37 (0.14)	.16**
Förderorganisation 2	.25 (0.12)	.04*
Modell N = 367	Konstante 3.10 (0.53) *** $F_{15,352}$ = 6,71***, $R^2_{adj.}$ = .19	

Note: $^{+}$ p < .10, * p < .05, ** p < .001, *** p < .000
§ Gesamtzufriedenheit = Mittelwert über alle Zufriedenheitsitems (Itemblock C5, siehe Anhang)

Die Zufriedenheit mit dem Gründungsservice begründet sich durch den Einfluss mehrerer Faktoren. Vorweg ist anzumerken, dass die vielfach angenommene positive post hoc Verzerrung nicht nachweisbar ist, das heißt, der Fakt einer subjektiv oder objektiv erfolgrei-

chen Gründung (ausgedrückt durch die Faktoren „Gründungszufriedenheit"[21] und „Marktbestehen") hatte keinen Einfluss auf die Beurteilungen des Gründungsservice. Allerdings zeigte die individuelle Wichtigkeit von Beratung und Förderung einen signifikant positiven Effekt: je wichtiger die Beratung für eine Gründerperson war, desto zufriedener war diese auch mit dem Gründungsservice. Dieser Zusammenhang kann in anderen Worten auch als gelungene Passung zwischen Angebot und Nachfrage interpretiert werden, denn offenbar haben Gründer/innen mit einem konkreten Beratungsbedarf auch das passende Angebot gefunden, was sich entsprechend in der Zufriedenheit niederschlägt. Allerdings sind die Befragten Gründer/innen nicht mit allen Institutionen gleich zufrieden. So beeinflusste auch die Art der Förderorganisation die Gesamtzufriedenheit mit dem Beratungsangebot.

Hingegen wurde die Zufriedenheit nicht durch persönliche Faktoren beeinflusst. Weder Geschlecht und Alter noch der Bildungsgrad oder die individuelle Branchenerfahrung zeigten einen nachweislichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Gründungsservice. Vielmehr spielten gründungsbezogene Faktoren eine bedeutende Rolle. So scheinen die Bedürfnisse von Solo-Selbständigen nicht in einem optimalen Maße abgedeckt worden zu sein, da der Fakt, ein Unternehmen ohne Teampartner/innen und/oder ohne (die Planung von) Mitarbeiter/innen zu gründen, in einer signifikant negativen Relation zur Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot stand. Keinen Zusammenhang zeigte hingegen die Frage, ob es sich um eine Teilzeit- oder Vollzeitgründung[22] handelt. Wird die Gründung jedoch zu einem bedeutenden Teil (auch) aus der Angst vor einer drohenden Arbeitslosigkeit getätigt, so wirkt sich dies gleichermaßen signifikant negativ auf die Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot aus. Darüber hinaus ist die Art der empfunden Gründungsschwierigkeiten von Bedeutung. Während die externalen Gründungsschwierigkeiten die Gesamtzufriedenheit mit dem Beratungsservice nicht beeinflussen, scheinen die internalen Schwierigkeiten einen besonders negativen Effekt auf die Zufriedenheit zu haben. Dabei ergab eine detailliertere Zusammenhangsanalyse, dass dies hauptsächlich auf die Schwierigkeit „fehlender Erfahrungsaustausch" zurückzuführen ist[23]. War der fehlende Erfahrungsaustausch einer der als prominent empfundenen Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses, so schlug sich dies auch in einer negativen Gesamtbewertung der verschiedenen Aspekte des Gründungsservice nieder. Entsprechend wurden dabei insbesondere die Aspekte bzgl. Umfang und Vielfalt der Informationen sowie Breite des Angebots negativ bewertet[24]. Dies unterstützt den Befund, dass viele Gründer/innen sich auch über informelle Wege relevante Informationen zu Förder- und Beratungsmöglichkeiten beschaffen (siehe auch

[21] Mittelwert aus den 2 Items (Skala 1-5) „Ich bin mit meiner (selbständigen) Arbeitssituation zufrieden" und „Wenn ich noch einmal entscheiden könnte, würde ich mich wieder selbständig machen".

[22] Kontinuierlich gemessen über Arbeitswochenstunden.

[23] Dieser statistische Zusammenhang ist hier nicht dargestellt. „Fehlende Erfahrung" ist eine Facette der internalen Gründungsschwierigkeiten; für einen Überblick aller Schwierigkeitsfacetten siehe Tabelle 3.

[24] Partialkorrelationen zwischen r=.25 und r=.30 (Kontrolle der im Regressionsmodell auf $p<.05$ sign. Faktoren).

Punkt 3.2.2.) und so möglicherweise die subjektiv passenderen Angebote finden als wenn ihnen dieser Austausch fehlt.

Vor dem Hintergrund, dass sich Beratungsinstitutionen mehr oder weniger bewusst nach Zielgruppen ausrichten und dem Befund, dass nicht das Geschlecht, sondern die Gründungsmotivation und –art als ausschlaggebend für eine subjektive (Nicht-)Passung scheinen, soll als Ergänzung noch die Detail-Zufriedenheit sowie die einzelnen Schwierigkeitsfacetten der Gründer/innen mit dem Motiv drohender Arbeitslosigkeit („push-Motiv") sowie der Solo-Selbständigen genauer betrachtet werden. Diese beiden Aspekte erwiesen sich im Gesamtmodell als relevant für die Zufriedenheit, weshalb die Betrachtung einzelner Beratungs- und Schwierigkeitsfacetten konkret mögliche Optimierungsansätze aufzeigen könnte. Tatsächlich zeigten sich recht distinkte Bedarfe der betrachteten Subgruppen[25] (Tabelle 8).

[25] Eine Kreuztabellierung ergab, dass diese Subgruppen nicht zusammengefasst werden können, z.B. sind nicht alle Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit heraus notwendigerweise auch Solo-Selbständige (37 % der Gründer aus der Arbeitslosigkeit sind *nicht* den Solo-Selbständigen zuzurechnen).

Tabelle 8: Bedarfsanalyse Gründer/innen mit dem Motiv der Arbeitslosigkeit (push) und Solo-Selbständige

	M (SD) $_{Gesamt}$	$M_{Push\ Motiv}$	$M_{Nicht\ Push}$	$M_{Solo\text{-}Selbst}$	$M_{Nicht\text{-}Solo}$
Bewertung Beratungsangebot					
Vertraulichkeit	4,03 (1,20)	3,84	4,16*	4,13	3,93
Kundenfreundlichkeit	3,99 (1,06)	3,87	4,10*	3,96	4,04
Kompetenz der Berater/innen	3,92 (1,13)	3,74	4,07**	3,92	3,91
Atmosphäre im Beratungsgespräch	3,88 (1,21)	3,75	3,98	3,92	3,88
Engagement der Berater/innen	3,81 (1,20)	3,70	3,91	3,85	3,79
Dauer der Bearbeitung von Anfragen	3,74 (1,19)	3,51	3,91**	3,75	3,74
Flexibilität der Beratung	3,64 (1,21)	3,52	3,75	3,69	3,60
Zugangsmöglichkeiten	3,53 (1,10)	3,40	3,62	3,38	3,67*
Berücksichtigung persönl. Umstände	3,52 (1,28)	3,37	3,64	3,60	3,46
Lösungsorientierte Vorgehensweise	3,52 (1,20)	3,35	3,65*	3,58	3,49
Umfang der bereitgestellten Infos	3,50 (1,29)	3,35	3,60	3,43	3,56
Transparenz	3,46 (1,13)	3,30	3,58*	3,48	3,45
Gestaltung d. Informationsmaterials	3,41 (1,11)	3,33	3,45	3,35	3,48
Infos Fördermöglichkeiten/ Bedingungen	3,36 (1,34)	3,18	3,52*	3,40	3,31
Vielfalt/ Breite des Angebots	3,24 (1,17)	3,12	3,33	3,10	3,38*
Gründungsschwierigkeiten					
Starke Konkurrenz am Markt	2,95 (1,41)	3,11	2,83**	2,92	2,96
Bürokratische Hürden	2,83 (1,61)	2,98	2,72*	3,05	2,66**
Schwierigkeiten mit d. Finanzierung	2,52 (1,57)	2,74	2,37**	2,74	2,36**
Schlechte Zahlungsmoral der Kund/innen	2,30 (1,38)	2,36	2,25	2,42	2,22
Ich hatte/ habe Angst vor einem Scheitern	2,30 (1,37)	2,58	2,12***	2,29	2,30
Ich hatte nur wenig Erfahrungsaustausch	2,06 (1,27)	2,20	1,94**	2,02	2,08
Ich begegnete Vorurteilen/ Kritik	1,92 (1,23)	1,92	1,93	1,90	1,95
Schlechte Beratung	1,87 (1,24)	2,07	1,71***	1,90	1,85
Schlechtes Zeitmanagement	1,87 (1,16)	1,93	1,82	1,87	1,87
Vereinbarkeitsprobleme Familie – Beruf	1,87 (1,18)	1,90	1,83	2,00	1,78*
Mir fehlte es an Selbstvertrauen	1,61 (1,02)	1,74	1,50**	1,50	1,66*
Gesundheitliche Probleme	1,55 (1,01)	1,64	1,48*	1,58	1,52

Note: * p < .05, ** p <.01; *** p <.000

So äußerten sich Gründer/innen mit dem Gründungsmotiv der Arbeitslosigkeit als weniger zufrieden bezüglich weicher Faktoren des Beratungsangebots, wie Vertraulichkeit und Kundenfreundlichkeit; aber auch die Lösungsorientierung und Kompetenz der Berater/innen wurden schlechter bewertet als von Gründer/innen, für die das Motiv der Arbeitslosigkeit nicht bzw. weniger im Vordergrund stand. Ebenso wurden einige harte Faktoren, wie die Dauer der Bearbeitung von Anträgen, die Transparenz und weitere Informationen über Fördermöglichkeiten vergleichsweise negativ bewertet. Solo-Selbständige hingegen unterscheiden sich bezüglich der Bewertung weicher Faktoren kaum von Selbständigen, die im Team gründen und/oder Mitarbeiter haben bzw. diese einplanen. Allerdings empfinden Solo-Selbständige das vorhandene Angebot als wenig auf sie zugeschnitten, was sich in einer vergleichsweise größeren Unzufriedenheit hinsichtlich der Vielfalt und den Zugangsmöglichkeiten der Angebote äußert (Tabelle 8).

Bezüglich der aufgetretenen Gründungsschwierigkeiten thematisieren beide Subgruppen, wie auch alle Befragten in ihrer Gesamtheit, die bürokratischen Hürden und Schwierigkeiten mit der Finanzierung. Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit scheinen darüber hinaus jedoch besonders internalen Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses zu begegnen, wie gesundheitlichen Problemen, der Angst vor einem Scheitern oder einem fehlenden Selbstvertrauen. Solo-Selbständige betonen gegenüber ihrer Vergleichsgruppe besonders die Vereinbarkeitsproblematik und auch das fehlende Selbstvertrauen.

Fazit: *Insgesamt sind die Hamburger Gründer/innen recht zufrieden mit dem konkret wahrgenommenen Beratungs- und Förderangebot. Als besonders zufrieden erwiesen sich diejenigen, denen Beratung und Förderung während des Gründungsprozesses auch wichtig ist. Dies kann als gelungene Passung zwischen individuellen Bedarfen und bereitgestellten Angeboten interpretiert werden. Geschlechtsunterschiede treten hier kaum auf. Vielmehr scheint die Gründungsart und –motivation entscheidender für die subjektiv empfundene Passung. So waren Solo-Selbständige und Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit bedeutend weniger zufrieden mit dem Hamburger Gründungsservice. Während Erstere die Angebotsarten als für sie nicht passend bemängeln, stehen Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit vermehrt vor internalen Problemen, denen in der Beratungspraxis scheinbar nur ungenügend begegnet wird.*

4 Gesamtfazit und Optimierungsempfehlungen für Hamburg

Sowohl die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch das vielfältige Förder- und Beratungsangebot bieten gute Bedingungen für Hamburger Gründerinnen wie Gründer. Orientiert am Gründungsprozess decken die differenzierten Beratungs- und Finanzierungsangebote viele Bedarfe gut ab. Dies spiegelt sich auch auf Seiten der Gründer/innen in einer relativ hohen Zufriedenheit mit dem konkret wahrgenommenen Beratungsangebot wider. Insbesondere sind diejenigen Gründer/innen sehr zufrieden, denen eine Beratung im Laufe ihres Gründungsprozesses besonders wichtig ist. Wenngleich also hinsichtlich der Angebotsstruktur kaum Defizite auszumachen sind, so lassen sich dennoch aus den

qualitativen und quantitativen Befunden einige konkrete Optimierungsansätze für Hamburg ableiten.

Fehlende Bedarfe: Auch wenn die Nachgründungsberatung in jüngster Zeit und in den verschiedenen Organisationen vermehrt bereitgestellt wurde, scheint dies bei den Gründer/innen noch nicht angekommen, denn eine Beratung nach Markteintritt war der am häufigsten benannte fehlende Bedarf. Auf Platz zwei und drei der fehlenden Bedarfe folgten sogleich der Kontakt bzw. die Vermittlung zu anderen Förderern und Institutionen. Dies scheint eine eher negative Konsequenz der formal angemessenen großen Förder- und Angebotsvielfalt zu sein. Denn die Vielzahl an z.T. hochspezialisierten Akteuren führte indes auch zu einer moderaten Konkurrenzsituation, die wiederum eine geringere Durchlässigkeit und Transparenz und damit auch eine nur suboptimale Weitervermittlung von Gründer/innen nach sich zieht. Andererseits hat diese Konkurrenzsituation durchaus auch positive Effekte, wie beispielsweise eine hohe Kundenorientierung oder aber das Hervorbringen innovativer Beratungstools, was sich letztlich auch in einer recht hohen Zufriedenheit mit dem konkreten wahrgenommenen Beratungs- und Förderangebot niederschlägt. Zum einen gilt es also, breitenwirksamer einen neutralen bzw. personalisierbaren Überblick über vorhandene Beratungs- und Förderangebote zu schaffen. Zum anderen würden nach außen sichtbare Qualitätskriterien eine neutrale Entscheidung für oder gegen z.B. ein Beratungsangebot erleichtern.

Gründerinnen: Sofern ein konkretes Beratungs- bzw. Finanzierungsangebot wahrgenommen wird, lassen sich keine geschlechtsspezifischen Barrieren ausmachen. Dies wird auch durch eine ähnliche Zufriedenheit von Gründerinnen und Gründern mit dem konkret in Anspruch genommene Beratungs- und Förderangebot bestätigt. Mit Blick auf den Gründungsprozess ist vielmehr eine Ursache der niedrigeren Frauengründungsquoten in dem der eigentlichen Gründung vorangehenden Bereich auszumachen. Folglich kann insbesondere in einer geschlechtsspezifisch ausgerichteten Aktiven Potenzialbildung ein Dreh- und Angelpunkt der besseren Ausschöpfung des weiblichen Gründungspotenzials liegen. Beispielsweise bewerteten Hamburger Gründerinnen bereits a priori die Selbständigkeit als eine weniger attraktive Erwerbsoption und identifizierten sich auch weniger mit der Unternehmerrolle im Vergleich zu Gründern. Hier scheint es insbesondere an adäquaten Vorbildern und einem der Gründungsrealität angepassten gesellschaftlichen Leitbild bzw. einer angemessenen politischen Wertschätzung kleiner und kleinster Gründungsformen zu mangeln, die sich nicht nur, aber insbesondere auch auf die Gründungsneigung von Frauen mindernd auszuwirken scheint.

Neue Formen der Selbständigkeit: Wenngleich die Bemühungen bestehen, für möglichst viele identifizierbare Bedarfe entsprechende Angebote in Hamburg zu schaffen, scheinen insbesondere die traditionellen Einrichtungen den Bedarfen der „neuen" Formen der Selbständigkeit noch nicht genügend gerecht zu werden. So waren insbesondere Solo-Selbständige wie auch Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit weniger zufrieden mit dem Beratungs- und Förderangebot. Während eine Optimierung des Zugangs zu bzw. des Informationsflusses über vorhandene Förder- und Beratungsangebote insbesondere für die Solo-Selbständigen von Relevanz ist, könnte ein größeres Beachten und Begegnen von in-

ternalen Schwierigkeiten insbesondere Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit zugutekommen.

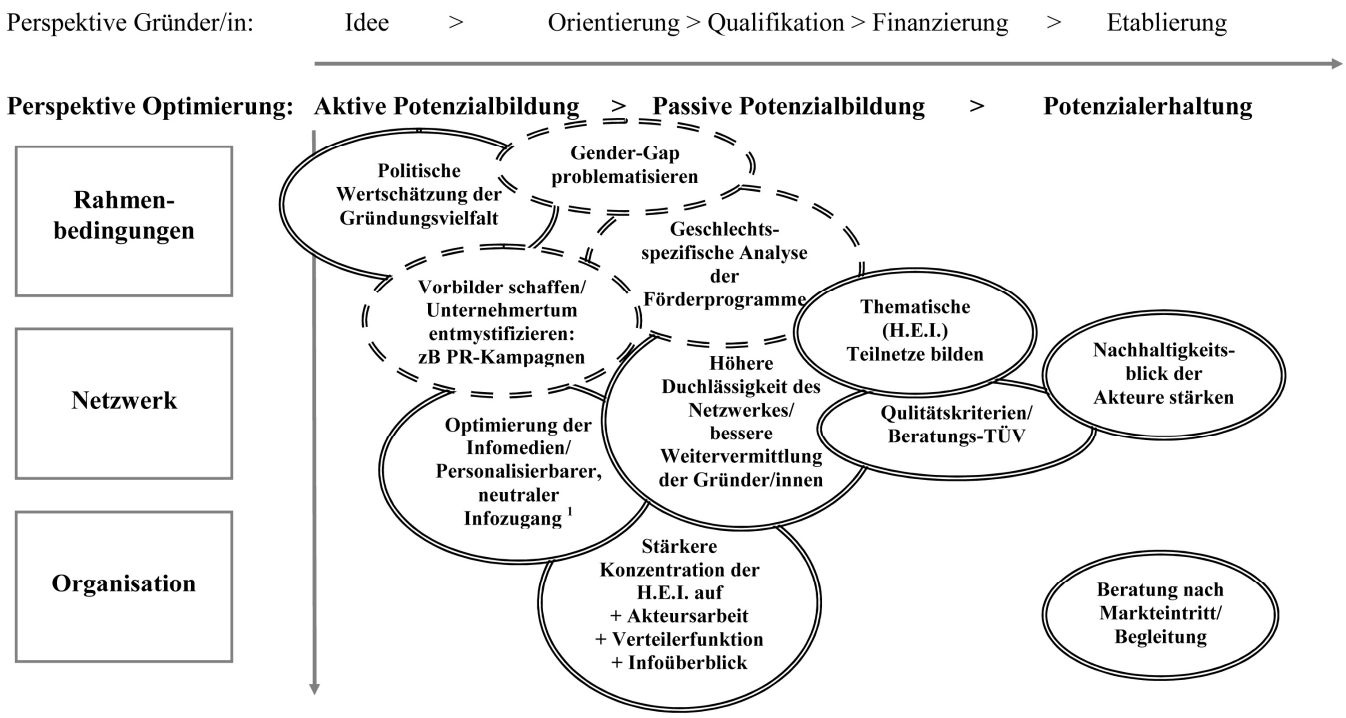
Übergreifend kann eine allgemeine wie auch geschlechtsspezifische Optimierung auf verschiedenen Ebenen des Fördergeschehens ansetzen, um den potenziellen Gründer/innen die guten Strukturen des Hamburger Gründungsfördersystems noch besser zur Verfügung zu stellen (siehe Abbildung 4). Dabei lassen sich drei Schwerpunkte ausmachen:

1. Mehr Klarheit und Durchlässigkeit für Gründer/innen hinsichtlich der guten und vielfältigen Angebote durch neutrale und personalisierbare Selektionshilfen.

2. Eine politische und öffentlich wahrnehmbare Wertschätzung der neuen Formen der Selbständigkeit.

3. Realitätsnahe Vorbilder schaffen, um insbesondere auch das weibliche Gründungspotenzial besser auszuschöpfen.

Abbildung 4: Optimierungsansätze der Potenzialsausschöpfung entlang des Gründungsprozesses



[1] insb. H.E.I.-Website & Broschüre „Who is who": stärkere Ausrichtung auf Gründer/innenperspektive und personalisierbare Suchlogik (auch) entlang des Gründungsprozesses
Gestrichelte Kreise = Optimierungsansatz insbesondere relevant für das Ausschöpfen des weiblichen Gründungspotenzials

II.3 Existenzgründungsförderung in München

Detlev Sträter / Gerlinde Vogl [1]

1 Methodisches 91
2 Regionale Rahmenkonstellationen (Länderprofil Bayern) 93
3 Lokales / regionales Fördersystem und seine Funktionen 103
4 Genderspezifik und Diversität als Elemente der Förderpraxis 110
5 Fazit 115

1 Methodisches

Die Methodik der Fallstudie Bayern leitet sich im Wesentlichen aus der Aufgabe ab, die im Rahmen des Forschungsverbunds OptExist zu erfüllen war. In **Forschungsphase 1** wurden die Strukturen der Rahmenbedingungen von Existenzgründungsvorhaben in Bayern und insbesondere im Großraum München analysiert. Die **Forschungsphase 2** befasste sich mit der Analyse der Qualität und Gendersensibilität der bayerischen Existenzgründungsförderung. In **Forschungsphase 3** wurde die Bewertung der Förderpraxis von Existenzgründungen durch die Kundinnen und Kunden der Beratungseinrichtungen ermittelt.

Die methodische Herangehensweise in den drei Forschungsphasen nimmt Anleihe beim klassischen Methodenset sozialwissenschaftlicher Forschung. Die Strukturanalyse der Rahmenbedingungen von Existenzgründungsvorhaben in Bayern basiert auf einer Auswertung von Sekundärliteratur über die wirtschaftlichen Bedingungen und Entwicklungen, das Gründungsgeschehen in Bayern sowie über die bayerische Förderpolitik, auf einer Auswertung von Eigendarstellungen und Informationsmaterial der politisch-administrativen Akteure der Gründungsförderung sowie der Auswertung von sekundärstatistischen Darstellungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und des Gründungsgeschehens.

Die Analyse der Qualität und Gendersensibilität der bayerischen Existenzgründungsförderung basiert methodisch auf der Durchführung und Auswertung von leitfadengestützten Expert/inneninterviews mit 12 Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen im Existenzgründungsnetzwerk sowie ergänzend von Selbstdarstellungen und weiterem Informationsmaterial der zentralen Beratungs- und Fördereinrichtungen für Unternehmens- und Existenzgründungen im Großraum München im Hinblick auf die Darstellung von Anlässen, Zielen, Zwecken, Konzeptionen und Maßnahmen der Förderpraxis. Die Expert/inneninterviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und Software-unterstützt ausgewertet.

[1] unter Mitarbeit von Cordula Kropp

Der dritte Forschungsschritt, die Bewertung der Förderpraxis von Existenzgründungen, basiert methodisch auf leitfadengestützten Intensiv-Interviews mit 20 Gründerinnen und zwei Gründern und einer schriftlichen Befragung von Existenzgründerinnen. Auch diese Intensiv-Interviews mit Gründerinnen und Gründern wurden aufgezeichnet, transkribiert und software-unterstützt ausgewertet. Ursprünglich war vorgesehen, dass im Forschungsverbund einheitlich in allen vier Untersuchungsregionen eine schriftliche Befragung der Kundinnen und Kunden von Beratungs- und Fördereinrichtungen für Existenzgründungen durchgeführt werden sollte. Dies hat sich im Verlauf der Untersuchung für die Fallstudie Bayern/ München insofern als nicht praktikabel erwiesen, als in den zentralen Beratungseinrichtungen bereits zuvor Befragungen zur Qualitätssicherung durchgeführt worden waren, hauptsächlich mit quantitativen Methoden. Von daher wurde es in Abstimmung mit den Beratungseinrichtungen vor Ort und mit der Projektkoordination als nicht sinnvoll erachtet, eine weitere quantitative Befragung durchzuführen. Es wurde vermutet, dass die Bereitschaft zur Beantwortung eines OptExist-Fragebogens aufgrund der vorangegangenen Befragungen nicht sehr hoch und daher nur mit einem sehr geringen Rücklauf zu rechnen gewesen wäre.

Allerdings zeigte sich die frauenspezifische Beratungseinrichtung GUIDE, die bisher noch in keine Befragung einbezogen war, an der quantitativen Befragung ihrer Kundinnen interessiert. Deshalb wurde der zwischen den projektbeteiligten Verbundpartnern aus Bremen, Hamburg und München abgestimmte Fragebogen auch und allein an die GUIDE-Beratungskundinnen versandt: von den 550 ausgesandten kamen 138 Fragebögen beantwortet zurück, eine passable Rücklaufquote von rd. 25 Prozent.

Die qualitativen Intensiv-Interviews mit 22 Gründer/innen wurden anhand eines Gesprächsleitfadens geführt. Er lehnt sich in seinem Fragenprogramm an den genannten schriftlichen Fragebogen an; er umfasst 40 Fragen, mit denen Angaben zur Person und zum persönlichen/beruflichen Werdegang ermittelt und Informationen zum Gründungsprozess, Erfahrungen mit der Existenzgründung sowie Zukunftsvorstellungen der Gründer/innen evaluiert werden. Der Zugang zum Sample der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner erfolgte über den persönlichen Bekanntenkreis, über frauenspezifische Gründungsberatungseinrichtungen, über direkte Ansprache auf einer Gründerinnen-Messe- und Vortrags-Veranstaltung sowie über die Gründungsberatung bei den Kammern. Die 40 Einzelfragen des Gesprächsleitfadens bildeten das Interviewgrundgerüst der Gesprächsverläufe. Vielfach wurden Nachfragen nötig, um Informationen genauer zu erhalten, manchmal wurde die Reihenfolge der Fragen den individuellen Besonderheiten des Gesprächsverlaufs angepasst. Die Gespräche wurden, mit Einverständnis der Gesprächspartner/innen, aufgezeichnet und transkribiert. Die Gespräche wurden zwischen Mitte Februar und Mitte Juli 2008 geführt und dauerten in der Regel zwischen 1,5 bis zwei Stunden. Von den 22 Gründungen waren 16 Einzelgründungen und 5 Gemeinschaftsgründungen (Teamgründungen) durch jeweils zwei Gründungspartnerinnen sowie eine Gründung, an der fünf Partner (männlich) beteiligt waren. Auch im Falle der Gemeinschaftsgründungen wurde mit nur einer Gründerin (bzw. einem Gründer) gesprochen.

20 Gesprächspartner/innen gründeten in München, zwei im Münchner Umland. Die Auswertung der Gespräche erfolgte mit Hilfe des Textanalysesystems MaxQDA 2007.

Zur Vertiefung der theoretischen Fragen von Unternehmerforschung und Existenzgründungen wurde ein kleiner Expertenworkshop in München durchgeführt. Der Workshop diente als methodischer Baustein, um sich zwischen den Referent/innen aus Wien/Berlin, Hamburg, Innsbruck und München über „Methodische Herausforderungen in der empirischen Entrepreneur-Forschung" und Perspektiven der Einbettung der Diskussion in die Unternehmerforschung auszutauschen. Das die Fallstudie Bayern/ München bearbeitende Institut MPS hatte für den 4. April 2008 gemeinsam mit Prof. Dr. Andrea Bührmann und Prof. Dr. Hans Pongratz (beide LMU München) dazu eingeladen. Der MPS-Beitrag mit dem Titel „Auf dem Weg zur Unternehmer/in" befasste sich mit theoretischen, methodischen und empirischen Fragen von Unternehmerbildern bei Existenzgründerinnen und ihren Berater/innen.

Zur Methodik der Fallanalyse Bayern gehört zudem die Durchführung des Workshops „Gründerinnenförderung" am 3. März 2009, zu dem ein fachkundiger Kreis aus Existenzgründerinnen und Vertreter/innen von Beratungseinrichtungen sowie einige Gründerinnen eingeladen wurden. Der Workshop hatte zum Ziel, sich anhand von Impulsreferaten mit den vielfältigen Ursachen, Formen und Bedingungen von Existenzgründungen durch Frauen auseinanderzusetzen und eine gemeinsame Bilanz zu ziehen, ob es Bedarfe nach weitergehenden Beratungsangeboten gibt oder ob – und ggf. wie – die Vermittlung von bestehenden Beratungsangeboten und ihre Inanspruchnahme durch Gründerinnen optimiert werden könnte (Profiling von Gründungspotenzialen, -strategien und Beratungskonzepten). Um dem Workshop Gewicht in der Gründungs- und Beratungsszene im Raum München zu geben, wurde eine gemeinsame Trägerschaft von MPS und der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München vereinbart und der Workshop in Abstimmung mit weiteren relevanten Beratungseinrichtungen am 3. März 2009 im Rathaus der Landeshauptstadt München durchgeführt.

2 Regionale Rahmenkonstellationen (Länderprofil Bayern)

Wenngleich sich die OptExist-Fallstudie Bayern aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den übrigen Fallregionen und der Arbeitsökonomie regional auf den Großraum München konzentriert, so rahmen die wirtschaftlichen und politischen Bedingungen des Flächenlands Bayern ganz wesentlich das Gründungsgeschehen im südbayerischen Teilraum.

Das Land (Freistaat) Bayern im Südosten der Bundesrepublik Deutschland ist das flächengrößte Bundesland (ein Fünftel der deutschen Staatsfläche), mit der Zahl seiner ca. 12,5 Mio. Einwohner liegt es hinter Nordrhein-Westfalen auf Rang 2. Bayern verzeichnete in der jüngeren Vergangenheit den stärksten Bevölkerungsanstieg unter den deutschen Bundesländern, ein Ergebnis vor allem der Zuwanderung – in steigender Zahl aus den neuen, in fallender Zahl aus den alten Bundesländern; der Wanderungsgewinn aus dem Ausland ist derzeit rückläufig. Die Wirtschaftskraft weist ein Gefälle zwischen dem

tendenziell strukturschwachen Nord- und Nordostbayern und dem strukturstarken Südbayern auf, hier konzentriert sie sich vor allem auf Oberbayern, dem auch nach Fläche und Bevölkerung größten der sieben bayerischen Regierungsbezirke mit der Landeshauptstadt München im Zentrum. Wenn man von München spricht, hat man meistens die Landeshauptstadt München als Solitärzentrum mit seinem Umland vor Augen. Der administrative Zuschnitt der Region München als der territoriale Bezugsraum von Regional- und Landesplanung in Bayern umgreift das Gebiet der Landeshauptstadt und der acht benachbarten Landkreise[2]. Unter den 18 bayerischen Planungsregionen ist die Region München (Planungsregion 14) mit ihren rd. 2,5 Mio. Einwohnern (ein Fünftel aller Einwohner Bayerns) mit Abstand das größte, mit 5.504 km² flächenmäßig das zweitgrößte Territorium. Die Stadt München, mit ca. 1,3 Mio. Einwohnern die drittgrößte deutsche Stadt, hat unter allen deutschen Städten die höchste Siedlungsdichte[3]. Der Ausländeranteil liegt mit 23,3 % signifikant über dem Landesdurchschnitt. Der anhaltende Wirtschaftsboom der letzten Jahre und Jahrzehnte mit seiner Nachfrage vor allem nach hochqualifizierten Arbeitskräften hat die Zuwanderung aus dem In- und Ausland angeheizt und den regionalen Wohnungsmarkt zu einem der teuersten Standorte in Deutschland gemacht.

Als eine wichtige Voraussetzung für die wirtschaftliche Gunst des Raumes Münchens lässt sich der Umstand bezeichnen, dass er – dank der „Gnade der späten Industrialisierung" – über Jahrzehnte im Windschatten kräftigerer Wirtschaftsräume gelegen hat. Damit sind der Region besondere Probleme des Strukturwandels und industrielle Altlasten der traditionellen Industrieregionen weitgehend erspart geblieben.[4] Die wirtschaftliche Entwicklung Münchens und Bayerns erhielt nach dem 2. Weltkrieg wichtige Impulse:

- Der Zustrom von Vertriebenen und Flüchtlingen, ein Großteil stammte aus Schlesien und dem heutigen Tschechien, brachte gut ausgebildete Arbeitskräfte. Viele von ihnen hatten unternehmerische Erfahrungen in spezifischen Branchen und gründeten vielfach in jenen Branchen neue Unternehmen.
- Einige Großunternehmen (wie Siemens, Osram, Allianz und Agfa) verlagerten ihre Hauptverwaltungen aus dem zerstörten Berlin nach München und einen Teil ihrer Produktionsstätten auch an andere bayerische Standorte (die Siemens-Schuchert-Werke nach Erlangen, die HORCH-Werke aus Mitteldeutschland als AUDI nach Ingolstadt, die Verlegung der Flugzeugentwicklung Bölkow GmbH von Stuttgart nach Ottobrunn, aus denen sich das bedeutendste luft- und raumfahrtindustrielle Cluster der Bundesrepu-

[2] Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Landsberg, Starnberg sowie den Landkreis München, der die Stadt München im Norden, Osten und Süden sichelförmig umschließt. Neben der Landeshauptstadt sind 185 Städte und Gemeinden in der Region München zusammengefasst.

[3] 4.245 Einwohner pro km²

[4] Bis zur Mitte des letzten Jahrhunderts war Münchens Wirtschaftsprofil vom Status der Solitärstadt in einem weitgehend agrarischen Umland mit den Funktionen einer Verwaltungs- und Landeshauptstadt geprägt. Bis zum Zweiten Weltkrieg lag neben einer gewichtigen Verbrauchsgüterbranche (mit Brauereien, Agrarproduktveredelung) und einer ansehnlichen Textil- und Bekleidungsindustrie ein weiterer Schwerpunkt in den Investitionsgüterindustrien, letztere mit aufsteigender Entwicklung.

blik entwickelte) – insgesamt eine Art „importierte Industrialisierung" (Schreyer 1969). Bei der Standortverlagerung nach Bayern spielte auch die Erwartung eine Rolle, unter dem Schirm der alliierten Besatzungsmacht USA von Reparationen verschont zu bleiben. Zudem bot Bayern ausreichend Ansiedlungsflächen in attraktiver Umgebung.

- In enger Beziehung damit steht die Entwicklung Münchens zum bedeutendsten Zentrum der staatsfinanzierten Rüstungsindustrie der Bundesrepublik, in deren Gefolge alle damals weltweit wichtigen Elektronikunternehmen Niederlassungen in München errichteten – der Nährboden für den späteren IT-Standort München.
- Durch die Rettung des konkursbedrohten Automobilherstellers BMW in den 1960er Jahren mit freistaatlichen Finanzmitteln entwickelte sich eines der bedeutendsten fahrzeugwirtschaftlichen Cluster in Deutschland.
- Die Entscheidung, die Olympischen Spiele 1972 nach München zu holen, war Impulsgeber für den Ausbau und die Modernisierung des öffentlichen Nahverkehrssystems, der städtischen, regionalen und überregionalen Erschließungsstraßen, die Errichtung moderner Sport-, Freizeit- und Erholungsstätten sowie einen deutlichen Schub im Wohnungsbau und den Ausbau der Infrastruktur in der Region.

Münchens Wirtschaftsaufschwung lässt sich als ‚alimentierte Prosperität' kennzeichnen, da sprudelnde öffentliche Finanzmittel aus unterschiedlichen Töpfen den Anschub subventionierten. Der Raum München entwickelte sich zur Wachstumslokomotive für ganz Bayern, das in den ersten beiden Jahrzehnten als „Armenhaus der Republik" galt. Erst in den 1980er Jahren fand das bayerische Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Erwerbstätigen Anschluss an den Bundesdurchschnitt.

Bayern zählt hinsichtlich des Wirtschaftswachstums und der Schaffung von Arbeitsplätzen heute zu den erfolgreichsten Bundesländern („Leuchttürme des Südens"). An dieser positiven Entwicklung haben das Verarbeitende Gewerbe und hier insbesondere die Hochtechnologiebranchen einen erheblichen Anteil. Die bedeutendsten Branchen bezogen auf Beschäftigung und Umsatz sind der Maschinenbau, die Kfz-Branche, die Elektrotechnik sowie das Ernährungsgewerbe; vieles davon konzentriert sich am Standort München, der aber auch als Standort der Medien- und Kulturwirtschaft in Deutschland führend ist.

Heute profiliert sich der Raum München als ein Konglomerat von Wirtschafts-Clustern, die zu den modernen Wachstumsindustrien zählen und die untereinander und weltweit stark vernetzt sind. Die Wirtschaft, vor allem das Verarbeitende Gewerbe der Region Oberbayern tätigte – bis zur gegenwärtigen Rezession – knapp die Hälfte ihres Umsatzes mit dem Ausland. Die überwiegend auf wissenschaftlicher Forschung und Entwicklung basierenden Cluster werden um vielfältige unternehmensorientierte Dienstleistungen ergänzt.

Eindeutiger Gewinner des wirtschaftlichen Strukturwandels ist der tertiäre Sektor. Der Anteil des Dienstleistungssektors an der Bruttowertschöpfung erreicht in der Region München fast 80 Prozent und liegt damit höher als in den Regionen Berlin und Hamburg. Die Münchner Wirtschaft hat einen hohen und zugleich sehr spezifischen Grad der Tertiärisie-

rung erreicht, der in gewisser Weise als ökonomisches Alleinstellungsmerkmal Münchens bezeichnet werden kann: Ein Großteil der Dienstleistungen hat eine industrielle Basis bzw. einen industriellen Bezug, die Verknüpfung und Vermischung von industriellen und Dienstleistungs-Tätigkeiten ist sehr eng. Auch die öffentlichen und halböffentlichen Dienstleistungen der Technischen Universität, der Fachhochschule, der Universität der Bundeswehr oder der Institute der Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft – die letzten beiden haben auch ihre Zentralverwaltung in München – sind auf enge Kooperation mit der Industrie und unternehmensorientierten Dienstleistungen angelegt. Zudem ist der Raum München Sitz öffentlicher Verwaltungen von Kommunen, Land (Landesregierung mit Ministerien und nachgeordneten Behörden), Bund (z.B. Arbeitsagenturen, Wehrverwaltungen, Deutsches Patentamt u.a.), zwischenstaatlichen Einrichtungen (wie etwa das Europäische Patentamt) und von Konsulaten ausländischer Staaten.

Die Verschiebung der sektoralen Gewichte geht mit einer zunehmenden Akademisierung der Arbeit einher, die bereits in den 1970er Jahren einsetzte und insbesondere in der Verwissenschaftlichung der Wirtschaft in der Region München zum Ausdruck kommt. Die Akademisierung findet vor allem in den Dienstleistungstätigkeiten in der Industrie sowie im tertiären Sektor statt. Sie drückt sich auch in einer Verschiebung zwischen den Berufsgruppen aus: Die Zahl der Angestellten und Selbstständigen nimmt zu, während die der gewerblichen Arbeitnehmer/innen insbesondere mit geringen oder ohne berufliche Qualifikationen, abnimmt.

Die Branchen- und Akteursvielfalt begünstigt die relative Stabilität des Wirtschaftsstandorts München, zu der auch die „Münchner Mischung" als Kombination von Groß- und Kleinunternehmen und ihr Branchenmix beiträgt, so dass in Reaktion auf neue Anforderungen mal die Kapitalkraft der Großen oder mal die Flexibilität der Kleinen in Vorlage gebracht werden können.

In Städte- und Regionenrankings nimmt der Raum München im nationalen, europäischen und internationalen Vergleich regelmäßig eine Spitzenposition ein – indiziert an Wirtschaftskraft, -stabilität und -dynamik – als attraktiver Lebensraum mit hohem Freizeitwert und vielfältigen kulturellen Angeboten.

Arbeitsmarkt und Frauenbeschäftigung

Die Erwerbstätigkeit in Bayern liegt (etwa 3 Prozentpunkte) über dem bundesdeutschen Durchschnitt; fast jede zweite Person ist erwerbstätig. Die Entwicklung der abhängigen Beschäftigung in Bayern folgt weitgehend der im übrigen Deutschland, wobei die Phasen des Beschäftigungsaufbaus in Bayern kräftiger, die Phasen des Beschäftigungsabbaus gemeinhin etwas schwächer ausfallen. Im Zuge des sektoralen Wandels ging der Rückgang von Arbeitsplätzen im Verarbeitenden Gewerbe zu 80 Prozent zu Lasten der Frauen, während im Zuge der wirtschaftlichen Tertiärisierung Frauen besonders in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen deutlich höhere Beschäftigungszuwächse erzielen als Männer.

Beim Beschäftigungszuwachs in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sind hingegen die Männer leicht im Vorteil.

Bei der Arbeitslosigkeit wechselt sich Bayern seit Jahren auf dem letzten Rang mit Baden-Württemberg ab. Beide Länder haben die niedrigsten Arbeitslosenquoten unter allen Bundesländern, der Verlauf der Arbeitslosigkeit folgt indessen den Aufs und Abs der anderen Bundesländer. Innerbayerisch bildet die Arbeitslosigkeit das Spiegelbild zum Gefälle der Wirtschaftskraft: Im strukturschwachen Nordosten ist die Arbeitslosigkeit am höchsten, die Teilräume mit der geringsten Arbeitslosigkeit liegen in Südbayern. Im Zuge der Angleichung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern nähern sie sich auch bei den Arbeitslosenquoten an.

Der wachsende Frauenanteil an den Erwerbstätigen ist ein allgemeiner Trend. Bayerns Politik rühmt sich, dass der Freistaat die höchste Frauenerwerbsquote (63 %) bundesweit hat. Bei aller Zufriedenheit darüber, dass sich die Geschlechterdifferenz am Arbeitsmarkt tendenziell annähert, sagt die Quote doch nur wenig über die qualitativen Merkmale dieser Entwicklung aus. So ist die Tatsache, dass die Frauenerwerbsquote der unter 20-jährigen jungen Frauen fast 15 Prozentpunkte über dem entsprechenden niedersächsischen und fast 20 Prozentpunkte über dem nordrhein-westfälischen Wert liegt – ähnlich verhält es sich bei den 20- bis 25-jährigen Frauen – eher ein Hinweis darauf, dass die jungen Frauen in Bayern in deutlich geringerem Umfang weiterqualifizierende Schulen und Hochschulen besuchen als gleichaltrige Frauen in anderen Bundesländern. Darüber hinaus verhüllt die Frauenerwerbsquote den zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit, da in die Quote unterschiedslos Vollzeit- und Teilzeitstellen, Mini- und Midijobs eingehen. Die Zerlegung von Vollzeitstellen in jedwede Form von Teilzeitstellen erhöht rechnerisch die Frauenerwerbsquote, während das Arbeitsvolumen von Frauen stagniert oder sogar sinkt. Ein deutlicher Hinweis auf die quantitative Relevanz der Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeit- und sonstige Arbeitsplätze ist der Umstand, dass Männer im Durchschnitt 40,2 Stunden pro Woche arbeiten (2004), Frauen nur 30,8 Wochenstunden, eine Differenz von fast zehn Stunden pro Woche. 1991 betrug diese Differenz weniger als sieben Stunden (vgl. Stöger u.a. 2004). Hierbei soll nicht unterschlagen werden, dass Teilzeitbeschäftigung für viele Frauen die einzige Möglichkeit darstellt, Beruf und Familie miteinander zu vereinen. Angesichts des seit einigen Jahren stattfindenden Abbaus von sozialversicherungspflichtigen Jobs und der Zunahme von Arbeitsverhältnissen in neuen Arbeitszeitmodellen und neuen Beschäftigungsformen jenseits des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses findet die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen somit zu einem relevanten Teil in nichtexistenzsichernden Beschäftigungsformen statt. Denn insbesondere in der Hochpreisregion München ist der selbständige Lebensunterhalt mit einem in Teilzeit erworbenen Einkommen in den meisten Fällen nicht zu gewährleisten.

Nicht zuletzt drückt sich der Wandel in der Arbeitswelt auch in einem Anstieg von Erwerbsverhältnissen in Selbständigkeit und Freiberuflichkeit aus. Vor diesem Hintergrund scheint der Weg in die berufliche Selbstständigkeit – jedenfalls für eine zunehmende Anzahl von Frauen in Bayern – eine durchaus gangbare Alternative zur abhängigen Beschäftigung zu sein.

Existenzgründungen im Wandel

Unter Berücksichtigung, dass die Datenlage über Existenzgründungen insbesondere in genderspezifischer Betrachtung bundesweit und regional nach wie vor unzureichend ist, lässt sich feststellen, dass (1) die Bedeutung von selbständiger Tätigkeit im Zu- und Nebenerwerb in den letzten Jahren gewachsen ist, dass (2) an den Existenzgründungen Frauen einen wachsenden Anteil haben – der steigende Anteil von selbständigen Tätigkeiten im Zu- und Nebenerwerb und der wachsende Frauenanteil korrelieren eng (während Gründungen im Haupterwerb männlich dominiert sind) – und dass (3) der Trend zur Gründung ohne zusätzliche Beschäftigte zunimmt – und zwar sowohl im Zu- und Neben- als auch im Haupterwerb. Hierin kommt der hohe Frauenanteil zum Ausdruck, weil Gründerinnen überproportional häufig ohne weitere Beschäftigte beginnen. Mit der Zusammenlegung der Instrumente der Ich-AG und des Überbrückungszuschusses zum Gründungszuschuss (am 01.08.2006) wurden die Fördervoraussetzungen für Gründerinnen und Gründer in die derzeit gültige Regelung überführt, wonach bei Nachweis der Ernsthaftigkeit der Gründungsabsicht und der Tragfähigkeit der angestrebten Unternehmung durch einen Businessplan eine Pauschale (der Gründungszuschuss) zur sozialen Sicherung über das Arbeitslosengeld hinaus gezahlt wird.

Der Freistaat Bayern gilt mit einer seit Jahren stetig steigenden Selbständigenquote von ca. 12 Prozent[5] als „Gründungshochburg" – hinter den Stadtstaaten Berlin und Hamburg. Daran haben Frauen wiederum einen wachsenden Anteil, von einem Viertel (1991) stieg er auf 29 Prozent (2005). Inzwischen bilden Frauen unter den Einzelgewerbean- als auch Gewerbeabmeldungen einen relativ stabilen Anteil von knapp einem Drittel (31,5 Prozent). Damit ist hier der Anteil von Frauen sogar noch höher als an allen Selbständigen einschließlich der Freien Berufe. Auch die Entwicklung der Gewerbeanmeldungen belegt die positive Gründungstendenz. Seit der Jahrhundertwende hat sich der Saldo von Gewerbean- und -abmeldungen von knapp 20.000 um über die Hälfte auf ca. 33.500 (2006) erhöht (nach einem besonders hohen Wert von 52.000 im Jahre 2004), ist aber in 2007 wieder leicht auf 30.200 gesunken. Die jährlich knapp 120.000 Gewerbeneuanmeldungen (2006)[6] und ca. 86.000 Gewerbeabmeldungen zeugen von einer hohen Gründungsdynamik, mit einer leichten Abnahme im Jahre 2007 (115.700 Neuanmeldungen und 85.400 Gewerbeabmeldungen) (destatis 2006, 2007).

Bundesweit ist München die Region mit der höchsten Gründungsaktivität und dem höchsten Anteil an Gründerinnen[7]. Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit sind allerdings

[5] Anteil der Selbständigen (selbständiges Gewerbe und Freiberufler) an den Erwerbstätigen; das sind in absoluten Zahlen ca. 725.000 Personen.

[6] Zu berücksichtigen ist, dass Gewerbeanmeldungen die Freien Berufe nicht erfassen und auch ansonsten einen ungenauen Gründungsindikator darstellen: Der Wechsel eines Gewerbes über Ländergrenzen hinweg erzeugt Gewerbeab- und -anmeldungen, obwohl es faktisch weiter besteht; bei Gewerbeübernahmen oder Erbfolge werden Gewerbeneuanmeldungen notwendig, ohne dass ein neues Gewerbe entsteht; andererseits versäumen es vor allem ausländische Gewerbetreibende bei ihrem Wegzug, das Gewerbe abzumelden.

[7] Einem Vergleich bundesdeutscher Planungsregionen zufolge machen sich in diesen im Durchschnitt halb so viele Frauen wie Männer selbständig, in der Planungsregion München übersteigt

weniger häufig als an anderen bundesdeutschen Standorten, nicht zuletzt aufgrund der vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote. Die Annahme, dass die hohe Gründungsaktivität mit der herausragenden Stellung Münchens als Hochtechnologiestandort zusammenhängt, ist allerdings unmittelbar nicht belegbar: Die meisten Gründungen in München finden eher in den Branchen der haushalts- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen statt (Bergmann 2004). Dies gilt insbesondere auch für Frauen, ihr Gründungsanteil ist (bayernweit) im Dienstleistungssektor vor allem im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (76 Prozent) und im Bereich persönlicher Dienstleistungen (56 Prozent) bemerkenswert hoch, im produzierenden Sektor gründen Frauen besonders häufig im Textilgewerbe (64 Prozent) und Bekleidungsgewerbe (82 Prozent) (destatis 2006, 2007).

Auch die Vermutung, dass die hohe Gründungsquote in München mit der überdurchschnittlich guten Ausstattung der Region mit gründungsförderlicher Infrastruktur zusammenhängt, lässt sich nicht unmittelbar belegen, bestenfalls ist ein zeitversetzter Effekt zu erkennen (Bergmann 2004). Sie resultiere vielmehr aus dem positiven Sozialklima für Unternehmens- und Existenzgründungen, das zum Teil politisch-kulturell bedingt ist, zu einem anderen Teil durch die guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Region München befördert wird. „Die hohe Gründungsneigung in der Region erklärt sich also dadurch, dass viele Einwohner dem Thema Entrepreneurship positiv gegenüberstehen. Diese positive Einstellung ist wiederum auf die Wirtschaftskraft der Region, die gut ausgebaute Infrastruktur für Gründungen sowie vermutlich die kulturelle Prägung der Bevölkerung zurückzuführen." (Bergmann 2004: 193)

Gründungsförderung in Bayern

Der Freistaat Bayern rühmt sich seit Jahrzehnten seines wirtschafts- und unternehmerfreundlichen Klimas, in dem auch die Ansiedlung und Gründung von Unternehmen gedeihen soll – dies vor dem Hintergrund einer widersprüchlich erscheinenden wirtschaftspolitischen Linie: Einerseits suggeriert man gern das Bild einer streng an den Maßstäben der sozialen Marktwirtschaft angelegten Wirtschaftspolitik; andererseits hat die bayerische Staatsregierung praktisch immer schon alle Formen einer interventionistischen Industrie-, Struktur- und Beteiligungspolitik betrieben. In den 1990er Jahren wurde diese durch eine stärker programmatische, den Rahmen einer Hightech-Modernisierung gestaltende Wirtschaftspolitik ergänzt und sukzessive abgelöst. Aus Privatisierungserlösen wurden milliardenschwere Landesprogramme wie das Sonderprogramm „Offensive Zukunft Bayern" (1994) finanziert, 1998 wurde die „Software Offensive Bayern" gestartet. Beiden Programme verschmolzen 1999 zur „High-Tech-Offensive Bayern". Dieser ausgabenintensive wirtschaftspolitische Strang wurde 2006 ergänzt um einen clusterpolitischen Ansatz, die „Allianz Bayern innovativ". Mitte 2008 verabschiedete die Staatsregierung das Programm „BayernFIT – Forschung, Innovation, Technologie", in das die für den Bau des Transrapids ursprünglich vorgesehenen Mittel flossen. Die Staatsregierung will damit den

hingegen die Zahl der Gründungen von Frauen sogar die von Männern (2003) (vgl. BStMWIVT: Online).

Technologiestandort Bayern in als ‚Schlüsselfelder' apostrophierten Bereichen wie der Biotechnologie, der Medizintechnik, den Neuen Werkstoffen, der Mechatronik und insbesondere auch der Informations- und Kommunikationstechnik stärken. Die Verantwortung für die Umsetzung hat im Wesentlichen das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie (BStMWIVT) unter Beteiligung anderer Ministerien und nachgeordneter Behörden.

All diese Programme haben auch einen Förderast, mit dem technologieorientierte Unternehmens- und Existenzgründungen unterstützt werden. Dazu wurde die Beratungsinfrastruktur für Unternehmensgründungen von Gründerinnen und Gründern durch die Schaffung eines Netzes von Gründungsagenturen und Gründungszentren ausgebaut, verdichtet und so verbessert sowie die finanziellen Hilfen verstärkt. Die Beratung von Gründer/innen wird in Bayern in erster Linie von Beratungsstellen bei den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern durchgeführt. Daneben informieren Stellen bei den sieben Bezirksregierungen sowie die LfA Förderbank Bayern über Gründungsförderprogramme des Freistaats, des Bundes und der EU. Technologietransferstellen und spezielle Gründungsförderprojekte an den Universitäten und Fachhochschulen unterstützen Gründungen aus den Hochschulen heraus. Gründungswillige in freien Berufen können sich durch das Institut für freie Berufe beraten lassen.

Das vorrangige Ziel der Unternehmensgründungspolitik des bayerischen Wirtschaftsministeriums und der bayerischen Staatsregierung ist es, Innovationen und Hochtechnologien zu fördern. Indem die Gründungspolitik mit der Innovations- und Technologiepolitik eng verbunden ist, genießt sie einen hohen politischen Stellenwert. Der Anteil der unmittelbar technologieorientierten Gründungen liegt indessen bei lediglich zwei Prozent (vgl. BStMWIVT 2007). Neben der Technologieförderung sind der Erhalt und die Förderung der mittelständischen Wirtschaft ein besonderes Anliegen. Durch die Förderung von Existenzgründungen und Betriebsübernahmen – auch in Bayern besteht das Problem, dass in vielen klein- und mittelständischen Unternehmen keine familiäre Unternehmernachfolge angetreten werden kann – soll der bayerische Mittelstand erhalten, gesichert und ausgebaut werden, denn: „Der Wirtschaftsstandort lebt nicht nur von der Technologie, sondern auch von kleinen und mittelständischen Unternehmen"[8]. Im Vordergrund der Förderung stehen also technologieorientierte Gründungen. Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit („Notgründungen") finden zwar statt – und zwar in bemerkenswertem Umfang –, spielen förderpolitisch aber nur eine sehr geringe Rolle.

Die Fokussierung auf die Förderung von Unternehmensgründungen im (Hoch-) Technologiesektor scheint für Bayern eine durchaus sinnvolle Strategie zu sein, die dem Großraum München als Standort zentraler Technologieunternehmen, Universitäten und Forschungseinrichtungen angemessen ist. Die Bayerische Förderpolitik hat eine Lotsenfunktion für Gründer/innen in Technologiesektoren. Diese finden eine breite Unterstützungslandschaft vor.

[8] Experteninterview bei der Stadtsparkasse München – München Fonds am 24. April 2007

Dabei verfolgt die Bayerische Staatsregierung in ihrer Gründungsförderung keine ausdrückliche Frauenförderung. Die Beratungsleistungen der Gründungsförderung stehen Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung.

Die Belange von Frauen ressortieren auf der Ebene der bayerischen Landesregierung im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Ziel der bayerischen Frauen- und Gleichstellungspolitik ist es, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Frauen und Männer bei ihrer persönlichen Lebensgestaltung in allen Lebensbereichen zwischen mehreren Möglichkeiten auswählen können. Die Staatsregierung definiert Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe:

> *Frauenpolitik ist damit keine ‚Frauensache' mehr, sondern Chancengleichheit – für Frauen und Männer – wird zur Aufgabe aller. (BStMAS 2002: 12)*

Ziele der Gleichstellungspolitik sind u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben für Frauen und Männer, welches die Herstellung von Chancengleichheit im Erwerbsleben unterstützt.[9] Die Staatsregierung hat die „geschlechtersensible Sichtweise" als durchgängiges Leitprinzip für alle vorschriftengebenden und verwaltenden Maßnahmen der Staatsregierung im Jahre 2002 organisationsrechtlich verankert.

Um Gründungshemmnissen von Frauen entgegenzuwirken und ihnen den Weg zur Gründung zu erleichtern, wird auch Gründungsberatung an den Beratungsstellen „Frau und Beruf" angeboten. [10] Zudem fördert die bayerische Staatsregierung aus dem Bayerischen Arbeitsmarktfonds[11] in einer Modellphase mehrere Existenzgründungsberatungsstellen für Frauen[12]. Die Beratungsstellen richten sich vor allem an arbeitslose Frauen und unterstützen sie bei der Existenzgründung (vgl. BStMWIVT 2001). Aus Mitteln des Arbeitsmarktfonds und des Europäischen Sozialfonds werden auch Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen angeboten:

> *In Betracht kommen Maßnahmen mit besonders innovativen Elementen, insbesondere*
>
> *- zur Verbesserung der Chancen von Frauen in den Bereichen / Branchen, in denen sie unterrepräsentiert sind,*
>
> *- zur Förderung des Wiedereinstiegs,*
>
> *- zur Vermeidung von längeren Berufsunterbrechungen,*

[9] etwa durch die Vergabe des Bayerischen Frauenförderpreises an Unternehmen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb vorbildlich praktizieren und auch weibliche Führungskräfte haben

[10] Existenzgründerinnen in Bayern können sich in verschiedenen Region in den Beratungsstellen „Frau und Beruf" (Ingolstadt, Kempten, Memmingen, Regensburg und 2 x München) beraten lassen, die vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaats Bayern gefördert werden.

[11] Der Arbeitsmarktfonds ist ein Instrument der bayerischen Arbeitsmarktpolitik und zentraler Bestandteil des bayerischen Beschäftigungspakts. Finanziert wird der Fonds aus Zinserträgen der Offensive Zukunft Bayern.

[12] in Nürnberg und Ingolstadt

- zur Unterstützung von Teilzeitbeschäftigungen. (BStMAS 2008: 13)

Diese Maßnahmen sollen dazu dienen, die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von Frauen auszugleichen und den Frauenanteil in den als zukunftsweisend geltenden Branchen zu erhöhen. Den Schwerpunkt dieser Maßnahmen legt die bayerische Staatsregierung hierbei auf den IuK-Sektor (vgl. Politik für Frauen in Bayern 2002: 27).

Die zentrale Plattform für die Unternehmens- und Existenzgründungspolitik in Bayern ist der Existenzgründerpakt Bayern („Pakt zur Förderung von Unternehmensgründungen und –nachfolgen in Bayern", hervorgegangen aus der Vorläuferinitiative „Start-up in Bayern"). Er wurde 2007 von rd. 80 Institutionen, Verbänden und Förder- und Beratungsakteuren unterzeichnet, u.a. von den Kammern, einer Reihe von Städten, den kommunalen Spitzenverbänden, Ministerien, Regierungsbezirken, Universitäten und Hochschulen. Als gemeinsame Ziele wurden formuliert, „die im nationalen und internationalen Vergleich hervorragenden Gründungsbedingungen in Bayern weiter zu verbessern, die Selbständigenkultur in Bayern zu stärken und für die Nachhaltigkeit von Existenzgründungen einzutreten und Bayerns Spitzenposition als das Gründer- und Unternehmerland in Deutschland durch eine aktive Unterstützung von Existenzgründern abzusichern und weiter auszubauen" (Existenzgründerpakt Bayern). Zur Umsetzung dieser Ziele werden gemeinsame Maßnahmen zur Förderung der Gründerkultur, zur Bereitstellung von Informationen für Gründer, zur Bereitstellung von attraktiven Finanzierungsangeboten, zur weiteren Etablierung schneller und unkomplizierter Gründungsverfahren, zur verstärkten Unterstützung technologieorientierter Gründungen sowie Maßnahmen zur Erleichterung von Unternehmensnachfolgen verabredet. Im Existenzgründerpakt Bayern sollen die Aktivitäten aller für das Gründergeschehen im Freistaat wichtigen Institutionen vernetzt und gebündelt werden. Primärer Zweck dieses Paktes ist eine enge Vernetzung und verstärkte Kooperationen der Paktpartner untereinander.

Im bayerischen Gründerpakt werden Frauen als ein wichtiges wirtschaftliches „Kreativitätspotenzial" apostrophiert, das es zu mobilisieren gilt. In den Erläuterungen zum Existenzgründungspakt Bayern heißt es:

> *Für eine breitere Gründerkultur wird es künftig auch darum gehen, bestehende Gründerpotenziale noch stärker als bisher zu erschließen. Gerade hochqualifizierte Frauen sind auch in Bayern ein noch nicht vollständig ausgeschöpftes Kreativpotenzial im Innovationsprozess. Heute gehen annährend 200.000 Frauen in Bayern einer selbständigen Erwerbstätigkeit nach. Eine Selbständigenquote von 7,5 % bedeutet zwar bundesweit einen Platz in der Spitzengruppe, zeigt aber auch, dass Frauen als Unternehmerinnen immer noch unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Die Paktpartner wollen das hier vorhandene Potenzial gerade auch im Technologiebereich in den nächsten Jahren u. a. durch eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen, zielgruppenspezifische Informationen, Veröffentlichung von good-practice-Beispielen und spezielle Veranstaltungen für Gründerinnen noch stärker fördern und erschließen.*

Im Gründungspakt findet der Genderaspekt nur Beachtung, wenn Frauen mit ihrem Gründungshandeln dem Leitbild der „guten Gründung" entsprechen und dabei die Merkmale Technologieorientierung, Innovation, hohe Qualifikation und Kreativität erfüllen. Die Unterstützung von Frauen bei ihrer Unternehmensgründung hat instrumentellen Charakter; sie dient als unmittelbare Maßnahme zur Stärkung der bayerischen Wirtschaft. Mit anderen Worten: Frauenprojekte, die in das technologisch orientierte Gründungs-Leitbild passen, erfahren auf der Landesebene eine breite Unterstützung, während die Beratungseinrichtungen „Frau und Beruf", die in erster Linie in Frauennetzwerke (Gleichstellungsstellen, Frauenprojekte usw.) eingebunden sind, eine eher nachrangige oder gar randständige Bedeutung haben.

3 Lokales / regionales Fördersystem und seine Funktionen

Zur flächendeckenden Unterstützung von Gründerinnen und Gründern wurde in Bayern ein Netz von regionalen Gründer-Agenturen und Gründerzentren geschaffen. Gründer-Agenturen, derzeit 36, sind Anlaufstellen für Existenzgründerinnen und -gründer und für Unternehmensnachfolger; alle notwendigen Formalitäten für die Gründung werden hier abgewickelt. Betreut werden die Agenturen von den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern in Kooperation mit Notaren, Landkreisen und kreisfreien Städten.[13] Daneben besteht ein bayernweites Netz von derzeit über 50 Gründerzentren, die Unternehmensgründern umfassend Service und Dienstleistungen zu günstigen Konditionen anbieten.[14] Sie sind ein wirtschaftspolitisches Instrument, mit dem Existenzgründungen in den jeweiligen Regionen auch mit Mitteln des Freistaats gefördert werden. Unter ihnen gibt es Technologiezentren, technologie-spezifische Zentren, kommunale Gründerzentren und sonstige, meist privat betriebene Zentren. Während kommunal betriebene Zentren Gründern aus allen Sektoren offenstehen, sind Technologie- und technologiespezifische Gründerzentren auf Gründungen im Hightech-Bereich spezialisiert. Gründer profitieren vielfach von der räumlichen Nähe zu renommierten Forschungseinrichtungen.

Bayernweit stehen für Gründungen im Wesentlichen fünf Finanzierungsfonds zur Verfügung:

- Das Förderangebot der **LfA Förderbank Bayern** ist speziell auf die Startphase von Unternehmen abgestimmt. Zielgruppe des Startkredits sind, branchenunabhängig, Existenzgründer und -innen der gewerblichen Wirtschaft und junge Unternehmen

[13] Vertreter aller beteiligten Organisationen sind in eine Arbeitsgruppe im Bayerischen Wirtschaftsministerium eingebunden, um den Aufbauprozess der Gründer-Agenturen in Bayern zu gewährleisten.

[14] Zu ihren Leistungen gehören Beratung und Coaching, Hilfe bei Förderanträgen und Finanzierungen, die Herstellung von Kontakten zu Institutionen und Unternehmen, ein Angebot von kostengünstigen und anpassungsfähigen Räumlichkeiten, gemeinsam nutzbare Infrastruktur wie Konferenz- und Besprechungsräume, moderne Kommunikationsinfrastruktur und Präsentationsmedien, Empfang, Sekretariat, Telefon- und Postservice, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kontakt- und Fachveranstaltungen und eine kreative Atmosphäre.

(Freiberufler und KMU). Auf Antrag (über die Hausbank) können Beteiligungen von 20.000 bis 125.000 Euro gewährt werden.

- Die **KfW Mittelstandsbank** des Bundes bietet KMUs und Existenzgründer/innen Unterstützung mittels Krediten und Beratung. Sie bietet auch Klein- bzw. Mikrokredite bis zu 10.000 Euro an, diese sind speziell für Gründungen im Nebenerwerb oder aus der Arbeitslosigkeit heraus gedacht. Anträge hierzu werden über die Hausbank gestellt, die auch die wirtschaftliche und finanzielle Prüfung der Kreditnehmer vornehmen.

Drei Fonds haben eine starke Wissens- bzw. Technologieorientierung:

- Mit der **Bayern KAPITAL** besteht eine landeseigene Risikokapitalbeteiligungsgesellschaft (100%ige Tochter der LfA Förderbank Bayern), sie wurde 1994 mit Mitteln der „Offensive Zukunft Bayern" gegründet. Bayern KAPITAL kann technologieorientierte Unternehmen(sgründungen) (KMU) im Bereich der industriellen Schlüsseltechnologien mit Risiko- bzw. Wagniskapital versorgen.
- Speziell der Förderung von Unternehmen der Biotechnologie dient die **BIOM AG**, eine Koordinierungsstelle zur Forcierung der BioTech-Region München. Über ihr Finanzierungsprogramm versorgt sie Biotechnologie-Unternehmen mit Risiko- bzw. Wagniskapital während ihrer Gründungs- und Start-up-Phase.
- Der Förderung von Unternehmens- und Existenzgründungen aus der Hochschule dient die **Kontaktstelle für Forschungs- und Technologietransfer (KFT)** als zentrale Anlaufstelle für Existenzgründer/innen an der Münchner Universität (LMU). Die Kontaktstelle ist Projektträger des bayerischen Förderprogramms FLÜGGE, das Unternehmensgründungen aus der Hochschule unterstützt, und setzt Fördermittel aus dem bundesweiten Förderprogramm EXIST-SEED zugunsten technologieorientierter Unternehmensgründungen ein.

Eine zusätzliche, kommunal beschränkte Finanzierungshilfe können Gründer/innen erhalten, die ihren Wohn- bzw. Firmensitz in der Landeshauptstadt haben. Ihnen steht der **MünchenFonds**, ein Programm der Stadt München in Kooperation mit der Stadtsparkasse München, zur Verfügung, wenn sie geringen Kapitalbedarf haben und Banken wenig Sicherheiten bieten können. Mit dem München Fond wird mit einem Darlehen bis maximal 50.000 Euro insbesondere die Gründung von Ein-Personen-Unternehmen in tragfähiger Vollexistenz gefördert. Die Stadt tritt als Bürge auf, sie haftet für das Darlehen zu 70 Prozent – den faktisch vor allem männliche Unternehmensgründer in Anspruch nehmen.[15]

Regional betrachtet stellt München als Standort von führenden Technologieunternehmen und Universitäten / Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen das

[15] Förderfähig sind sowohl Investitionen als auch Betriebsmittel bis ein Jahr nach der Unternehmensgründung. Die Laufzeit beträgt bis zu 10 Jahre, die tilgungsfreie Zeit läuft bis zu 2 Jahre. Die Konditionen werden individuell auf Anfrage verhandelt. Zudem sollte die Antragstellung vor Beginn des Finanzierungsvorhabens erfolgen. Die Beurteilung erfolgt durch das Existenzgründungscenter der Stadtsparkasse München.

Zentrum des bayerischen Gründungsnetzwerkes dar. Die zentralen Akteure im Gründungsnetzwerk sind räumlich-regional in der Landeshauptstadt München und ihrer unmittelbaren suburbanen Umgebung angesiedelt. Hier treffen die Förderinteressen und Förderlogiken des Freistaates mit denen der Landeshauptstadt München zusammen – zum Teil sind sie identisch, zum Teil ergänzen sie sich, zum Teil überlagern sie sich in ihrem Bezug auf unterschiedliche Klientelgruppen. In vielen Teilbereichen sind die Interessen zwischen Freistaat und Stadt gleich gerichtet, etwa wenn es um die Technologieförderung geht. Allerdings ist für die Landeshauptstadt die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Stärkung der mittelständischen Wirtschaftsstruktur zur Erhaltung des „Münchner Mix" ein weiterer gewichtiger Faktor. Aus diesem Grund ist die Förderphilosophie der Landeshauptstadt nicht so „technologielastig" wie die Förderpolitik des Landes. Seitens des für die Wirtschaftsförderung zuständigen Referats für Arbeit und Wirtschaft wird hervorgehoben, dass die Förderung von Existenzgründungen seit rund 10 Jahren eine der Kernaufgaben der Münchner Wirtschaftsförderung ist: „Damit wird ein äußerst bedeutsamer Beitrag zur stetigen Umstrukturierung der Wirtschaft und das Angebot von Arbeitsplätzen geleistet." (LHM 2007: online)

Die regionale Stärke basiert auf der Einbettung des Gründungsnetzwerkes in einen institutionellen Trägerverbund. Das Existenzgründungsnetzwerk ist durch zahlreiche projektbezogene Kooperationen von (semi-) öffentlichen Organisationen und Wirtschaftsunternehmen gekennzeichnet. Dies drückt sich in der Mehrfach-Verankerung von Netzwerk-Teilnehmer/innen in verschiedenen Berufs-, Branchen- und/oder politisch orientierten Organisationen sowie in einer engen Zusammenarbeit mit institutionellen Fördereinrichtungen aus.

Die relevanten Akteure der „Existenzgründungsszene" sind in München bestens vernetzt. Dabei gibt es nicht „das" Netzwerk, sondern verschiedene Akteure finden sich mit ihren unterschiedlichen Projekten / Institutionen in Teilnetzen jeweils neu zusammen. Ein zentrales Netzwerk ist die „GründerRegio M", deren Schwerpunkt die Förderung hochschulnaher Gründungen ist. In GründerRegio M sind die relevanten Akteure – Universitäten und Hochschulen, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, Kreditinstitute, Gründerzentren, die Kammern, die Jungen Unternehmer (BJU), die AktivSenioren, Wirtschaftsprüfer und Beratungsinstitute – vertreten. Im Rahmen der Förderung von hochschulnahen Gründungen fokussiert GründerRegio M stark auf den Technologiebereich und greift damit das Leitbild der bayerischen Förderpolitik auf. Die Zusammenarbeit der Organisationen und Personen ist meist durch langjährige persönliche Beziehungen gekennzeichnet. Bemerkenswert sind dabei auch institutionelle Kooperationsformen wie beispielsweise das „Münchner Existenzgründungsbüro", das organisatorisch, personell und finanziell von der IHK und der Landeshauptstadt München gemeinsam getragen wird. Grundsätzlich handeln die Beratungsträger nach der Devise, mit der Existenzgründungsberatung keine dezidierte „Frauenförderung" betreiben zu wollen, sondern im Sinne des Gender Mainstreaming „geschlechtergerecht" zu fördern und zu beraten. Nur in einem einzigen

Beratungsprojekt (GUIDE), gefördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), werden genderspezifische Angebote entwickelt.

Als These über die Bedeutung der Netzwerkpartner lässt sich generalisierend formulieren, dass diese eine umso relevantere Rolle spielen, je unmittelbarer sie das Ziel technologiebasierter oder -orientierter Gründungen verfolgen. Das heißt andererseits, dass Akteure wie z.B. die Arbeitsagentur eine geringere Bedeutung haben, da Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit nicht zu ihren primären organisationspolitischen Zielen gehören. Die Arbeitsagentur ist zwar bei Veranstaltungen und Treffen von Gründungsberatungs- und -fördereinrichtungen vor Ort dabei; eine besonders enge Einbindung in das Netzwerk ist jedoch nicht erkennbar. Gleiches gilt für frauenspezifische Initiativen und Netzwerke. Diese sind zwar untereinander gut vernetzt, zählen aber nicht zu den relevanten Akteuren im Existenzgründungsnetzwerk.

Die wichtigsten Akteure im regionalen Gründungsnetzwerk sind folgende:

- Das **Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München** setzt die politische Rahmenbedingungen für die Existenzgründungsförderung, die sich aus vier Bausteinen zusammensetzt, nämlich (1) der Beratung von Existenzgründern im Münchner Existenzgründungsbüro (in gemeinsamer Trägerschaft mit der IHK für München und Oberbayern), (2) der finanziellen Unterstützung durch den München Fonds (zusammen mit der Stadtsparkasse München), (3) mit Angeboten für Gewerbeflächen und (4) aus projektförmigen Unterstützungsangeboten gemeinsamen mit Partnerorganisationen, z.B. das Projekt GUIDE.
- Die **Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern** ist in fast allen Gründungsteilnetzen und -projekten beteiligt. Über das Münchner Existenzgründungsbüro (MEB), das in Räumen der IHK untergebracht ist, ist sie auch institutionell mit der Stadt verbunden.
- Die **Handwerkskammer für München und Oberbayern** ist für Unternehmens- und Existenzgründungen im Handwerksbereich ebenfalls ein wichtiger Akteur, wenngleich nicht ganz so das Feld beherrschend wie die Industrie- und Handelskammer. Die Handwerkskammer unterhält ein eigenes Gründerzentrum.
- Die **Stadtsparkasse München** ist **e**benfalls ein wichtiger Akteur. Sie ist gründungspolitisch über den MünchenFonds (Mikrofinanzierung) mit der Stadt eng verbunden. Sie verfügt über ein eigenes Existenzgründungscenter. Ihre Existenzgründungsförderung hat eine deutliche Mittelstandsorientierung, Existenzgründer sind dabei eine wichtige Zielgruppe. Dies ist auch eine geschäftspolitische Entscheidung, die sich aus dem Aufgaben- und Selbstverständnis der Sparkassen ergibt.
- Die **Arbeitsagentur München** hat – oder muss man angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise sagen: hatte – gründungspolitisch eine abnehmende Bedeutung: Die Arbeitsagentur hat ihre Angebote für Existenzgründer deutlich eingeschränkt, seit etwa ab 2005 die Chancen auf die Vermittlung in eine reguläre (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung wieder zugenommen hatten. Aufgrund der konjunkturell verbesser-

ten Wirtschaftslage in den Jahren 2005 bis 2007 nahmen die sogenannten Notgründungen mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit ab, die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze, die zumeist nachgefragt werden, nehmen wieder zu. Damit nimmt das Interesse an Existenzgründungen wieder ab – gerade auch von Frauen, die häufiger noch als Männer in erster Linie versicherungspflichtige Arbeitsplätze suchen. Damit entfällt das Erfordernis, Existenzgründungen zu forcieren, weil das Versicherungsprinzip im Vordergrund steht; dies besagt, die Beitragszahler zuvorderst mit finanziellen und anderen Mitteln so zu unterstützen, dass sie wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten.

- Das **Büro für Existenzgründungen und Unternehmensentwicklung (BfE)** ist zentraler Akteur für Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus. Es besteht eine intensive Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur. Seit 1996 berät das BfE Existenzgründerinnen und Existenzgründer auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Es führt Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose durch, die einen Gründungszuschuss beantragen, und erstellt Stellungnahmen (Bewertungen) für die Arbeitsagentur über die Gründungsperspektiven der Klienten. Das BfE war zu Anfang eine Abteilung des Arbeitsamtes, mittlerweile ist es ein unabhängiges privates Wirtschaftsunternehmen, das neben der Existenzgründungsberatung und -qualifizierung auch als Unternehmensberatung tätig ist. Es steht in Konkurrenz zu anderen Qualifizierungsanbietern bzw. Unternehmensberatungen. Das BfE finanziert sich u.a. über die Abrechnung von Beratungs- und Gründungsfällen mit der Arbeitsagentur.
- Die **KIZ Management GmbH** ist eine private, im süd- und westdeutschen Raum tätige Existenzgründungsberatung. Die Münchner Geschäftsstelle, eine der beiden bayerischen Niederlassungen und hier erst seit 2007 aktiv, hat im Gründungsnetzwerk nur geringe Bedeutung. Das KIZ berät über eine vertragliche Regelung mit der ARGE München Gründungsinteressierte, die Alg-II (Hartz IV) erhalten. KIZ nimmt auch gegenüber der ARGE dazu Stellung, ob der Leistungsbezieher das Einstiegsgeld erhalten soll oder nicht. Der Erfolg von KIZ bemisst sich daran, ob es gelingt, gründungswillige Alg-II-Empfänger im Laufe eines halben Jahres aus dem Leistungsbezug zu bringen.

Netzwerke von Existenzgründungsaktivitäten

Aus personalen und institutionellen Verbindungen (Kooperationen) der regionalen Akteure entstehen neue, stabile Gründungsnetzwerke, die in ihrer funktionalen Konfiguration, aber auch räumlich-regionalen Reichweite, sehr spezifisch sind. Die Institutionen sind auch in anderen, oftmals überregionalen Gründungsnetzwerken – manchmal in Konstellationen mit einzelnen weiteren Gründungsakteuren – aktiv. Über Projekte sind die Akteure temporär immer wieder in verschiedenen Zusammenhängen verbunden.

Zu den wichtigsten Kooperationen und Netzwerken in der Münchner Gründungslandschaft gehören:

- Das **Münchner Existenzgründungs-Büro (MEB)**, eine Gemeinschaftseinrichtung der IHK mit der Landeshauptstadt München (RAW). Es ist eine zentrale Einrichtung in der Münchner Existenzgründungslandschaft. Im MEB, untergebracht in Räumen der IHK, können sich Gründungswillige sowohl von IHK- als auch von RAW-Mitarbeiter/innen beraten lassen. Das MEB versteht sich als „One-step-shop"; hier sind alle gründungsrelevanten Informationen zu bekommen, alle Formalitäten können hier erledigt werden (vgl. Bericht des RAW). Aus im MEB durch Gespräche mit Gründer/innen gewonnenen Informationen gewinnen die IHK und die Stadt München ein detailliertes Bild über das Gründungsgeschehen. Prinzipiell stehen das MEB wie auch andere Förder- und Beratungseinrichtungen Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung, und auch auf der Beratungsseite informieren sowohl Männer als auch Frauen. Doch wird verschiedentlich der Wunsch von gründungswilligen Frauen geäußert, lieber von einer Frau beraten zu werden. Solche Präferenzen werden beim MEB berücksichtigt, so dass das MEB auch Beratung „von Frau zu Frau" anbietet.
- Der Verein **GründerRegio M** ist ein zentrales Netzwerk der Gründungslandschaft im Großraum München, in das alle relevanten Akteure eingebunden sind. GründerRegio M ist eine Initiative der Wissenschafts- und Wirtschaftsregion München zur Förderung hochschulnaher Unternehmensgründungen. Es vereint Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Wirtschaftsverbände, Kapitalgeber, Inkubatoren und Unternehmen mit dem Ziel, „den ‚Spirit of Entrepreneurship' an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Region München weiter zu verbreiten." (GründerRegioM 2009: 5). Die GründerRegio M bildet die organisatorische Plattform für verschiedene Projekte zur Existenzgründung. GUIDE – die Beratung für Frauen auf dem Weg in die Selbständigkeit – ist eines davon. GründerRegio M ist das regionale Pendant des Gründerpakts, den das bayerische Wirtschaftsministerium initiiert hat. GründerRegio M hat die Projektträgerschaft für diverse Projekte:
- Mit dem Projekt **Hochsprung** werden in Zusammenarbeit mit der Ludwig-Maximilians-Universität Existenzgründungen aus der Universität unterstützt. Hochsprung verfolgt das Ziel, den „Unternehmergeist" in die Universitäten zu tragen und Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen für das Selbständigendasein zu sensibilisieren und Gründungswillige zu beraten. Bei den Projekten **CASTLE**, **NetBioCluE**, **Europe Innova**, **EuOffice Services** (EOS), **ImProve** handelt es sich um Hochtechnologieprojekte, die mit hohen Investitionen verbunden sind und die deshalb mit Mitteln der EU gefördert werden. Daher sind diese Projekte in größere Projektverbünde auf EU-Ebene eingebunden.
- Dem Projekt Hochsprung verwandt ist Projekt **UnternehmerTUM**, das auf die technologieorientierte Gründungen an der Technischen Universität München ausgerichtet ist (und lt. Interview ein nahezu frauenfreier Raum ist). Es wird von Susanne Klatten gesponsert, die mit ihrem Erbe des väterlichen Quandt-Vermögens (u.a. BMW) als reichste Frau Deutschlands gilt; sie ist u.a. Mitglied im Hochschulrat der TU München.

- Der **Münchener Business Plan Wettbewerb (MBPW)** ist eine jährlich wiederkehrende Veranstaltung, in der innovative Gründungen prämiert und damit einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt werden. Der Wettbewerb soll Gründer/innen dazu anregen, sich mit ihrem Gründungsvorhaben intensiv auseinanderzusetzen. Der MBPW versteht sich als ein Netzwerk, das zur Intensivierung der Kooperation von Unternehmen und wissenschaftlicher Forschung beitragen will, beide Bereiche sind mit Institutionen organisatorisch vertreten. Als eine Initiative von Wirtschaft, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, getragen von Institutionen, Industrie- und mittelständischen Unternehmen, gefördert vom bayerischen Wirtschaftsministerium sowie gesponsert von rd. 150 Münchner Unternehmen ist es langfristiges Ziel, die Gründungsbereitschaft auf breiter Basis zu fördern und die Gründung innovativer, vor allem technologisch basierter Unternehmen nachhaltig zu unterstützen. Im Netzwerk des MBPW sind auch Coaches und Juroren eingebunden, die Gründungswilligen als beratende Experten bei Bedarf zur Verfügung stehen, sowie Investoren, die Risikokapital für innovative Geschäftsideen bereitstellen.
- Ein wenig bescheidener, aber mit gleicher Stoßrichtung agiert **StartUp München**. Es ist eine jährliche Veranstaltungsreihe zur Förderung von Existenzgründer/innen in der Region München. StartUp München wird getragen von der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU), der IHK, der Stadt München, der Stadtsparkasse München, der Kreissparkasse München-Starnberg, den Wirtschaftsjunioren sowie dem Bund Junger Unternehmer. StartUp München bietet Informationen und Hilfen zur Erstellung eines Businessplanes, Zugang und Kontakte zu Unternehmer-Netzwerken, zu zentralen Anlaufstellen für Gründer in München und Austauschmöglichkeiten mit anderen Gründungswilligen.

In der Landeshauptstadt München bieten eine Reihe von insbesondere frauenpolitisch engagierten Organisationen spezielle Beratung für Existenzgründerinnen an, deren Trägerschaft meist als Kooperation zwischen der öffentlichen Hand (Stadt München) und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (z.B. IHK) oder Wirtschaftsunternehmen konstruiert ist. Die Förderangebote für Gründerinnen richten sich an vier Zielgruppen, nämlich Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause; Akademikerinnen, die nach einer Unterbrechung ins Erwerbsleben zurückkehren wollen; Frauen, die eine Gründung aus der Arbeitslosigkeit anstreben und alle Zielgruppen (vgl. Welter u.a. 2004: 117 ff.). Die wesentlichen Vermittlungsformen der Gründerinnen-Unterstützung sind öffentliche Informationsveranstaltungen zu Fragen der Selbstständigkeit, Orientierungsgespräche und -seminare für Frauen auf der Suche nach neuen Erwerbsmöglichkeiten, Angebote zur Vernetzung mit anderen Gründerinnen bzw. Unternehmerinnen sowie gründungsbezogene Fachkurse, Einzelberatung und Coaching, in denen u.a. auf finanzielle Fördermöglichkeiten eingegangen wird (vgl. ebd.: 118 ff).

Im Rahmen des Gender Mainstreaming unterstützt die Landeshauptstadt München Förderansätze, die speziell auf Gründerinnen ausgerichtet sind. Hierzu bietet das Referat für Arbeit und Wirtschaft gemeinsam mit anderen Partnern aus der Wirtschaft oder Ministerien Veranstaltungen an, die sich an gründungswillige Frauen richten. Im Vordergrund

steht dabei die Analyse von Besonderheiten und Problematiken, mit denen Frauen als Gründerinnen zu kämpfen haben. Unter der Projektträgerschaft von GründerRegio M gibt es zwei Projekte, die sich ausschließlich an Frauen richten:

- **GUIDE** ist eine München-weite Gründerberatung für Frauen. GUIDE wird mit Mitteln des RAW und des ESF gefördert. Nach Auslaufen der ersten Projektphase 2007 konnte die Weiterfinanzierung durch den ESF nach einer monatelangen „Hängepartie" für die zweite Förderphase gesichert werden. Neben GUIDE war und ist
- **Effekt!** ein ab 2003 durch den Freistaat und die EU (ESF) gefördertes Programm zur Unterstützung von Frauen mit Hochschulabschluss, die sich nach der Elternzeit selbständig machen wollten. Es bot bayernweit Seminare für Existenzgründerinnen an, wobei sich außerhalb der größeren Städte die Ansprache von gründungsinteressierten Frauen als schwierig erwies. Nach Beendigung der Förderphase 2007 wird das Projekt im Rahmen von GründerRegio M auf kleiner Flamme weitergeführt.

GUIDE und EFFEKT! sind Teil und wichtige Partner des Netzwerks GründerRegio M, dem die Projektträgerschaft obliegt. Beide Projekte kooperieren mit relevanten Akteuren zur Gründungsförderung[16]; umgekehrt spielt GUIDE für die Öffentlichkeitsarbeit von GründerRegio M eine wichtige Rolle.[17] Ihre Verbindungen zu frauenspezifischen Netzwerken sind hingegen weniger ausgeprägt, werden aber gepflegt. Die Einbindung von genderspezifischen Angeboten in die technologieorientierten Netze ermöglicht auch gründerinnenspezifische Formen der Beratung und Schulung bei den (semi-) öffentlichen Institutionen. So arbeiten auch GUIDE und die IHK zusammen; die IHK bewirbt die frauenspezifischen Seminare / Beratungsangebote von GUIDE. GUIDE und EFFEKT! sind in ihrer Beratungsphilosophie durchaus kompatibel mit den gründungspolitischen Leitlinien des Freistaats zur Förderung von Hochtechnologieorientierung und Hochqualifizierten. Daher sind beide Projekte gut im Existenzgründungsnetzwerk vertreten.

4 Genderspezifik und Diversität als Elemente der Förderpraxis

Die Förderangebote und die Förderpraxis in Bayern sind – trotz des förderpolitischen Bias auf Technologieorientierung – vielfältig. Sie versuchen, auf die unterschiedlichen Belange auch von Gründerinnen einzugehen. Grundsätzlich sind die Maßnahmen auf der Ebene des Landes (der Staatsregierung) von der der lokalen bzw. regionalen Ebene zu unterscheiden: Auf Landesebene werden in der Regel Gründerinnen nicht unmittelbar beraten, sondern die Beratungseinrichtungen „vor Ort" werden durch Landesprogramme und -maßnahmen finanziell und/oder organisatorisch unterstützt. Die Angebotsdichte von Fördereinrichtungen ist in Südbayern größer als in Nordbayern – auch ein Reflex des sich regional differierenden Gründungsgeschehens. Insofern konkurrieren förderpolitischen Akteure auf Landes- und regional-kommunaler Ebene im Grunde nicht miteinander, son-

[16] Dies kommt auch in der Örtlichkeit der Geschäftsräume von GUIDE und EFFEKT! im Münchner Technologiezentrum zum Ausdruck

[17] Stellt sich GründerRegio M in der lokalen Presse vor, so wird als Beispiel meist eine erfolgreiche Gründung von GUIDE als Beispiel angeführt.

dern offerieren z.T. ähnliche, z.T. komplementäre Angebote zur Unterstützung und Förderung von Unternehmens- und Existenzgründungen durch Frauen – wenngleich in vielerlei anderer Hinsicht das Verhältnis zwischen der schwarz-gelb geführten Landesregierung und der rot-grünen Münchner Stadtregierung von einer wechselseitig herzlichen Abneigung bestimmt ist.

Betrachtet man den Gründungsprozess als einen Ablauf verschiedener, aufeinander aufbauender Phasen von Potenzialbildung über Orientierung, Beratung/Qualifikation, Finanzierung und Begleitung, ist hinsichtlich Genderspezifik und Diversität zu beobachten:

Potenzialbildung

Eine systematische, umfassende Beförderung von Frauen zu Unternehmens- bzw. Existenzgründerinnen erfolgt weder auf der Ebene des Landes noch durch die Fördereinrichtungen im Großraum München. Im Vordergrund stehen Sichtweisen und Haltungen, die eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben anstreben, und Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen (und ggf. auch von Männern) im Erwerbsleben beseitigen oder verhindern. In diesem Basiskonsens findet auch Gründungsförderung statt: Frauen werden nicht „als Frauen" gefördert, sondern als Personen, die eine möglichst erfolgsträchtige Gründungsidee entwickelt haben und fähig scheinen, sie umzusetzen. Von einer aktiven Potenzialbildung kann nicht gesprochen werden, in gewisser Weise aber von einer passiven Potenzialbildung insofern, als Frauen die gleichen Unterstützungen erhalten wie Männer – und, wenn gewünscht, hierbei auch auf frauenspezifische Belange eingegangen wird. Aber gerade bei Unternehmens- und Existenzgründungen aus dem Hochschulbereich[18] durch Frauen sind diese, so der Eindruck, durch einen erfolgreichen Studienabschluss und erste berufliche Erfahrungen in zumeist männerdominierten technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen selbstbewusst und tough genug, um hier qualifiziert, professionell und durchsetzungsfähig auch eine Existenz- oder Unternehmensgründung zu wagen, ohne dabei genderspezifische Gründungshilfen in Anspruch zu nehmen.

Zur passiven Potenzialbildung können auch eine Reihe von jährlich wiederkehrenden oder einmaligen Veranstaltungen gezählt werden, die von den unterschiedlichen Einzelakteuren oder gemeinsam mit anderen Gründungsförderern durchgeführt werden, wie Gründermessen, Informationsveranstaltungen, Hochschulgründertagen etc[19]. Sie richten sich an eine Klientel, die für Unternehmens- und Existenzgründungen nicht erst gewonnen werden muss, sondern als – zumindest potenzielle – Gründer/innen angesprochen werden können. Eine Genderspezifik spielt hierbei nur eine randliche Rolle. Insofern können auch die Projekte GUIDE, EFFEKT! und andere zu Akteuren der passiven Potenzialbildung ge-

[18] die mit Förderprogrammen wie „Hochsprung" und „Flügge" unterstützt werden

[19] für die auch die Landeshauptstadt München in ihren regelmäßigen Informationsanzeigen „Die Stadt informiert" auf den Lokalseiten von Münchner Tageszeitungen wirbt und zusammen mit Förder- und Beratungseinrichtungen die Idee propagiert zu gründen.

zählt werden; auch sie sind keine aktiven Gründungsmobilisatoren[20], sondern stehen als Beratungseinrichtungen zur Verfügung, wenn Gründerinnen auf sie zugehen. Bei GUIDE und EFFEKT! ist die Beratung durch Frauen der Standard, andere Gründungsberatungseinrichtungen bieten sie fakultativ an.

Orientierung

Der Netzwerkcharakter der Kooperationsbeziehungen von Einrichtungen zur Gründungsförderung im Großraum München – mit unterschiedlich dichten Knotenbildungen – wird mit den Möglichkeiten der Quer- und Weiterverbindungen von gründungswilligen Personen vielfach nicht erkannt und deshalb oft auch nicht genutzt. Je nach Motivation und Anlass des Gründungsvorhabens, manchmal auch aus purem Zufall gelangen die Gründer/innen an Gründungsberatungseinrichtungen, die ihrerseits eigene Organisationsinteressen verfolgen und daher umfassend oder auch nur fachlich spezielle Beratung bzw. Förderung bieten (können). Insofern nehmen Gründerinnen das Beratungsangebot auch unterschiedlich an; einige sind mit dem Angebot ihrer Beratungsorganisation rundum zufrieden, andere wenden sich an weitere Beratungseinrichtungen, wenn die Erstberatung nicht die erwarteten Informationen und Hilfen bietet oder Erstberatungseinrichtungen sich als nicht zuständig oder kompetent genug sehen und deshalb Gründungswillige an andere Einrichtungen weiterleiten. In der Regel nehmen die Gründungswilligen aber nur einen Teil des gesamten Beratungsangebotes wahr.

Beratung/Qualifikation

Das Beratungs- und Qualifizierungsangebot für Gründer/innen ist breit gefächert sowie fachlich und adressatenspezifisch hinreichend differenziert. Die wichtigsten Beratungseinrichtungen im Großraum sind im Fördernetzwerk GründerRegio M kooperativ verbunden; darin integriert sind die beiden Frauenberatungsprojekte EFFEKT! und GUIDE, das auch in der neuen ESF-Förderperiode eine EU-Mitfinanzierung erfährt. Die Beratung von Gründerinnen ist auf der einen Seite ein allgemein anerkanntes und selbstverständliches Segment des Beratungsspektrums, der genderspezifischen Beratung kommt andererseits eine eher ergänzende Rolle im Beratungsgeschehen zu.

Finanzierung

Der Großraum München ist nach Frankfurt der größte Finanzwirtschaftsstandort in Deutschland; er wird vor allem durch die Versicherungswirtschaft und Risikokapitalgeber geprägt. Gerade die technologieorientierten Gründungen benötigen Start- und Risikokapital, da Banken vielfach das Risiko scheuen, jungen Unternehmen größere Kredite ohne weitere Sicherheiten zu geben, selbst Kleinkredite für Gründungen sind von Banken nur unter restriktiven Bedingungen zu erhalten. Eine Reihe von öffentlichen Förderprogram-

[20] Sie machen etwa keine öffentlichkeitswirksame Werbung für sich

men und der MünchenFonds füllen diese Lücke. Zentraler Akteur für die Vergabe von Gründungsdarlehen im Großraum München ist die Stadtsparkasse München, die Gründungsdarlehen ausreicht und mittelstandsorientierte Finanzierungshilfen anbietet. Bei der Kredit- und Darlehensvergabe spielen Genderaspekte keine Rolle, Sicherheiten sind aufzubieten – ungeachtet von Gendergesichtspunkten. Beim MünchenFonds bürgt die LH München für einen Großteil der Darlehenssumme. Viele der Existenzgründungen durch Frauen entstehen allerdings ohne zusätzliche externe Finanzmittel – zumeist reichen dazu die Eigenmittel aus. Oder es wird der Gründungszuschuss der Arbeitsagentur in Anspruch genommen, wenn die Gründung aus der Arbeitslosigkeit heraus erfolgt. Genderspezifische Finanzierungsmodelle bestehen nicht.

Begleitung

Ein systematisches Angebot zur Begleitung des gesamten Gründungsprozesses besteht nicht. Die meisten Beratungsangebote beziehen sich auf die Zeit bis zur Gründung. Erst seit relativ kurzer Zeit wird auch für die Zeit nach der Gründung in den ersten Monaten der Selbständigkeit Beratung angeboten. Dies ist eine Domäne der Finanzinstitute (z.B. Stadtsparkasse München), die ein natürliches Interesse daran haben, dass ihre Gründungsdarlehen auch zurückgezahlt werden können. Oder es bieten sich die AktivSenioren (ehemalige Unternehmer bzw. erfolgreiche Manager im Ruhestand) an, die Gründerinnen (und Gründer) zu beraten und eine Zeit lang zu begleiten. Dies ist aus Sicht der Gründerinnen unterschiedlich erfolgreich und hängt vor allem von der sozialen Kompetenz der Seniorenberater ab. Eine weitere Möglichkeit, in der Nachgründungsphase Sicherheiten zu gewinnen, bieten die „Erfolgsteams", Gruppen von bis zu sechs Gründerinnen, die sich regelmäßig treffen und ihre Erfahrungen als Selbständige austauschen. Dieses Angebot wird speziell von Gründerinnen als sehr hilfreich wahrgenommen.

Reflexivität der Förderpraxis

Fragen des Qualitätsmanagements der Förderberatung sind immer schon ein Element der Förderpraxis, gewinnen aber erst in den letzten Jahren erweiterte Bedeutung. Dies hängt mit dem Projektstatus bestimmter Beratungsangebote zusammen, etwa den Gründerinnenberatungseinrichtungen GUIDE und EFFEKT!. Projekte haben eine Laufzeit, und an deren Ende steht die Frage nach einer Projektverlängerung, wenn ein weiterer Bedarf nach ihren Leistungen besteht und sie die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt haben. So ist GUIDE erst nach einer monatelangen „Hängepartie" Ende 2007 in die Weiterförderung durch den kofinanzierenden ESF aufgenommen worden, nachdem deutlich gemacht werden konnte, dass GUIDE einen wichtigen Platz im Angebotsgefüge der Gründungsberatung in München ausfüllt/einnimmt und die überaus große Zufriedenheit der Gründerinnen mit der GUIDE-Beratung einen wesentlichen Impuls zur Fortführung des Projekts gab.

Darüber hinaus haben zwei Studien Gründungsberatungsangebote in München evaluiert; die eine Studie (Februar 2005) beschäftigt sich mit den Aktivitäten der Landeshauptstadt München und evaluierte die Gründungsberatung allgemein, die zweite Studie (Evaluation der Gründungsberatung 2007) evaluiert die Gründungsberatung des Münchner Existenzgründungsbüros, das gemeinsam vom Referat Arbeit und Wirtschaft der LH München und der IHK für München und Oberbayern betrieben wird. Beide Studien attestieren der Gründungsberatung in München gute Resultate, und natürlich werden sie für eine öffentlichkeitswirksame Selbstdarstellung der sie tragenden Organisationen benutzt. Andererseits hätten schlechtere Ergebnisse zu einer kritischen Überprüfung des Beratungsangebots und seiner Funktionsschwächen geführt. Bei der „Selbstreflexion" der Gründungsberatung und der sie tragenden Einrichtungen stehen der Gründungserfolg und seine quantitativen und qualitativen Konsequenzen im Vordergrund, Fragen genderspezifischen Gründungsverhaltens spielen dabei nur eine nachrangige Rolle.

Hinsichtlich der „Reflexivität" und des „Qualitätsmanagements" der Förderpraxis in Bayern sind Antworten auf die Frage nach der „guten Beratung" bedeutsam. Die Bewertung von „guter Beratung" orientiert sich naheliegenderweise an den Organisationszielen der Beratungs- und Fördereinrichtungen, die von der Organisationslogik dominiert werden: Das Organisationsinteresse definiert, was als erfolgreiche Gründung angesehen wird. Alle Akteure streichen als Kriterium für eine erfolgreiche Gründung ihre Nachhaltigkeit heraus: Die Existenzgründung soll dauerhaft sein; Gründer/innen sollen so beraten werden, dass sich ihre Unternehmung am Markt dauerhaft etablieren kann. Gründungswilligen, denen man selbständiges unternehmerisches Handeln nicht zutraut, wird von einer Existenzgründung abgeraten.

In der bayerischen Förderpolitik gilt als eine „gute Gründung", welche auf Technologieentwicklung und Innovation ausgerichtet ist. Das sind allerdings in den allerwenigsten Fällen jene Branchen, in denen sich Frauen selbständig machen, wenngleich auch männliche Existenzgründer zunehmend weniger technologisch ausgerichtet sind. Es gibt keinen direkten Zusammenhang zwischen dem Standort München als Technologiestandort und den hohen Gründungszahlen, denn die meisten Gründungen in der Region München werden in den klassischen Branchen angesiedelt, vor allem in den persönlichen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Bergmann 2004: 191). Daraus ist zu schließen, dass die allgemeine Programmatik und Rhetorik der Gründungsförderung immer weniger der Gründungsrealität entspricht: Der geringste Anteil der Gründungen erfolgt im Technologiesektor, und in den wenigsten Fällen werden über die Beschäftigung für den Gründer oder die Gründerin hinaus bereits zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen[21]. Es ist offensichtlich, dass das offizielle Leitbild der „guten", nämlich technologieorientierten und innovati-

[21] Um dem Gründungsgeschehen im Technologiesektor Nachdruck zu verleihen, werden speziell Teamgründungen unterstützt, etwa durch das Projekt UnternehmerTUM an der TU München, weil im Hightech-Bereich Alleingründungen inzwischen als nicht erfolgversprechend angesehen werden. Deshalb wird hier auch von Unternehmensgründungen (objektorientiert) gesprochen und nicht von (subjektorientierten) Existenzgründungen.

ven Gründung in sozialökonomischer Wirklichkeit kaum auf männliche Existenzgründer zutrifft – und noch weniger auf Frauen[22].

5 Fazit

Existenzgründungsberatung und -förderung im Netzwerk

Die beratenden und fördernden Einrichtungen zur Existenzgründung bilden einen Kooperationsverbund in einem institutionellen und personalen Netzwerk. Dies ermöglicht eine differenzierte Zielgenauigkeit in der Beratung, eine dem Wirtschaftsraum entsprechende und angemessene Vorgehensweise und eine hohe Effizienz der Existenzgründungsberatung im Großraum München. Die Angebotsbreite der Beratung ist dabei wenig zielgruppen- und branchenspezifiziert. Die Untersuchung zeigt, dass die Kooperation von langjährigen und vertrauensvollen Formen der Zusammenarbeit profitieren kann. Im Gründungsnetzwerk gehen organisationsspezifische und wettbewerbsorientierte Strukturen eine fruchtbare Verbindung mit der übergreifenden Orientierung an vielfältiger Beratung und Wissensaustausch ein. Das Beratungs- und Fördernetzwerk orientiert sich am bayernweit implizit geltenden Leitbild vorrangiger Förderung von innovativen Technologien und damit von Gründungsvorhaben von Hochqualifizierten. Dieses Common-Sense-Leitbild wird allerdings aufgrund der verschiedenen Rationalitäten und Schwerpunktsetzungen in den untersuchten Beratungs- und Förderorganisationen unterschiedlich umgesetzt.

Gender – ein Konzept zwischen Strukturkategorie und Merkmal von Diversität

Wie in der Frauenforschung allgemein, so stellt sich auch in unserer Untersuchung die Frage, ob das Gendering – in unserem Fall von Gründungsvorhaben – als hinderliche Strukturkategorie oder als notwendige Sensibilität gegenüber Differenzen betrachtet werden muss. Die Ergebnisse legen eine „Sowohl-als-auch-Interpretation" nahe: Werden die frauenspezifischen Ausgangsbedingungen von Gründungsvorhaben und die genderspezifischen Wirkungen von Beratungs- und Fördermaßnahmen unzureichend berücksichtigt, reproduziert sich nolens volens eine Ungleichheit in Umfang und Erfolgschancen von Gründungen. Prägen andererseits als „Gendersensibilität" verstandene kategoriale Unterscheidungen und Genderstereotype den Beratungsprozess und dominieren die weiteren Merkmale von Unterschiedlichkeit und Vielfalt, kommt es unweigerlich zu Erscheinungen der eindimensionalen Zuschreibung und Selektion von Gründungsvorhaben.

[22] So gründen 61 Prozent der Männer alleine (73,5 % der Frauen). Männer wie Frauen gründen überwiegend im Bereich „unternehmensnahe Dienstleistungen" (Männer 56,5 %, Frauen 44,8 %), im verarbeitenden Gewebe hingegen nur 1,1 % der Männer und 0,9 % der Frauen (Evaluation der Gründungsberatung 2007).

Rolle und Bedeutung gesellschaftlicher Vorstellungen von erfolgreichen Gründungen, Unternehmern und Unternehmerinnen

Ausrichtung und Erfolg der Existenzgründungsberatung und -förderung zeigen sich von den explizit und implizit zugrunde gelegten Gründungskulturen und -vorstellungen abhängig: In Bayern findet sich in allen untersuchten Einrichtungen eine Orientierung am dominanten Leitbild technikzentrierter Unternehmensgründungen aus dem Kreise der Hochqualifizierten. Aufgrund dieser Orientierung werden die vielfältigen Gründungen im Dienstleistungs- und Medienbereich in öffentlichen Dokumenten nur unzureichend abgebildet. Vor allem aber stehen Anbieter sozialer und nicht marktorientierter Leistungen, aber auch Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund, indirekt unter besonderem Rechtfertigungsdruck. Ein zweites kommt hinzu: Viele Dokumente und Interviews mit Existenzgründungsberater/innen offenbaren implizite Vorstellungen von „erfolgreichen" Gründungsideen und Gründerpersönlichkeiten, die Gründungswillige mit davon abweichenden Eigenschaften und Zielsetzungen nolens volens latent diskriminieren. Es ist eine empirisch noch offene Frage, inwiefern Beratungseinrichtungen genauer über Diversität nachdenken müssen und insbesondere Gender als eine wichtige Kategorie neben weiteren konzeptualisieren sollten. Diesbezüglich scheint der Ansatz des Managing Diversity auch neue Perspektiven für die Gründungsberatung und -förderung zu eröffnen.

II.4 Beratung und Förderung von Existenzgründer/innen in Sachsen-Anhalt

Christiane Schnell

Kurze Einführung 117
1 Regionale Rahmenkonstellation 118
1.1 Geographische und geschichtliche Merkmale 118
1.2 Sozialstruktur und -Entwicklung 118
1.3 Politische Situation, strukturpolitische Ziele 118
1.4 Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung 119
1.4.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen 119
1.4.2 Arbeitsmarkt 121
1.4.3 Existenzgründungen 123
2 Regionales Fördersystem und seine Funktionen 125
2.1 Berücksichtigung von Genderaspekten in der Förder- und Beratungspraxis 125
2.1.1 Programmatische Gewichtung von Geschlechterdifferenzen und Diversität in der Förderpraxis 125
2.1.2 Behandlung von Geschlechterdifferenzen und Diversität in der Förderung 126
2.1.3 Qualitätsmanagement der Förderpraxis und Reflexivität der Organisationen 129
2.1.4 Zwischenfazit 130
3 Bewertung der Förderpraxis durch die Kundinnen und Kunden 130
3.1. Strukturmerkmale der befragten Nutzerinnen und Nutzer 131
3.2 Unternehmensformen 132
3.3 Präferenzen und Beweggründe 134
3.4 Gründungsvoraussetzungen 136
3.5 Inanspruchnahme von Förderangeboten 137
4 Ansätze zur Optimierung 141
5 Fazit 144

Kurze Einführung

Im Folgenden werden die zentralen Befunde der im Rahmen des OptExist Verbundprojektes durchgeführten Fallstudie zur Gründungsförderung im Bundesland Sachsen-Anhalt zusammenfassend dargestellt. Entsprechend des Analysemodells wird zunächst auf die regionalen Rahmenbedingungen für Existenzgründungen eingegangen. Darauf folgend wird das Fördersystem unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten auf der Grundlage qualitativer Daten untersucht. Weiterhin werden im dritten Abschnitt die wichtigsten Ergebnisse der standardisierten Befragung von Nutzerinnen und Nutzern dargestellt. Die Studie schließt mit der Diskussion von im Rahmen der Forschung entwickelten Optimierungsansätzen im Hinblick auf die Förderung von Gründerinnen in Sachsen-Anhalt.

1 Regionale Rahmenkonstellation

1.1 Geographische und geschichtliche Merkmale

Sachsen Anhalt umfasst 20.445 km² und knapp 2,5 Mio. Einwohner.

Das Land gliedert sich in die fünf Regionen Altmark, Magdeburg, Harz, Anhalt und Halle, bzw. die drei kreisfreien Städte Dessau, Halle und Magdeburg. Nach der Kreisgebietsreform von 2007 ist Sachsen-Anhalt nur noch in 11 Landkreise unterteilt.

Strukturell, wirtschaftlich wie politisch-institutionell von Bedeutung ist dabei aber vor allem die virtuelle Teilung zwischen dem Landesnorden mit dem Zentrum Magdeburg (Landeshauptstadt) und dem südlicheren Teil Sachsen-Anhalts mit dem Zentrum Halle. Deutlich wird dies u.a. an unterschiedlichen wirtschaftlichen Schwerpunkten, aber auch im Hinblick auf die Gründungsinfrastruktur existiert eine Doppelstruktur von Institutionen(-vernetzungen).

1.2 Sozialstruktur und -Entwicklung

Seit der Wende leidet das Land unter einem starken Bevölkerungsrückgang, der durch niedrige Geburtenziffern insbesondere aber durch Abwanderung gekennzeichnet ist. Die Abwanderung ist im engen Zusammenhang mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt zu sehen (s.u.), die speziell im Bereich der besser qualifizierten Beschäftigung das Arbeitskräftepotenzial nicht hinreichend zu absorbieren vermag. Zwar nimmt Sachsen-Anhalt bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung/Abitur sogar einen Spitzenplatz ein. Trotz des hohen Qualifikationsniveaus sind die Löhne jedoch vergleichsweise niedrig. Die niedrigen Arbeitskosten in Sachsen-Anhalt (15 bis 40 % unter dem westdeutschen Durchschnitt) werden Investoren gegenüber indes als Standortvorteil dargestellt.

1.3 Politische Situation, strukturpolitische Ziele

Die politischen Konstellationen im Land haben sich seit der Wende mehrfach verändert. Wechselwähler/innen kennzeichnen das Wahlverhalten maßgeblich. Von 1994 bis 1998 gab es eine von der PDS tolerierte rot-grüne Minderheitsregierung, von 1998 bis 2002 dann eine SPD-Minderheitsregierung (ebenfalls toleriert durch die PDS). Ab 2002 übernahm eine CDU-FDP-Koalition das Regieren, die aktuelle schwarz-rote Regierung ist seit 3/2006 im Amt und mit einer CDU-Mehrheit ausgestattet.

Das Thema Existenzgründung steht an der Top-Position wirtschaftspolitischer Strukturentwicklungsvorhaben. Existenzgründungen werden ebenfalls als Mittel gegen den Bevölkerungsschwund im Land betrachtet - denn: "Gründer/innen bleiben", so die Annahme.

Unternehmensgründungen sollen zur Schließung der Unternehmenslücke in Sachsen-Anhalt beitragen. Dabei wird der Fokus auf Felder gelegt, die möglichst bald und gut erkennbare, langfristige positive wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Effekte versprechen, speziell im Bereich des produzierenden Gewerbes mit innovativen Verfahren

und Produkten, bzw. Maschinenbau und HighTech. Unternehmen der Kreativwirtschaft und Dienstleistungsbereiche wie Gesundheitswesen, Tourismus, Wellness und Betreuung werden explizit ebenfalls genannt, es existieren aber keine so umfassenden gezielten Fördermaßnahmen wie für technologieorientierte Unternehmen. Dies erschließt sich aus der wirtschaftspolitischen Agenda, aus dem Zuschnitt von Fördermaßnahmen sowie der übergreifenden Darstellung der Existenzgründungsbemühungen im Land.

Angestrebt wird, trotz notwendiger Einsparungen neue Investoren und Arbeitsplätze für Sachsen Anhalt zu gewinnen und bestehenden Betrieben zukunftsweisende Expansionen zu ermöglichen. Hierzu wurde in Kooperation mit Nachbarbundesländern eine Ansiedlungsoffensive ins Leben gerufen, durch die eine "exzellente Betreuung" der ansiedlungswilligen Investoren, kurze Verfahrensdauern und klare Entscheidungsstrukturen geschaffen werden sollten. Die Förderung zielt eindeutig auf Unternehmen, die in relativ geringem Umfang investieren, dabei jedoch eine große Anzahl von Arbeitsplätzen schaffen.

1.4 Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung

1.4.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Sachsen-Anhalt ist ein ehemaliges Schwerpunktgebiet der chemischen Industrie und des Schwermaschinenbaus der DDR mit erheblichen Problemen, den erforderlichen Strukturwandel zu realisieren. Damit einher geht, dass Sachsen-Anhalt in allen Gewerbebereichen unter einem starken Unternehmensschwund leidet.

Die Region um Halle (Saale) bildet zusammen mit dem in Sachsen liegenden Leipzig eine wirtschaftliche Schwerpunktregion. Hier laufen verschiedene Verkehrsströme zusammen. Traditionell befindet sich in der Gegend ein Schwerpunkt der Chemie- und Erdölindustrie („Chemiedreieck", Leuna). In Leuna wurden in den letzten Jahren die größten Auslandsinvestitionen ganz Ostdeutschlands getätigt. Ein weiterer wirtschaftlicher Schwerpunkt ist die günstig zwischen Hannover und Berlin gelegene Landeshauptstadt Magdeburg.

Auf Initiative der Kommunen haben sich in Sachsen-Anhalt fünf Wirtschaftsregionen formiert, die den Rahmen für eine landkreisübergreifende Zusammenarbeit insbesondere bei Fragen der Standortentwicklung, des Infrastrukturausbaus und der Unterstützung innovationsorientierter Netzwerke bilden. Halle, die Harzregion, die Region Magdeburg, die Region Altmark und die Region Anhalt-Bitterfeld-Wittenberg. Die gemeinsame konzeptionelle Arbeit wird von ständigen Gremien koordiniert, die durch Repräsentanten aus den Verwaltungen, der Unternehmerschaft der Region, aus Forschungseinrichtungen, aus Kammern und Verbänden sowie den Gewerkschaften besetzt werden. Die bestehenden regionalen Gremien, die über Geschäftsstellen und teilweise über Managementagenturen verfügen, sind sachkundige Ansprechpartner in Angelegenheiten der Standortsuche, der Standortauswahl und der Regelung regionaler Belange einer modernen Investitionsbegleitung.

Potenzielle Investoren, Partner und andere Akteure sollen über eine inhaltliche Profilierung der Region angesprochen werden. Dabei spielen auch die sogenannten Innovationsnetze eine Rolle, die sich zum Wachstums- und Beschäftigungsmotor im Land entwickeln sollen. Als Kompetenzzentren vernetzen sie Wissenschaft und Wirtschaft, um die typischen Nachteile der kleinen und mittleren Unternehmen auszugleichen und gleichzeitig die Möglichkeit zu schaffen, unterschiedliche Kapazitäten in einem Innovationsfeld zu bündeln. Bereiche, die hier angeführt werden sind insbesondere: Neuromedizintechnik, Pflanzenbiotechnologie, Nahrungsergänzungsmittel, Naturstoffe und Automobilzulieferer. Im bundesweiten Wettbewerb haben sich diese Innovationsnetze Sachsen-Anhalts besonders hervorgetan. Weiterhin ist die Clusterinitiative Biotechnologie - Life Sciences zu nennen, ebenfalls ein Gemeinschaftsprojekt von Unternehmen, Wissenschaft und Bildungseinrichtungen in den drei Ländern Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen. Ziel ist es, eine Plattform zu schaffen, auf der die Firmen der Region Mitteldeutschland in einem größeren geographischen Kontext national und international sichtbar werden.

In den Hauptstandorten der sachsen-anhaltischen Chemieindustrie, im Raum Bitterfeld Wolfen, Raum Leuna, Chemiestandort Schkopau (Buna), in den Chemiestandorten Piesteritz/Wittenberg und Zeitz/Tröglitz haben sich Untenehmen zu Chemieparks zusammengefunden. Diese Chemieparks sind zu wichtigen Standorten der chemischen Industrie in Deutschland geworden. Basis der Chemieparkkonzepte ist die Bereitstellung chemietypischer Infrastrukturen, die gemeinsame Nutzung dieser Infrastrukturen durch die Unternehmen und die Nutzung von Synergieneffekten zwischen den Unternehmen.

1.4.2 Arbeitsmarkt

Der stärkste Beschäftigungsbereich Sachsen-Anhalts ist der Dienstleistungsbereich, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe. Dem deutlichen Rückgang in der Öffentlichen Verwaltung und im Baugewerbe stehen indes eine positive Entwicklung im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe (Ernährung, Chemie, Metall) gegenüber.

Tabelle 1: Erwerbstätigenentwicklung in Sachsen-Anhalt (1998-2007)

Jahr	Erwerbs-tätige insgesamt	Davon			
		Land– u. Forst–wirtschaft, Fischerei	Produ–zierendes Gewerbe	Handel, Gastgewerbe und Verkehr	sonstige Dienst–leistungen
	1000				
1998	1 098,2	40,1	356,3	247,4	454,4
1999	1 088,7	45,0	348,2	255,3	440,1
2000	1 064,1	43,7	338,8	249,6	432,0
2001	1 059,5	41,0	319,3	243,4	455,8
2002	1 052,1	41,6	320,6	242,9	447,0
2003	1 050,9	37,9	314,4	248,4	450,2
2004	1 018,3	32,5	295,1	237,5	453,2
2005	1034,7	32,6	283,1	242,2	476,8
2006	1065,9	34,6	291,9	249,3	490,2
2007	1082,8	30,5	301,4	260,9	490,0

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Stand: 27.2.2009

Der Frauenanteil an den Beschäftigten tendiert gegen 50 %, d. h. der negative Einfluss aus dem Abbau von ABM- und SAM-Stellen, der sich mehr auf Frauen auswirkt, wird durch die überproportionale Betroffenheit der Männer vom Strukturwandel (besonders des Baugewerbes) gewissermaßen ausgeglichen.

Entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung ist auch die Arbeitslosigkeit in Sachsen-Anhalt hoch. Für den Zeitraum 1995-2001 weist Sachsen-Anhalt mit - 3,13% den höchs-

ten durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsrückgang in den neuen Bundesländern auf. In der Folgezeit schwächt diese Entwicklung ab, bleibt aber entgegen dem Bundestrend bis 2005 negativ. Die Region Bitterfeld ist hier mit mehr als 8% am stärksten betroffen, aber auch beispielsweise das Burgenland und Halle verzeichnen für diesen Zeitraum mit durchschnittlich ca. 5% eine extrem negative Beschäftigungsentwicklung. Im Norden Sachsen-Anhalts bewegt sich der Beschäftigungsrückgang auf einem niedrigeren Niveau.

Seit 2006 ist die Zahl der Arbeitslosen erstmals wieder gesunken. Entscheidend für den Rückgang der Arbeitslosigkeit – binnen Jahresfrist um fast 12 Prozent – werden die Einführung des Einstiegsgeldes und der Bürgerarbeit betrachtet. Die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalts lassen sich indes noch nicht ausmachen.

Tabelle 2: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Sachsen-Anhalt (1995-2007)

im Jahresdurchschnitt	Anzahl der Arbeitslosen	Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquote bezogen auf ... in %		Anzahl der offenen Stellen
	absolut	in %	abhängige zivile Erwerbspersonen	alle zivilen Erwerbspersonen	absolut
1995	208.149	61,6	16,5	15,7	9.779
1998	272.133	54,6	21,7	20,4	16.308
1999	272.144	54,4	21,7	20,3	13.192
2000	272.801	52,8	21,4	20,2	11.136
2001	264.493	51,4	20,9	19,7	12.889
2002	260.390	50,1	20,8	19,6	12.959
2003	268.206	49,6	21,8	20,5	9.790
2004	263.266	49,7	21,7	20,3	6.569
2005	258.524	48,6	21,7	20,2	12.224
2006	231.897	49,5	19,9	18,3	20.060
2007	202.098	51,2	17,4	16,0	20.573

Quelle: Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen; eigene Darstellung MW, Referat 31

Neben dem quantitativen Defizit an Arbeitsplätzen gibt es auch qualitative und strukturelle Defizite. So fällt der Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten weiterhin deutlich niedriger aus als in Westdeutschland. Berücksichtigt man zudem strukturelle Faktoren wie Teilzeitarbeit, Auszubildende und Wochenarbeitszeit, dann ist diese Differenz noch größer. Die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ist weiterhin geprägt von hohen Beschäftigtenanteilen im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst und einem vergleichsweise geringen Industrieanteil. Geringfügige

Beschäftigung ist in Ostdeutschland allgemein schwächer ausgeprägt als im Westen. Zudem war in der geringfügigen Beschäftigung der Beschäftigungsrückgang in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren besonders hoch. Ein großer Teil der geringfügigen Beschäftigung entfällt auf den Bereich der Privathaushalte und wird von Frauen ausgeübt.

1.4.3 Existenzgründungen

Die Anzahl der Selbständigen Sachsen-Anhalts stieg zwischen 2002-2006 deutlich an. Nach Abzug der Abmeldungen wurde im Jahr 2004 mit absolut 25.070 Neugründungen erstmals ein positiver Saldo von 7.380 erzielt. Diese Entwicklung wirkt sich positiv auf die Zahl der Erwerbstätigen aus, bleibt jedoch hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Während für das Jahr 2005 bundesweit eine Quote von 10,5% erreicht wird, beträgt die Selbständigenquote landesweit 9,4%, wobei regionale Unterschiede zu berücksichtigen sind (Dessau –9,0%; Halle 10,2%; Magdeburg 9,0%). Die Selbständigkeit von Frauen steigt im gleichen Zeitraum moderat an (von 24.000 absolut in 2002 auf 26.000 in 2003 und 27.000 in 2004). Der Frauenanteil beträgt 6,7% (Dessau – 7,2%; Halle 7,5%; Magdeburg 5,8%). Die Daten für das Jahr 2007 zeigen einen leichten Rückgang der Existenzgründungen, von dem die Gründungen durch Frauen etwas stärker betroffen sind (siehe Tabelle 3).

Als günstige Rahmenbedingungen, die Existenzgründerinnen und -gründer in Sachsen-Anhalt vorfinden, werden genannt: die zentrale Lage des Landes in Deutschland und der sich nach Osten erweiternden Europäischen Union, die zunehmend den wirtschaftlichen Erfordernissen gerecht werdende Infrastruktur, das große Angebot an hochqualifizierten und -motivierten Arbeitskräften, das stark gewachsene Potenzial im Hochschul-, Forschungs- und Entwicklungsbereich sowie die hohe Attraktivität der "weichen" Standortfaktoren. Diese Rahmenbedingungen sollen zudem unterstützt werden durch Maßnahmen der Landesregierung, wie die Deregulierung (Investitionserleichterungsgesetze), Investitionsförderung (Ansiedlungs- und Investitionsoffensive) und Schaffung eines zukunftsorientierten Bildungsangebots. Eine weitere Säule bildet die Existenzgründungsoffensive Ego.

Tabelle 3: Neugründungen in Sachsen-Anhalt nach Wirtschaftsbereichen von 2003 bis 2007 in 1.000

Wirtschaftsbereiche	Jahr 2003		Jahr 2004		Jahr 2005		Jahr 2006		Jahr 2007	
	Gesamt	Weibl.	Gesamt	Weibl.	Gesamt	Weibl.	Gesamt	Weibl.	Gesamt	Weibl.
Produzierendes Gewerbe	540	88	709	151	640	127	792	160	732	153
Baugewerbe	2 041	149	2 874	166	2 447	149	2 169	134	1 689	102
Handel und Instandhaltung und Rep. v. Kfz u. Gebrauchsgütern	5 038	1 747	6 072	2 249	5 120	1 790	5 198	1 627	4 538	1 411
Gastgewerbe	1 397	536	1 684	698	1 410	552	1 360	490	1242	471
Verkehr und Nachrichtenüber-mittlung	799	138	880	168	640	146	717	137	641	149
Kredit und Versicherung	1 223	406	1 491	565	1 243	406	1203	431	934	363
Grundst. und Wohnungswesen, Vermarktung bewegl. Sachen	4 172	1 325	5 191	1 936	4 966	1 652	4 681	1 384	4 234	1 261
darunter: Datenverarbeitung	343	59	511	67	404	65	381	45	413	69
Forschung und Entwicklung	17	0	17	1	18	5	22	1	25	4
Wirtschaftliche Dienstleistungen	3 385	1 139	3 853	1 641	3 545	1 417	3 407	1 205	2 894	1 039
Erziehung und Unterricht	149	33	164	44	154	57	147	42	143	42
Gesundheits- und Sozialwesen	77	49	113	83	124	96	138	96	157	103
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	1 773	994	2 481	1 586	1 999	1 249	2 049	1 216	1 924	1 091
Alle Wirtschaftsbereiche	17 449	5 517	22 833	7 743	19 232	6 334	18 950	5 821	16 783	5 252

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009

Tabelle 4: Unternehmensneugründung und Selbständigkeit in Sachsen-Anhalt (2000-2007) in 1.000

Kategorie	Unternehmen Gesamt		Ein-Personen-Unternehmen		Neugründung Ein-Personen-Unternehmen		Aufgabe Ein-Personen-Unternehmen	
Zeitraum	Neugründ.	Aufgabe	Neugründ.	Aufgabe	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2003	17 449	14 532	14 625	11 463	4 856	9 769	3 565	7 898
2004	22 833	15 752	20 018	12 609	7 056	12 962	4 149	8 460
2005	19 232	16 754	16 266	13 645	5 619	10 647	4 552	9 093
2006	18 950	16 462	14 690	12 428	5 154	9 526	4 363	8 065
2007	16 783	15 709	12 783	12 057	4 535	8 248	4 359	7 698

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009

Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit wurden durch arbeitsmarktpolitische Instrumente lanciert. Quantitativ haben sie einen nicht unerheblichen Anteil am Gründungsgeschehen Sachsen-Anhalts.

Tabelle 5: Arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Gründungsförderung

	Durchschnittsbestand	Veränderung gegenüber dem Durchschnittsbestand	
Maßnahme	im I./2006	im I./2005	
	Personen	um Personen	um Prozent
Eingliederungszuschuss	3.346	-1.844	-36
Überbrückungsgeld	1.782	-1.086	-38
Existenzgründungszuschuss	10.240	-356	-3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, RD Sachsen-Anhalt-Thüringen (vorläufige Daten); eigene Darstellung MW, Referat 21

2 Regionales Fördersystem und seine Funktionen

Zur Analyse des regionalen Fördersystems wurden in 2007 und 2008 23 Expert/innengespräche im Land Sachsen-Anhalt geführt. Ziel der Interviews war es, die Praxis der Existenzgründungsförderung in Sachsen-Anhalt sowohl in ihrer institutionellen Struktur als auch bezüglich des Selbstverständnisses und der Handlungspraxen der Akteure zu verstehen. Sogenannte strategische Akteure, die formell Einfluss auf die regionale Vernetzung ausüben, als auch primär im Alltagsgeschäft von Förderung und Beratung involvierte und verantwortliche Expert/innen aus den einschlägigen Organisationen wurden befragt. Im Hinblick auf die Optimierungsziele von OptExist, aber auch weil es die dynamische Veränderung der Förderlandschaft erfordert, wurde der Kontakt zu einzelnen Akteuren über die Projektlaufzeit hinaus fortgesetzt.

2.1 Berücksichtigung von Genderaspekten in der Förder- und Beratungspraxis

2.1.1 Programmatische Gewichtung von Geschlechterdifferenzen und Diversität in der Förderpraxis

Die Förderpraxis wird im Land Sachsen-Anhalt überwiegend als sachbezogen und geschlechtsneutral dargestellt. Frauengründungen sind erklärtermaßen erwünscht, Gendersensibilität spielt aber weder als Programm-Label noch als strategische Ressource eine nennenswerte Rolle. Geschlechterspezifische Angebote existieren in der Förderpraxis bislang nur in wenigen Ausnahmefällen. Ingesamt steht die „Sonderbehandlung" von Frauen eher im Ruf, stigmatisierend zu wirken. Erst in jüngerer Zeit wird, einerseits durch die Akteurinnen des Arbeitskreis Magdeburger Unternehmerinnen (AMU), die über eine Consulting-Agentur auch die Regionalstelle der Bundesweite Gründerinnen Agentur (BGA) gegründet haben, andererseits durch ESF-Vorgaben befördert, gezielt auf die

Ansprache und Förderung von Gründerinnen eingegangen. Dies drückt sich auch im Wortlaut der neuen Landesförderungsrichtlinie aus.

Tragende Projekte der Landesgründungsinitiative ego. arbeiten zudem aus konzeptimmanenten Gründen mit einem individuumsbezogenen, „diversitätstoleranten" Ansatz. Eine geschlechtergerechte Ansprache ist in der Breite der Gründungslandschaft noch nicht durchgesetzt, wurde im Untersuchungszeitraum jedoch deutlich erkennbar verbessert. Ein Leitbild, das eine geschlechtliche (männliche) Konnotation aufweist, lässt sich nicht identifizieren. Vielmehr mehren sich die Hinweise darauf, dass gerade in den projektförmigen Fördervorhaben auch besonders mit erfolgreichen Gründerinnen geworben wird. Stereotype und Persönlichkeitsvoraussetzungen mit geschlechtsspezifischem Beiklang lassen sich auf der operativen Ebene teilweise wiederfinden, beruhen aber eher auf individuellen Deutungen denn auf konzeptionellen Grundlagen. Nicht-Vollerwerbsgründungen, die in den alten Bundesländern von der gendersensiblen Gründungsförderung für relativ wichtig erachtet werden, spielen in Sachsen-Anhalt keine Rolle, zumindest nicht im Sinne einer freiwilligen Form der zeitlich beschränkten wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen.

2.1.2 Behandlung von Geschlechterdifferenzen und Diversität in der Förderung

a.) Potenzialbildung/Ansprache

Die Schaffung eines gründungsfreundlichen Klimas und einer größeren Offenheit, sich unternehmerisch zu betätigen, ist explizites Ziel der Gründungsoffensive ego. Speziell die Ebene der *„Potenzialbildung"* gilt in der Literatur als geschlechtsdistinktiv, insofern man davon ausgeht, dass Frauen einen umfassenderen Bedarf an motivierenden Anstößen und Beratung/Unterstützung in der Vorgründungsphase haben als Männer. Dazu gehört die Identifikation und Präzisierung von Geschäftsideen, die Klärung von subjektiven Gründungszielen und objektiven Erfolgsvoraussetzungen, Zutrauen in die eigenen unternehmerischen Fähigkeiten, Kontrolle von Risiken, Vereinbarung von beruflichen und privaten Anforderungen etc. Dieser operative Bereich wird in der Gründungsförderung Sachsen-Anhalts eher randständig berücksichtigt. In verschiedenen Gesprächen wurde darauf verwiesen, dass die Ressourcen zur Förderung in der Vorgründungsphase reduziert wurden. Begründet wird dies u.a. mit Erfahrungen mit sogenannten Mitnahmeeffekten bei entsprechenden Programmen in der Vergangenheit. Getreu der Leitlinien, begrenzte Mittel effektiv einzusetzen, wurde deshalb im Rahmen der öffentlichen Projektförderung seitens des Ministeriums eine konsequent „unternehmensbezogene" Förderung verfolgt. Demnach soll Förderung also (erst) da ansetzen, wo eine konkrete beschreibbare Unternehmensidee bereits existiert.

Einige Projekte/Ansätze lassen jedoch explizit größere Spielräume für die Findung und Klärung im Vorfeld der Gründung als andere. Bei den in der Regel von Arbeitsamt/ARGE finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen wird zwar die Auswahl der Teilnehmer/innen nach Einschätzungen über Wille und Eignung getroffen, innerhalb der Maßnahmen wird der

Findungsprozess aber fortgeschrieben. Die universitären Projekte in Magdeburg und Halle sind auf Potenzialbildung ausgerichtet, wobei insbesondere der Ansatz des Impuls Netzwerkes einen Schwerpunkt auf eine prozesshafte Entwicklung von Gründungsvorhaben legt, der sehr früh ansetzt.

b.) Orientierung

Um gerade Kleingründern die *Orientierung* im Netz der Fördereinrichtungen zu erleichtern, wurde das ego.-Pilotennetzwerk eingerichtet. Die ego.-Pilot/innen sind als lokale Ansprechpartner/innen in der Regel bei der Wirtschaftsförderung angesiedelt. Sie werden mit umfassenden Beratungskompetenzen ausgebildet und sollen Gründer/innen „Lotse und Begleitschutz" sein. Als ego.-Pilot/innen sind momentan in etwa paritätisch Männer und Frauen tätig. Der Beratungsansatz ist dabei sehr individuumsbezogen ausgerichtet. Die Genderfrage wird als Teil der Pilotenausbildung erfasst, wird aber nicht offensiv hervorgehoben. Aufgabe der ego.-Pilot/innen ist auch, potentielle Gründer/innen im Umgang mit „Gatekeepern" auf dem Weg zur Umsetzung des Gründungsvorhabens zu unterstützen und sie über die an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen aufzuklären - beispielsweise hinsichtlich der Abnahme des Businessplans im Rahmen der fachlichen Stellungnahme (als Voraussetzung für Förderung durch die Agentur für Arbeit und Gründercoachings oder der Beantragung von Krediten). Etwaige Weiterbildungsbedarfe sollen ausfindig gemacht werden, ebenso wie ego.-Pilot/innen angehenden Gründer/innen helfen, bürokratische Hürden zu nehmen. Mit dem Pilotenprojekt wurde somit eine unbürokratische, bedarfsnahe und kleingründungsfreundliche Beratungsinstanz geschaffen, die auch im Ländervergleich vorbildhaft ist.

c.) Beratung

Mit Ausnahme der ego.-Pilot/innen wird in keinem der erfassten *Beratung*sansätze explizit gendersensibel vorgegangen oder ein frauenspezifisches Konzept verfolgt. Es obliegt in der Regel den Akteuren auf der operativen Ebene, ob und inwieweit sie hier informiert und sensibilisiert sind oder nicht. Allerdings sind viele der befragten Akteure im Feld tatsächlich kenntnis- und erfahrungsreich und problembewusst bezogen auf das Thema der Gründung durch Frauen. Familienvereinbarkeit, eine vorsichtigere, eher (selbst-)kritische Vorgehensweise und ein erhöhtes Risikobewusstsein werden wiederholt als frauentypisches Verhalten beschrieben, auf das einzugehen sei. Individuelle Ansprache, Einbeziehung des Lebenshintergrunds in der Gründungsplanung und höherer Beratungs-/Besprechungsbedarf werden als am häufigsten genannte spezifische Umgangserfordernisse benannt. Eine ausschließende bzw. benachteiligende Wirkung gegenüber Frauen dürfte so in der Praxis weitgehend abgepuffert werden.

Weiterhin lassen sich mindestens zwei Faktoren identifizieren, die die Sensibilität gegenüber geschlechtsspezifischen Aspekten bei der Gründung erhöhen. Zum einen ein intensi-

verer Personenkontakt, wie er bei längeren (zwei bis vierwöchigen) Qualifizierungsmaßnahmen stattfindet, zum anderen eine moderne, kundenorientierte Organisationspolitik.

Bei den universitären Netzwerken gibt es ebenfalls ein aus der Praxis und Literaturrezeption genährtes Bewusstsein über die Spezifika frauenspezifischer Gründungsvoraussetzungen. Bedeutsam für die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Ausgangsbedingungen im Gründungsgeschehen ist darüber hinaus jedoch insbesondere, dass beide Hochschulansätze prozessual, individuumsbezogen und diversitätstolerant konzipiert sind. Beim Impuls Netzwerk an der Universität Magdeburg wird die Persönlichkeits- und Teamentwicklung der potenziellen Gründer/innen besonders stark gewichtet. Konzeptionell wird zudem mit Paradigmen gearbeitet, die hier ein für Frauengründungen günstiges Umfeld schaffen dürften. So wird beispielsweise das Unternehmensprojekt als Teil des Lebensplans bzw. als Instrument für dessen Verwirklichung erachtet. Beide Universitätsnetzwerke sind darauf abgestimmt, nicht nur, aber durchaus auch, sogenannte high-expectations Gründungen hervorzubringen.

Jenseits der universitären Projekte spielt die Vermittlung von sogenannten Softskills in den Curricula von Qualifizierungsmaßnahmen keine erkennbare Rolle. Dass der Lebenshintergrund, insbesondere Sorgeverantwortung für Kinder oder ältere Angehörige, speziell im Hinblick auf die erste zumeist besonders zeitaufwändige Phase der Gründung, ein Problem darstellt, das insbesondere Frauen betrifft, wird von den meisten Akteuren im Feld benannt und erkannt, aber überwiegend als private Eigenverantwortung der Gründerinnen bewertet. Andererseits wurde 2008 im Rahmen der Förderung ein neues Instrument geschaffen, das einen finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung bei Gründerinnen und Gründern im Hochschulbereich offeriert.

d.) Finanzierung

Die *Finanzierung* von Gründungsprojekten liegt in weiten Teilen in der Hand der Investitionsbank, die mit dem modernen und kundenorientierten Förderberatungszentrum zur zentralen Anlaufstelle für Gründer/innen ausgebaut und explizit vom Ministerium mit entscheidenden Gatekeeper-Befugnissen ausgestattet wurde. Die Investitionsbank vermittelt darüber hinaus auch KfW Gründercoachings und integriert seit 2008 das ego.-Pilotennetzwerk. Die Förderung zielt darauf ab, Gründungsvorhaben bis zur Geschäftsreife zu begleiten.

Offensichtliche Hindernisse für frauentypische Gründungen lassen sich dabei nicht identifizieren. So werden jenseits der selbstverständlichen Wirtschaftlichkeitsprognose beispielsweise Kapitalvolumen und die (angestrebte) Größe eines Unternehmens erklärtermaßen nicht als Fördervoraussetzung betrachtet. Branchenzugehörigkeit oder Wachstumsdynamik gelten ebenfalls nicht prinzipiell als ausschlaggebend für die Einschätzung der Attraktivität eines Vorhabens. Nur in Einzelprogrammen zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur werden diese Kriterien gezielt angesteuert: Förderfähigkeit basiert dort auf der Prognose der Verdoppelung des Kapitals.

Kleingründungen sind jedoch quantitativ dominant, sollen keinesfalls ausgeschlossen werden und werden gezielt mit entsprechenden Produkten bedient. Dem für Kleingründungen diagnostizierten erschwerten Kapitalzugang über die Hausbanken wurde mit der Ausweitung des Direktgeschäfts und der Einführung des Mikrokredits begegnet.

Im Hinblick auf Frauen wird angenommen, dass in der Gesamtheit keine gesonderte Vorgehensweise erforderlich sei, was auch im Rahmen der KfW Politik vermittelt wird/würde. Auf der operativen Ebene scheint aber eine erfahrungsbasierte (unsystematische) Sensibilität hinsichtlich geschlechterdifferenter Bedarfe und Vorgehensweisen kultiviert. [1]

2.1.3 Qualitätsmanagement der Förderpraxis und Reflexivität der Organisationen

Qualitätskontrolle wird individuell in den Organisationen und auf dem Weg der Bewirtschaftung der Förderprogramme und der Projektförderung zentral vom Ministerium bzw. über die Investitionsbank vorgenommen. Zunächst fand dabei vor allem die Quantität der Gründungen und die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze Berücksichtigung. Eine differenziertere Erhebung, nun auch nach Geschlecht differenziert, wurde mit der neuen Strukturfondperiode seit Ende 2007 anvisiert. Darüber hinaus wird die Reflexivität durch die systematische Auseinandersetzung mit den Programmen und Einschätzungen der Expert/innen im Feld erhöht. Im Rahmen persönlicher Gespräche informiert sich das Ministerium über Kooperationsprobleme innerhalb des Netzwerkes und bemüht sich, diese „am grünen Tisch" konsensorientiert beizulegen.

Der Businessplanwettbewerb erhebt das Geschlecht der Teilnehmer/innen und arbeitet mit umfassenden Qualitätsinstrumenten, die sich allerdings direkt auf die Gründungsvorhaben beziehen. Indirekt gilt es jedoch auch als Erfolg der betreuenden Projekte und Organisationen, wenn ein/e Klient/in den Businessplanwettbewerb gewinnt.

Projektgeförderte Beratungsleistungen unterliegen der Qualitätsprüfung und -sicherung durch die Investitionsbank. Speziell das ego.-Pilotennetzwerk basiert auf einer umfassenden Qualifizierung und Zertifizierung der Beratenden. Darüber hinaus findet bei einigen ego.-Piloten wie auch bei anderen Akteuren im Feld eine Art freiwillige Selbstevaluation und informelle Erfolgskontrolle im Hinblick auf die längerfristige Entwicklung betreuter Gründungsvorhaben statt. Alle Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen arbeiten aber mit Feedbackbögen, die auch Konsequenzen im Hinblick auf den Zuschnitt von Programmen und den Einsatz von Dozent/innen haben. Explizit geschlechtsbezogene Wertungen spielen dabei aber keine Rolle. Nicht gendersensibel aber umfassend an Optimierung interessiert und in verschiedenen Ausprägungen (stark) reflexiv sind sowohl die Uninetzwerke, die freien Qualifizierungsanbieter und die Investitionsbank. Die traditionellen Akteure wie die Kammern und das RKW weisen indes trotz des zum Teil sehr hohen indi-

[1] „In der sehr frühen Phase muss man bei Frauen sensibler rangehen" (Zitat Experteninterview, IB)

viduellen Problembewusstseins der zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen organisationsintern eher eine schwache Reflexivität im Hinblick auf die eigene Förderpraxis auf.

2.1.4 Zwischenfazit

Die Förderpraxis in Sachsen-Anhalt bezieht sich bislang weder diskursiv noch programmatisch auf „Gender" als Differenzierungskriterium oder auf Frauen als Zielgruppe. Dies lässt sich aus den strukturellen Rahmenbedingungen der Gründungsförderung erklären, die binnen weniger Jahre eine flächendeckende Institutionalisierung vollzogen hat. „Spezifische Bedarfe" und programmatische Feinjustierungen müssen sich dabei im Hinblick auf den effizienten Einsatz der begrenzten öffentlichen Mittel rechtfertigen lassen. Weiterhin spielen hier sozio-kulturelle Faktoren hinsichtlich der Wahrnehmung und Einschätzung des Geschlechterverhältnisses am Arbeitsmarkt eine Rolle. Frauen gelten als immer schon (voll)erwerbsorientiert und gleichberechtigt am Arbeitsmarkt partizipierend, wollen aber vor allem auch keine Sonderbehandlung.[2] Diese Wahrnehmung wurde scheinbar durch eine relativ geringe Nachfrage von sehr vereinzelten frauenspezifischen Projekten in der Vergangenheit bestätigt.

Ein Ausschluss von Frauen in der Gründungsförderung in Sachsen-Anhalt lässt sich nicht erkennen. Vielmehr existiert ein oftmals umfassendes, erfahrungsgesättigtes Genderwissen auf der operativen Ebene. Außerdem sind tragende Projekte der ego.-Initiative konzeptionell so konsequent individuumsbezogen, diversitätstolerant und prozessorientiert angelegt, dass sie implizit den Anforderungen einer gendersensiblen Förderung sehr nah kommen. Vergleichweise wenig verkrustete, sich dynamisch entwickelnde und pragmatisch ausgerichtete Förderstrukturen, verbindliche Netzwerkkommunikation und die umfassende Sachkompetenz bei den involvierten Akteuren bilden die Voraussetzung dafür.

Frauenspezifische Konzepte und Ansätze werden indes eher als defizitorientiert wahrgenommen; sowohl aus der Sicht der Akteure im Feld als offenbar auch seitens der Nutzerinnen. In der Gesamtschau scheint der Grund dafür darin zu liegen, dass die strukturelle marginale Stellung auf nur vereinzelte Angebote ausstrahlt. Zunehmend bedeutungsvoll im Hinblick auf eine offensive und selbstbewusste Gründerinnenförderung erweisen sich indes die Aktivitäten des ehrenamtlich aufgebauten Arbeitskreises Magdeburger Unternehmerinnen (AMU), wie sie jüngst in der Ausdehnung auf Halle, der Etablierung der Regionalvertretung der Bundesgründerinnenagentur und nicht zuletzt dem zunehmend sichtbar werdenden professionellen und persönlichen Engagement der Vorstandsfrauen erkennbar wird.

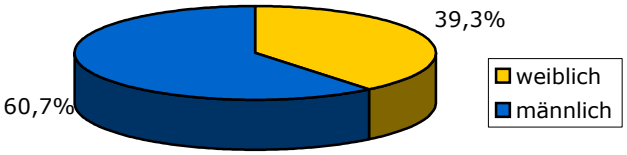
3 Bewertung der Förderpraxis durch die Kundinnen und Kunden

[2] Tatsächlich lassen sich auch Daten anführen, die eine relativ geringere geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, beispielsweise bezogen auf das Lohnniveau, in Sachsen-Anhalt belegen. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten, speziell im Hinblick auf Vereinbarkeit und prekäre Erwerbsverhältnisse werden damit jedoch nicht grundsätzlich aufgehoben.

Im Rahmen der standardisierten Befragung wurden 5.038 Fragebögen verschickt. Mit 532 gültigen Fragebögen wurde ein Rücklauf von 10,6% erreicht, wobei die Quote unter den Kooperationspartner/innen für die Befragung unterschiedlich ausfiel. Das Geschlechterverhältnis bei den Antwortenden beträgt etwa 3:1; bzw. 60,7 % Männer und 39,3% Frauen haben sich an der Befragung beteiligt.

3.1. Strukturmerkmale der befragten Nutzerinnen und Nutzer

Abbildung 1: Teilnehmer/innen in %



Die Altersverteilung der Befragten ist relativ gleichmäßig über die Erwerbsgenerationen verteilt. Die am stärksten vertretene Kohorte ist die der 40-50 jährigen. Knapp 60% der Befragten geben an, verheiratet zu sein. Mehr als 46% haben jedoch keine Kinder, die im eigenen Haushalt leben.

Abbildung 2: Nutzer/innen nach Alter in %

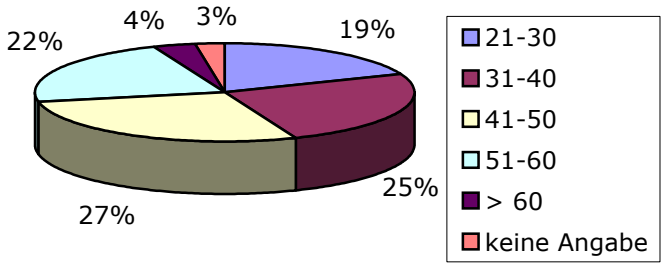


Abbildung 3: Familienstand der Nutzer/innen in %

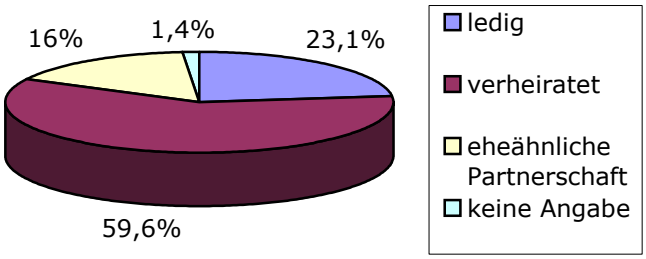
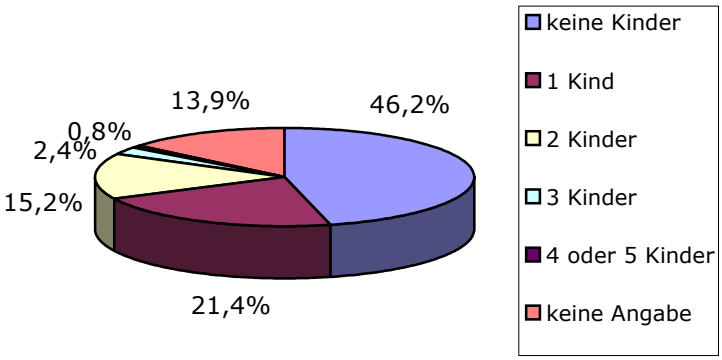
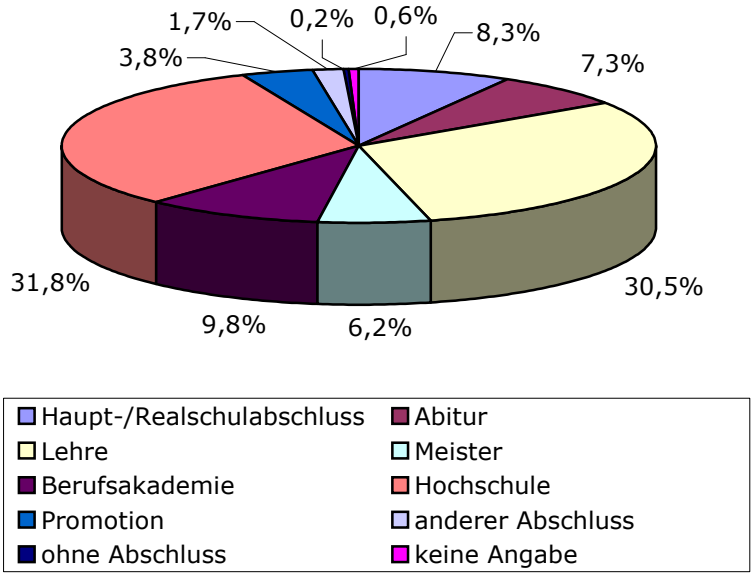


Abbildung 4: Betreuungspflichtige Kinder im eigenen Haushalt



Im Hinblick auf das Bildungsniveau verfügen jeweils knapp ein Drittel der Befragten über eine berufliche Ausbildung bzw. über einen Hochschulabschluss.

Abbildung 5: Höchster Schulabschluss



3.2 Unternehmensformen

Bei den Unternehmensformen dominieren die gewerblichen Gründungen, wobei knapp 80% aller Befragten angeben, alleine gegründet zu haben. An zweiter Stelle kommt die Teamgründung mit 16%.

Abbildung 6: Freiberuflichkeit oder gewerbliche Gründung

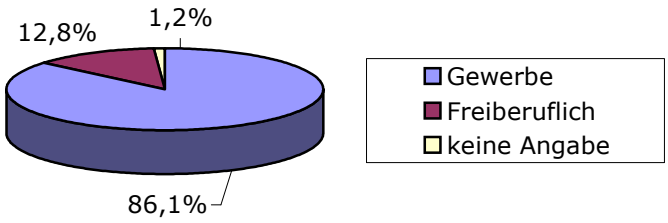
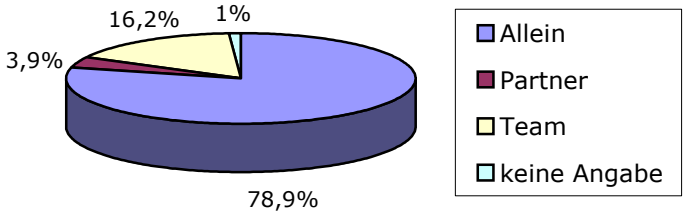


Abbildung 7: Form der Gründung



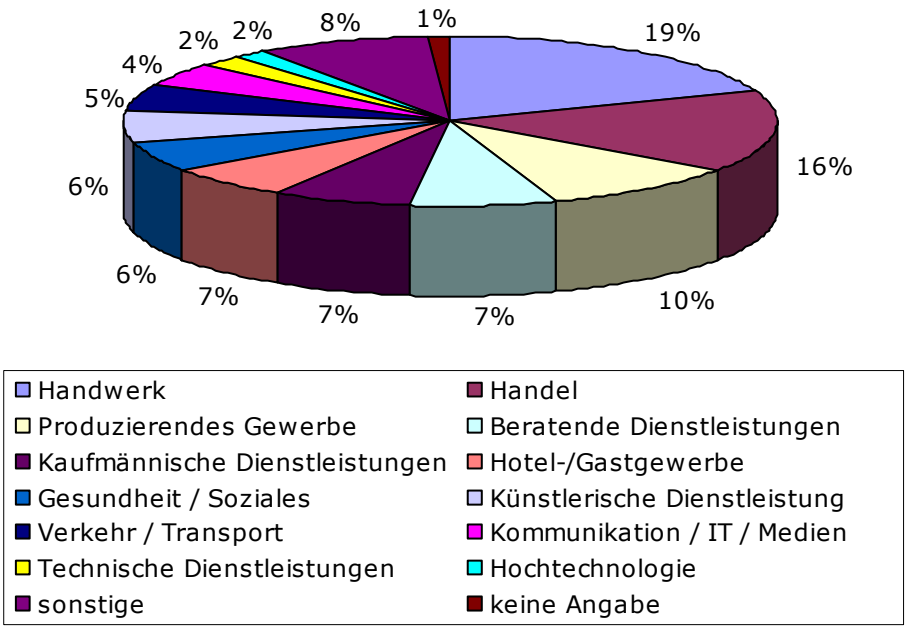
Vor der Gründung waren 47 % der Befragten arbeitslos, 27% unbefristet beschäftigt und 8% der Befragten bereits selbständig. Der Anteil der Arbeitslosen unter den weiblichen Befragten ist etwa 10%-Punkte höher als der der Männer.

Tabelle 6: Beschäftigungssituation vor der Gründung

		Häufigkeit	Prozent			Häufigkeit weiblich	Prozent aus ges. weiblich	Häufigkeit männlich	Prozent aus ges. männlich
			gesamt	weiblich	männlich				
Gültig	arbeitslos	250	47,0	44,0	56,0	110	52,6	140	43,3
	unbefristet	143	26,9	31,5	68,5	45	21,5	98	30,3
	selbstständig	42	7,9	23,8	76,2	10	4,8	32	9,9
	Ausbildung / Studium	39	7,3	48,7	51,3	19	9,1	20	6,2
	gekündigt	19	3,6	36,8	63,2	7	3,4	12	3,7
	befristet	17	3,2	35,3	64,7	6	2,9	11	3,4
	Hausfrau/mann	6	1,1			5	2,4	1	0,3
	Berufsrückkehrer	4	0,8			4	1,9	-	-
	sonstiges	8	1,5			2	1,0	6	1,9
	keine Angabe	4	0,8			1	0,5	3	0,9
	Gesamt	532	100,1			209	100,1	323	99,9

Die Gruppe der Befragten deckt das Branchenspektrum ab, wobei Handwerk und Handel mit 19 bzw. 16% die größten Untergruppen bilden.

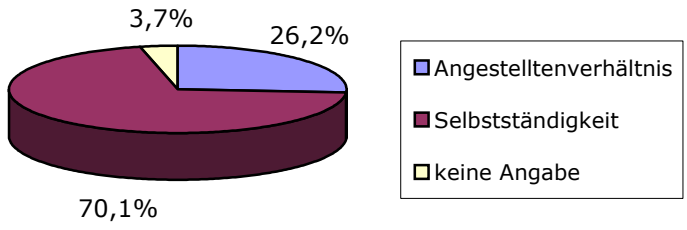
Abbildung 8: Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig?



3.3 Präferenzen und Beweggründe

Von mehr als 70% der Befragten wird dabei angegeben, dass die Selbständigkeit auch ihre persönliche Präferenz darstellt, wobei Männer diese Einstellung mit 77,2 % stärker repräsentieren als die befragten Frauen (61,7%).

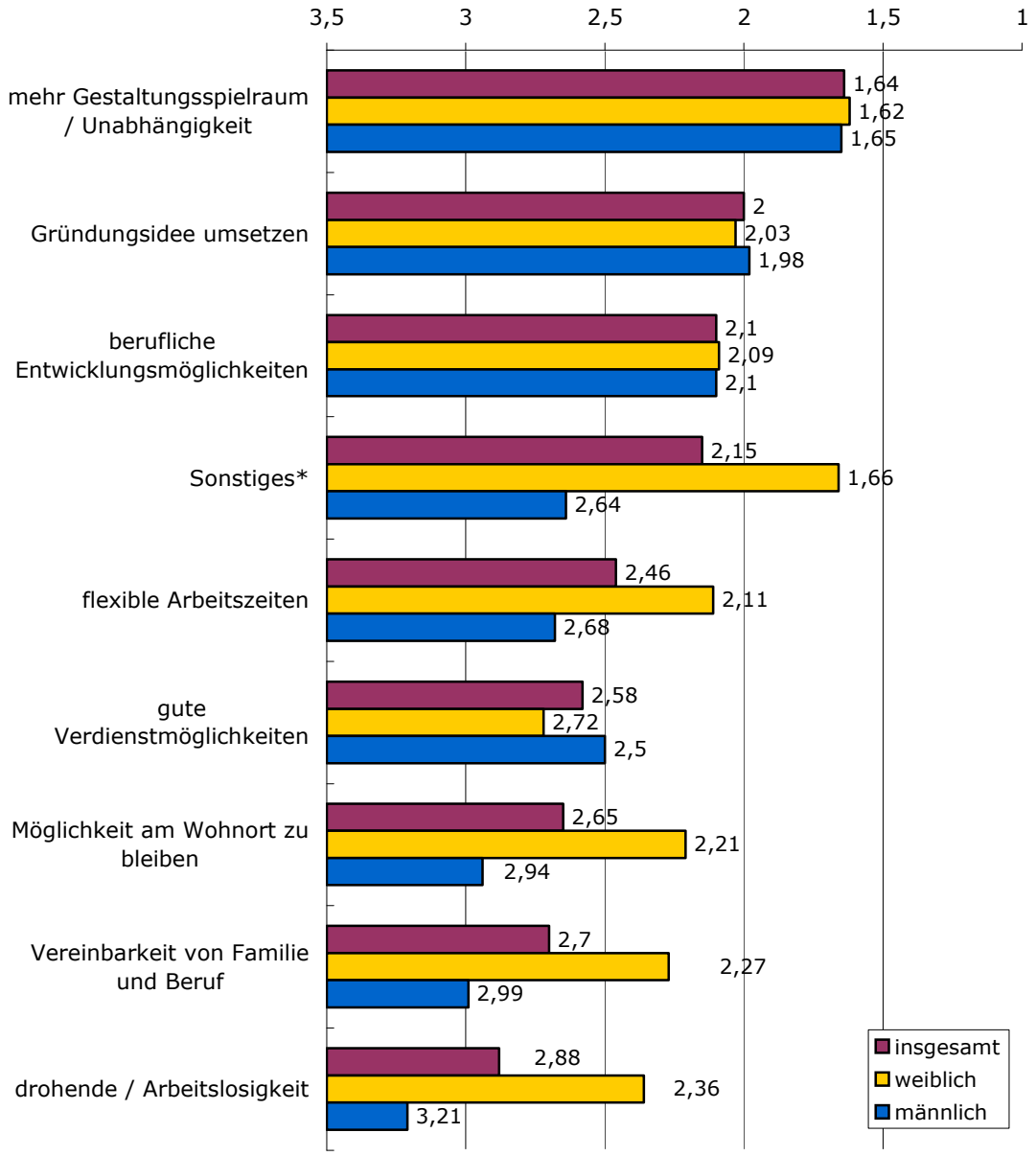
Abbildung 9: Präferierte Erwerbsform



Bei den Beweggründen stellen die Befragten klassische Unternehmerideale in den Vordergrund. Unabhängigkeit und Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Umsetzung der Gründungsidee werden dabei besonders hoch bewertet.

Abbildung 10: Welche Beweggründe spielen/spielten für Ihre Gründungsentscheidung eine Rolle?

Darstellung der Mittelwerte: 5 = nicht wichtig, 3 = teils teils, 1 = sehr wichtig



Grundgesamtheit variiert zwischen 453 und 470 (Angaben abzüglich „keine Angabe")
* Sonstiges: 71 Antworten

3.4 Gründungsvoraussetzungen

Bei der Einschätzung relevanter Faktoren für eine erfolgreiche Selbständigkeit werden von den Befragten vorwiegend persönliche Eigenschaften und Voraussetzungen genannt. Der Einfluss struktureller Rahmenbedingungen wird subjektiv niedriger bewertet. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind in diesem Aspekt nur sehr gering ausgeprägt.

Tabelle 7: Bewertung von Voraussetzungen

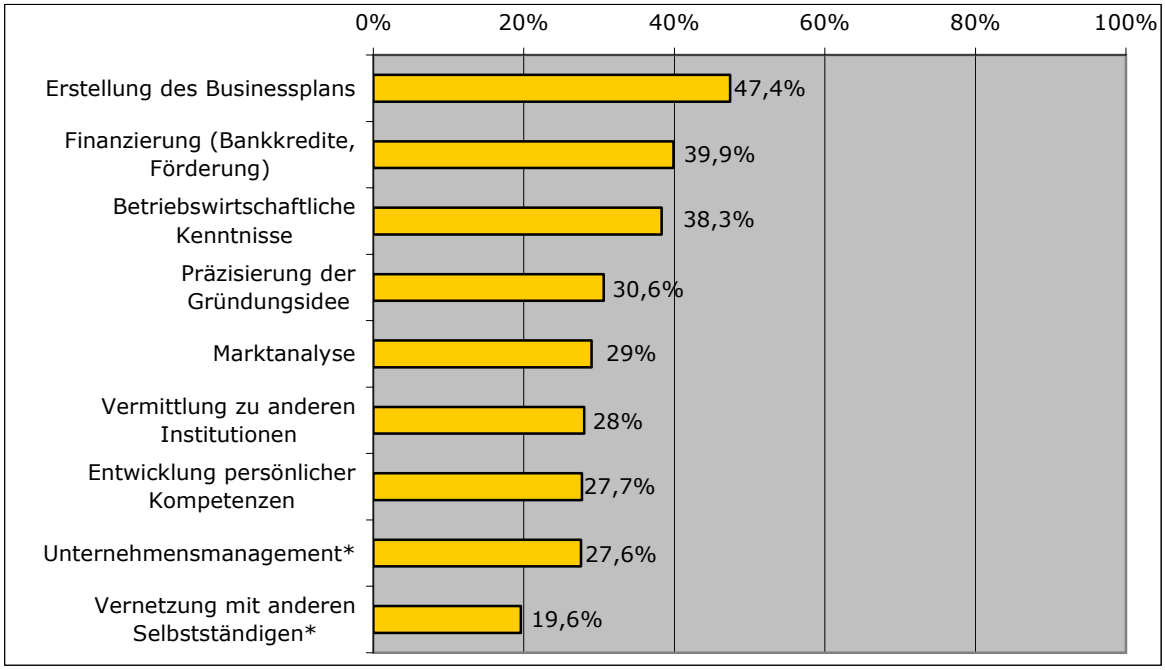
Werte: 1 = sehr wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig

		Mittelwert insgesamt	weiblich	männlich
Gültig	Ausdauer und Belastbarkeit	1,47	1,47	1,47
	Selbstmanagement / Organisationstalent	1,48	1,36	1,56
	Gute Gesundheit	1,51	1,40	1,59
	Durchsetzungsfähigkeit	1,71	1,65	1,75
	Unterstützung durch Familie / Partner / Freunde	1,81	1,63	1,92
	Nachfrage nach dem Produkt / Dienstleistung	1,85	1,82	1,88
	Marketing / Verkaufstalent	1,96	1,96	1,96
	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	1,97	2,06	1,90
	Risikobereitschaft / Mut	1,98	1,98	1,98
	Führungsqualitäten	2,01	2,17	1,91
	Gute Mitarbeiter/innen	2,08	2,37	1,89
	Wirtschaftliche Bedingungen in der Region	2,17	2,06	2,24
	Institutionelle Beratung / Förderung	2,45	2,27	2,57
	Vernetzung / Kooperation mit Selbständigen	2,46	2,53	2,41
	Politische Rahmenbedingungen	2,81	2,77	2,83

3.5 Inanspruchnahme von Förderangeboten

Die Inanspruchnahme von Förder- und Beratungsleistungen verdeutlicht, dass die Unterstützung in erster Linie zur Erfüllung der formalen und strukturellen Voraussetzungen der Umsetzung einer Gründung genutzt wird.

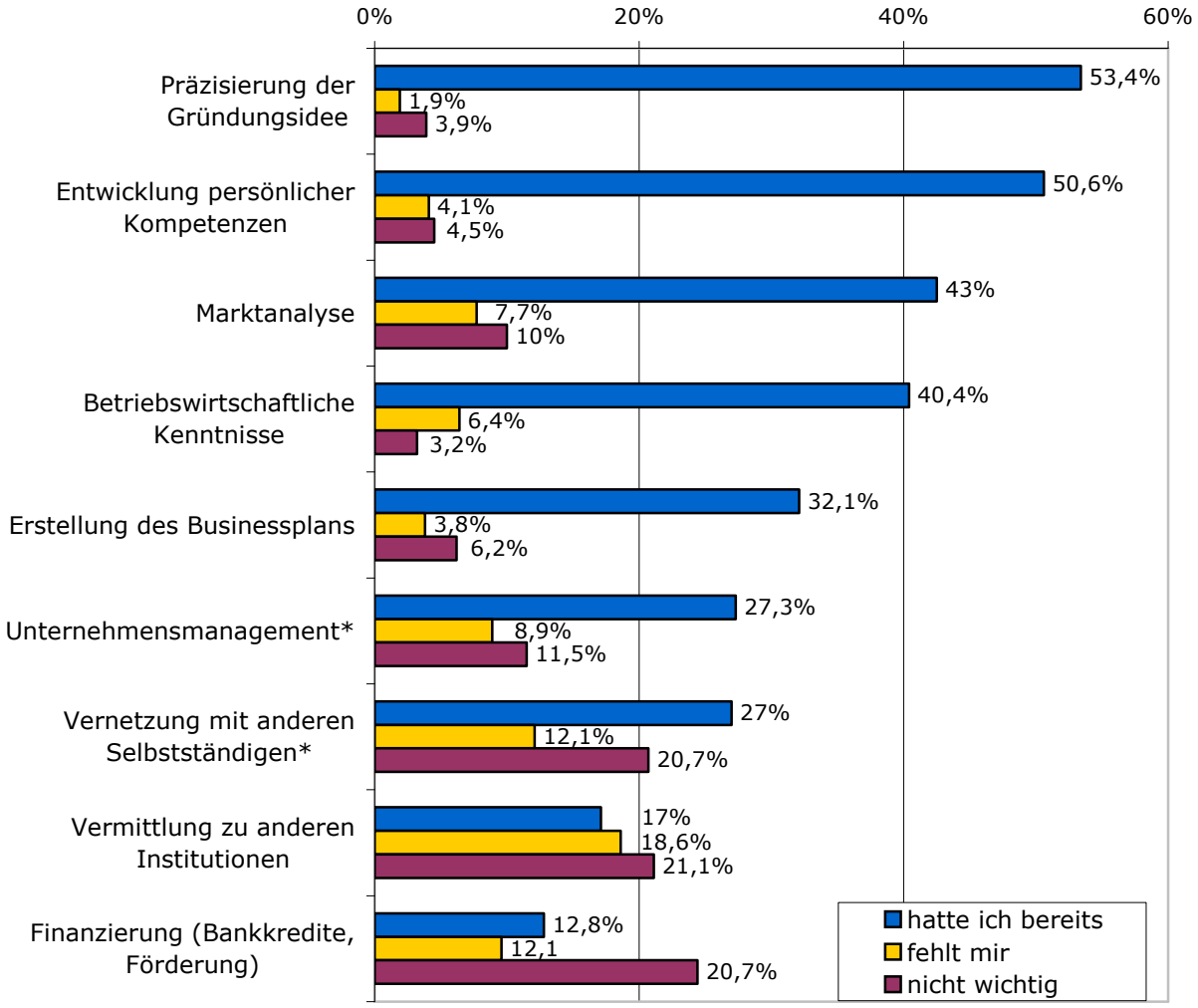
Abbildung 11: Nutzung von Förderungsmaßnahmen



Grundgesamtheit: 532
* nicht bei allen Organisationen gefragt, Grundgesamtheit: 381

Die Daten zeigen auch, dass der formalen Umsetzung des Gründungsvorhabens vorgelagerte Voraussetzungen bei den Befragten in weiten Teilen bereits vorhanden waren.

Abbildung 12: Welche Leistungen wurden nicht in Anspruch genommen und warum?

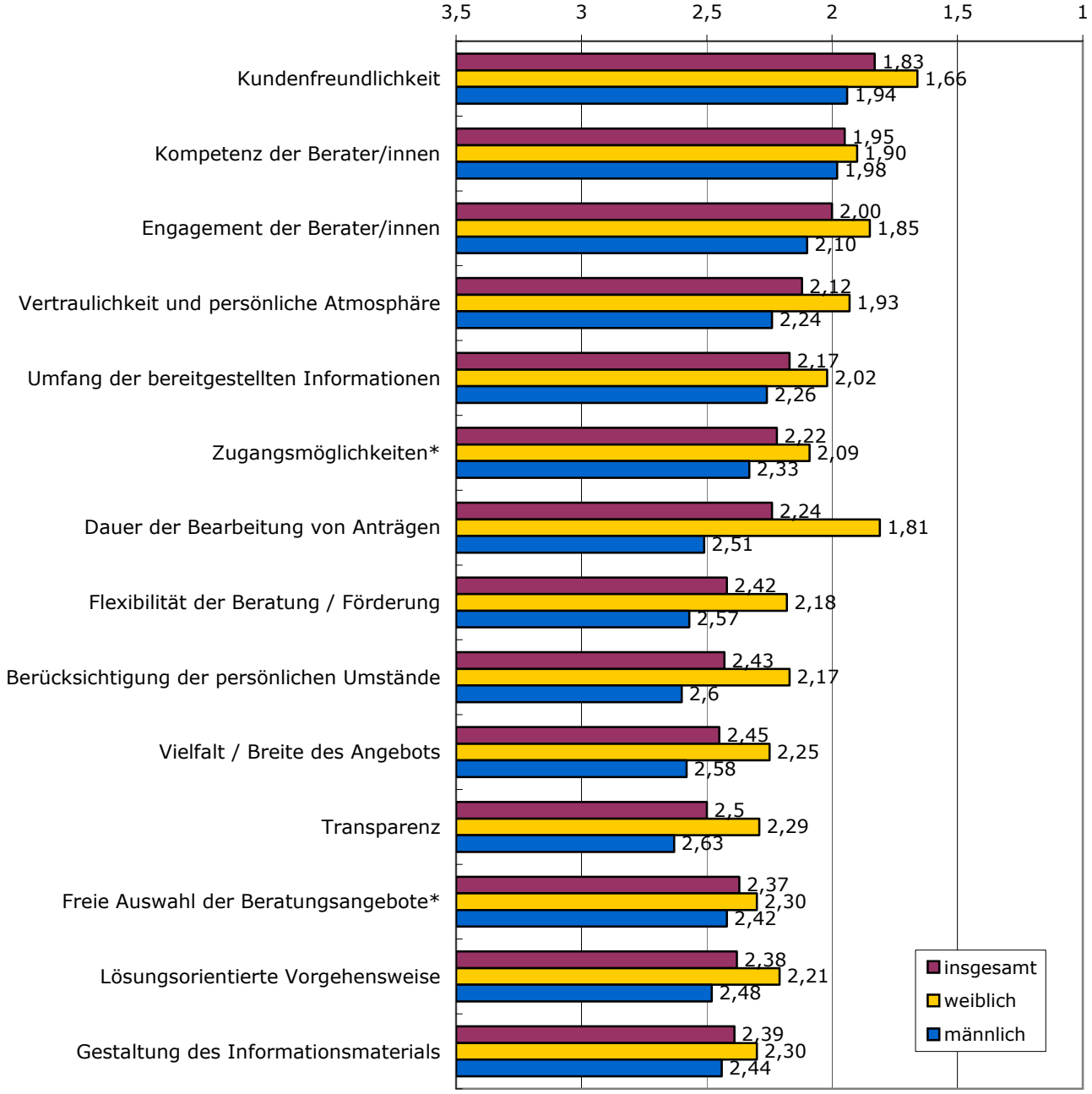


Grundgesamtheit: 532
* nicht bei allen Organisationen gefragt, Grundgesamtheit: 381

Die Angebote der Gründungsförderung und -beratung in Sachsen-Anhalt werden insgesamt als gut beurteilt. Frauen bewerten die Leistungen sogar relativ besser als Männer.

Abbildung 13: Erfahrungen mit den Einrichtungen in Sachsen-Anhalt

Darstellung der Mittelwerte: 5 = nicht gut, 3 = befriedigend, 1 = sehr gut



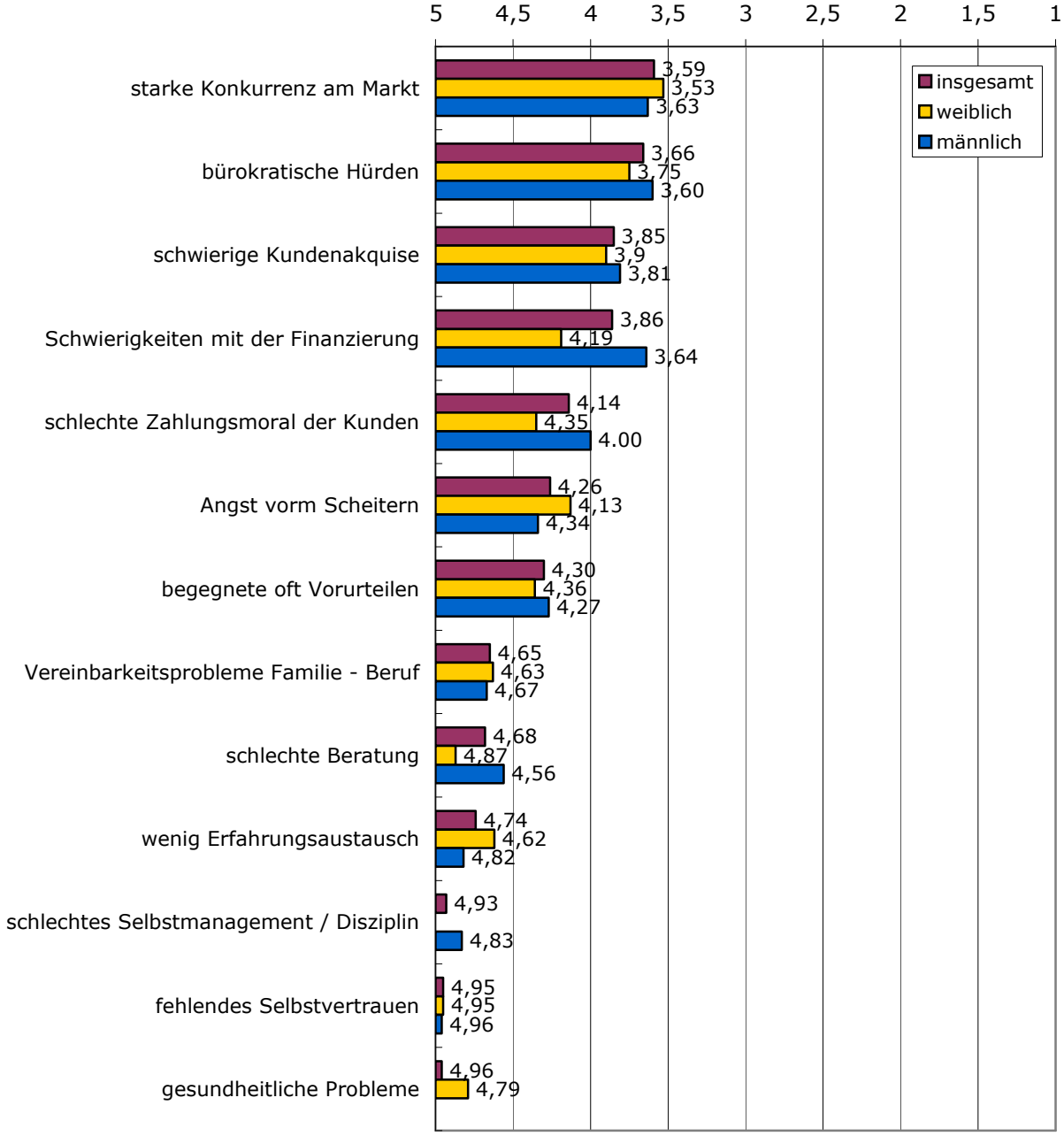
Grundgesamtheit variiert zwischen 309 und 400 (Angaben abzüglich "Kann ich nicht beurteilen" und keine Angabe)

* nicht bei allen Organisationen gefragt, Grundgesamtheit: 197 bzw. 189

Schwierigkeiten und Hindernisse werden im Kontrast zu der Betonung individueller Voraussetzungen stärker in den strukturellen Bedingungen gesehen.

Abbildung 14: Gab oder gibt es Schwierigkeiten im Verlauf Ihres Gründungsprozesses?

Darstellung der Mittelwerte: 5 = trifft nicht zu, 3 = teils teils, 1 = trifft zu



Grundgesamtheit variiert zwischen 380 und 532 (Angaben abzüglich „keine Angabe")

4 Ansätze zur Optimierung

Mit einer Gruppe von einschlägigen Experten wurden im November 2008 und Januar 2009 zwei aufeinander aufbauende Workshops durchgeführt (siehe Anhang). Im ersten Workshop wurden nach der Vorstellung der Befunde vier Thesen zur Optimierung zur Diskussion gestellt. Im zweiten Workshop wurden die vorher geäußerten Kritikpunkte noch einmal aufgegriffen und zu Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Verbesserungspotenziale der Gründungsförderung umgearbeitet. Im Anschluss an die Workshopdiskussion wurden diese auf der Grundlage von Einzelgesprächen konkretisiert. Folgende Problemstellungen standen dabei im Vordergrund der Diskussion:

Empfohlen wurde, entgegen der bisherigen Praxis und des Selbstverständnisses des Netzwerkes, Gendersensibilität in der Förderung systematisch zu berücksichtigen und in die Zielverfolgung mit einzubeziehen.

(1) Eine programmatische und systematische Gendersensibilisierung könnte bislang implizite Entwicklungspotentiale noch weiter befördern (keine marginalisierende Sonderbehandlung).

Ein grundsätzlicher Einwand, der gegen diesen Vorschlag angeführt wurde, bezieht sich auf den strukturpolitischen Auftrag, der einen pragmatisch-stringenten Einsatz der Mittel fordert und nicht mit einer - aus dieser Perspektive - politisch motivierten Verbreitung des Förderkanons um Zusatzangebote vereinbar wäre.

Dagegen wurde argumentiert, dass es nicht in erster Linie darum geht, zusätzliche Förderangebote oder gar eine Parallelstruktur zu schaffen, sondern vielmehr darum, innerhalb der bestehenden Förderstrukturen bestehende gendersensible Ansätze sichtbar zu machen. Angebote, Strukturen, Finanzierungsgrundlagen und Beratungsansätze könnten so systematisch weiterentwickelt werden.

Ebenso wäre es besser als bisher möglich, entsprechende Kompetenzen und Erfahrungen von Akteuren im Feld zu kommunizieren und konzeptionell fruchtbar zu machen. Langfristig gesehen könnte somit auch vorhandenes, wertvolles Wissen über personelle Veränderungen hinweg bewahrt werden.

Es zeigt sich auch bereits in den bestehenden Strukturen, dass nicht nur implizit gendersensible Ansätze praktiziert werden, sondern auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Gründungsförderung Themenfelder in den Blick geraten, die faktisch einen Genderfaktor aufweisen. Bestrebungen wie die Bezuschussung von Kinderbetreuung sowie die Hinwendung zum sogenannten Social Entrepreneurship (Impuls Netzwerk) wären hier beispielhaft zu nennen.

Ein weiterer Kritikpunkt bezog sich auf die Notwendigkeit von Maßnahmen, die sich auf Geschlechterrollen beziehen. Im schlimmsten Falle könnten Angebote, wie bereits in der Vergangenheit erlebt, nicht genutzt werden oder sie strahlen eine subtil stigmatisierende

Wirkung aus (Im Sinne von: Wer spezifische Bedarfe reklamiert und besondere Angebote in Anspruch nimmt, erklärt sich gewissermaßen als besonders/hilfsbedürftig/minderwertig/ungleich).

Hierzu wurden zwei grundsätzliche Argumente angeführt: Während punktuelle, als frauenspezifisch deklarierte Angebote in der Tat einen marginalisierenden Effekt haben könnten, wird hier vorgeschlagen, mit einem breiten Konzept von Gendersensibilität zu arbeiten. Dabei wäre der Fokus weniger auf tatsächliche oder vermeintliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gerichtet, als auf soziale Lebenslagen und berufsbiographische Differenzen, die sich zwischen aber auch innerhalb der Genusgruppen zeigen. Eine gendersensibel angelegte Gründungsförderung würde der Polarisierung zwischen besonderen/frauenspezifischen Angeboten und „normalen"/ geschlechtsneutralen eher positiv entgegenwirken. Förder- und Beratungsangebote können gezielt verschiedene Modi der Berücksichtigung von Genderaspekten (beispielweise im Hinblick auf Profil- und Qualitätsmerkmale) hervorheben, ohne zwingend als „frauenspezifisch" von anderen Angeboten unterschieden zu werden.

Auch der Frage, inwiefern in einem Land wie Sachsen-Anhalt verglichen mit den westlichen Bundesländern überhaupt eine Notwendigkeit für geschlechts- bzw. frauenspezifische Förderstrategien besteht, wenn doch die Erwerbsbeteiligung von Frauen traditionell hoch ist und die Ungleichheit insgesamt eher geringer ausfällt, kann mit dem Vorschlag zur Sensibilisierung Rechnung getragen werden. Es ginge dabei keineswegs darum, Bedarfe zu konstruieren, die es so gar nicht gibt, als darum „sensibel" auf die Pluralität von Förder- und Beratungsbedarfen zu reagieren, die tatsächlich vorgefunden werden.

Weiterhin vollzieht sich in Bezug auf die sozialen Geschlechterverhältnisse ein Wandel, der nicht immer nur zur Verbesserung führt. Dies gilt sowohl für die Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktbedingungen, Vereinbarkeits- und Betreuungsprobleme als auch in sozio-kultureller Hinsicht. Dass es darauf ankommt, „nicht nur von der eigenen Perspektive und Erfahrung schließen", war hier eine Bemerkung im Workshop, mit der sehr treffend auf die Unterschiede hingewiesen wurde, sowohl zwischen Generationen als auch im Hinblick auf Lebenslage und Bildungsniveau.

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, sich möglicherweise den „Diversity"/Diveritäts-Ansatz zu eigen zu machen, der Gendersensibilität impliziert, darüber hinaus aber auch andere soziale Unterschiede in den Blick nimmt und sich sehr gut dazu eignet, der Vielfalt auf der Seite potenzieller Gründerinnen und Gründer strategisch gerecht zu werden und für die wirtschaftliche Strukturentwicklung in Sachsen-Anhalt fruchtbar zu machen.

Damit verbunden ist die Empfehlung, die sogenannte aktive Potenzialbildung/-erfassung, die in der Breite der Förderlandschaft vergleichsweise gering ausgebaut ist, auszubauen.

(2) Im Hinblick auf die aktive Potentialbildung von Frauen sollten verstärkte Anstrengungen betrieben werden.

Speziell mit Blick auf potenzielle Gründerinnen gibt es Belege dafür, dass hier eine längere Vorlaufphase berücksichtigt werden muss. Ziel wäre hier, Interesse weckende, unterstützende und klärende Beratungsangebote vorzuhalten, die keine fertig stehende Unternehmensidee voraussetzen. In den Universitätsnetzwerken Impuls und Univations wird dies mit unterschiedlichen und in beiden Fällen höchst elaborierten Ansätzen bereits geleistet.

Weiterhin wurde empfohlen, dem Thema Beratungskompetenz größere Beachtung zu schenken.

(3) Beratungskompetenzen transparent machen und ihnen insgesamt mit Blick auf Genderkompetenzen größeres Gewicht auch bei der Bewertung von Angeboten/Qualität beimessen.

Die Empfehlung zielt darauf ab, unzweifelhaft vorhandene Beratungskompetenz auch als solche zu identifizieren und als Qualitätsmerkmal in der Gründungsförderung stärker hervorzuheben bzw. weiterzuentwickeln und um die Dimension Genderkompetenz zu erweitern.

Dreh- und Angelpunkt einer Sensibilisierung und systematischen Einbeziehung von geschlechterdifferenten/vielfältigen Voraussetzungen und Bedarfen im Rahmen der Gründungsförderung ist die Sensibilisierung der Bewertungsmaßstäbe und Evaluationsinstrumente. Empfohlen wird deshalb

(4) eine Gendersensibilisierung der netzwerkübergreifenden und organisationalen Evaluationsstrategien im Hinblick auf Förder- und Beratungsansätze, Nutzung und Erfolg von Angeboten und Programmen.

Hierzu müssten bestehende Evaluationsinstrumente zum Teil nur geringfügig modifiziert oder ergänzt werden. Es sollte auf der Seite der Anbieter von Förderung und Beratung sowohl im Hinblick auf die verfolgten Ansätze und Strategien (qualitativ) als auch im Hinblick auf die Nutzung von Angeboten (quantitativ) eine regelmäßige und systematische Evaluation durchgeführt werden. Sofern eine Erfolgsmessung stattfindet oder mit Instrumenten des Qualitätsmanagements (bspw. Feedbackbögen) gearbeitet wird, sollten diese ebenfalls „sensibilisiert", bzw. geschlechtsdifferenziert ausgewertet werden.

Ein solches Monitoring würde Organisationen der Gründungsförderung eine gute Grundlage bieten, Aspekte von Gender in der Weiterentwicklung von Angeboten zu reflektieren.

Im Hinblick auf die übergreifenden Strukturen der ego.-Initiative sollte die Gendersensibilität von Angeboten, Projekten und Programmen ebenso wie die Nutzungsquoten nachgefragt werden und perspektivisch als Qualitätsmerkmal Berücksichtigung finden.

5 Fazit

Die untersuchten Bereiche der Gründungsförderung im Bundesland Sachsen-Anhalt sind aus verschiedenen hier kurz angesprochenen Gründen bislang nicht geschlechterdifferenziert oder geschlechtersensibel ausgestaltet. Allerdings sind die praktizierten Ansätze in weiten Teilen auch im Hinblick auf die Nutzung von potenziellen oder angehenden Gründerinnen sehr gut entwickelt. Die hier skizzierten Optimierungsvorschläge zielen darauf ab, die Sensibilität gegenüber geschlechtsspezifischen Einflüssen in der Nutzung von Gründungsförderung und –beratung zu fördern. Als programmatischer Ansatz böte das Konzept von Diversität/"Diversity" eine Möglichkeit, die Strukturkategorie Geschlecht in ihren vielfältigen Erscheinungsformen zu berücksichtigen. Weiterhin wäre das Thema Beratungskompetenz stärker zu gewichten, um die Voraussetzungen zur Ausschöpfung des Potentials von Gründungen durch Frauen zu erweitern bzw. auch über personelle und organisatorische Veränderungen hinweg zu erhalten. Drittens wäre im Rahmen der Förderstrategie speziell mit Blick auf gründungsinteressierte Frauen die aktive Potenzialbildung in der sogenannten Vorgründungsphase auszubauen. Erster Ansatzpunkt für die Sensibilisierung, Prüfung und Strategieentwicklung im Hinblick auf Frauen als Unternehmensgründerinnen ist die Einführung eines geschlechtersensiblen Monitorings.

III. Standardisierte Befragung von Gründerinnen und Gründern in den vier Bundesländern

Katrin Cholotta, Sarah Knirsch, Sonja Drobnič

1 Einleitung 145
2 Vergleich von Gründerinnen und Gründern 146
2.1 Vorbedingungen 147
2.2 Gründungsmotive 148
2.3 Subjektiv wichtige Faktoren für die Selbständigkeit 151
2.4 Kompetenzen/Voraussetzungen 153
2.5 Schwierigkeiten im Gründungsprozess 158
3 Gründerinnen im Bundesvergleich 160
3.1 Vorbedingungen 161
3.2 Gründungsmotive 162
3.3 Subjektiv wichtige Faktoren 163
3.4 Ungedeckte Beratungsbedarfe 164
3.5 Schwierigkeiten im Gründungsprozess 165
4 Fazit 166

1 Einleitung

Im Rahmen des Forschungsprojekts OptExist wurden im Zeitraum Dezember 2007 bis April 2008 knapp 2.000 Existenzgründerinnen und -gründer in den Bundesländern Hamburg, Bremen, Bayern (Region München) und Sachsen-Anhalt (Magdeburg, Halle) hinsichtlich ihrer Gründung, den jeweiligen Rahmenbedingungen und der wahrgenommen institutionellen Unterstützungsleistung befragt. Nach Bereinigung der Daten ergibt sich für die gesamte Erhebung eine Verteilung wie angegeben in Tabelle 1-1.

Tabelle 1-1: Verteilung von Gründerinnen und Gründern über die Bundesländer

		Hamburg	Bremen	München	Sachsen-Anhalt
Weiblich		34,4%	66,5%	98,6%	39,3%
Männlich		65,6%	33,5%	1,4%	60,7%
Verteilung gesamt	**Absolut (N)**	**764**	**316**	**138**	**532**
	Relativ (%)	**43,7%**	**18,1%**	**7,9%**	**30,4%**

Der Feldzugang erfolgte über verschiedene Beratungs- und Förderinstitutionen; in Hamburg waren dies die Handels- und die Handwerkskammer sowie ein Finanzinstitut, in Bremen verschiedene (Frauen-)Beratungseinrichtungen, die Handelskammer, zwei

Finanzinstitute und die Agentur für Arbeit, in München eine Frauenberatungseinrichtung sowie in Sachsen-Anhalt die Industrie- und Handelskammer in Magdeburg und in Halle ein Finanzinstitut. Das Erhebungsinstrument war ein standardisierter Fragebogen, der als Paper-Pencil-Variante und auch als Online-Befragung zum Einsatz kam. Die quantitative OptExist-Befragung ist damit die erste Befragung der Gründungsforschung in Deutschland, die explizit auftretende Gründungsschwierigkeiten und eventuell fehlende Förderbedarfe aus Sicht der Gründerinnen und -gründer bundeslandübergreifend erhebt.

Im Folgenden werden die zentralen und übergreifenden Befragungsergebnisse präsentiert. Insbesondere soll abgeleitet werden, inwieweit eine Passung zwischen dem Beratungs- bzw. Förderangebot und den individuellen Bedarfen der Gründerinnen vorliegt. Dazu wird zunächst ein Vergleich von Gründerinnen und Gründern über alle Bundesländer hinweg vorgenommen, um so die eventuell vorhandenen, spezifischen Bedarfe von Existenzgründerinnen in Abgrenzung zu männlichen Gründern hervorzuheben. Im nächsten Schritt werden ausschließlich die Gründerinnen der vier Regionen miteinander verglichen, um so eventuelle Länderspezifika hinsichtlich ihrer Beratung und Förderung abbilden zu können[1].

2 Vergleich von Gründerinnen und Gründern

Nach Bereinigung der Daten liegen aus den Umfragen in Hamburg, Bremen, München und Sachsen-Anhalt Antworten von 1.750 Gründerinnen und Gründern vor (Tabelle 2-1). Beinahe die Hälfte davon sind Frauen. Aufgrund des Feldzugangs über (teilweise frauenspezifische) Beratungs- und Förderinstitutionen ist der Frauenanteil höher als in der Grundgesamtheit aller Gründungspersonen (vgl. KfW-Gründungsmonitor 2008: 39,6% aller Gründungen im Jahr 2007 erfolgten durch Frauen).

Tabelle 2-1: Verteilung von Gründerinnen und Gründern im OptExist-Sample

	Gründer/innen absolut (N)	Gründer/innen relativ (%)
Weiblich	818	47%
Männlich	932	53%
Gesamt	1750	100%

[1] Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die zentralen Ergebnisse und greift dabei vornehmlich auf deskriptive Statistiken und bivariate Analysen zurück. Im Vordergrund stehen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den vier untersuchten Bundesländern und zwischen Gründerinnen und Gründern. Für die Untersuchung der Unterschiedlichkeit wurden – je nach Datenniveau – einfaktorielle Varianzanalysen, T-Tests und Chi-Quadrat-Tests durchgeführt.

2.1 Vorbedingungen

Das Gründungsgeschehen in Deutschland ist von kleinen und kleinsten Unternehmensgründungen geprägt (Kohn & Spengler, 2008). Da insbesondere die Zahl der Solo-Selbständigen zunimmt (Leicht & Philipp, 2005), wird im Folgenden die persönliche Situation der Gründerin und des Gründers vor der Selbständigkeit dargestellt, da diese einen maßgeblichen Einfluss auf den Gründungserfolg hat (Brüderl et al., 2007). Auch in der OptExist-Befragung sind die Gründungen ohne Mitarbeiter/innen und/oder ohne Co-Gründer/innen am häufigsten. Die persönlichen Voraussetzungen sind in diesen Fällen gleichbedeutend mit den Unternehmensvoraussetzungen. Ob aus der Arbeitslosigkeit heraus gegründet wurde oder nicht, beeinflusst oftmals die finanzielle Ausgangslage der Gründung. Aber auch für die Gründungsberatung und -förderung dürfte von Belang sein, aus welchem Hintergrund der/die Gründer/in kommt: Ist die Person professionell eingebunden oder ist beispielsweise die Einbindung in Branchennetzwerke notwendig um einschlägige Kontakte knüpfen zu können? Die Auswertung der OptExist-Daten zeigt, dass Frauen signifikant häufiger aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen als Männer: weniger als 40% der Gründerinnen waren vor der Gründung berufstätig, hingegen mehr als die Hälfte der Gründer (Tabelle 2-2). Erwartungsgemäß gaben zudem mehr Frauen als Männer an, vor ihrer Selbständigkeit in Elternzeit gewesen zu sein.

Tabelle 2-2: Situation vor Gründung nach Geschlecht

	Frauen	**Männer**
in Arbeit (auch befristet, gekündigt, selbständig)	39,1%*	53,0%*
Arbeitslos	47,8%*	40,3%*
Eltern-/Familienzeit	7,1%*	0,8%*
in Ausbildung	5,9%	5,9%
Gesamt	100%	100%

***** = $p < 0{,}01$; $^{+}$ = $p < 0{,}05$

Gründerinnen bringen darüber hinaus etwas weniger allgemeine Berufserfahrung mit als Gründer (Tabelle 2-3). Hinsichtlich der spezifischen Branchenerfahrung sind die Unterschiede jedoch größer: Männer verfügen im Durchschnitt über eine um mehr als drei Jahre längere Branchenerfahrung und auch die Varianz ist bei ihnen niedriger als bei den Frauen. Letzteres rührt daher, dass signifikant mehr Frauen ohne jegliche spezifische Erfahrung in der jeweiligen Branche gründen (Tabelle 2-4). In Zahlen heißt das: ein Viertel aller Existenzgründerinnen hat in ihrer Gründungsbranche keinen einzigen Tag Branchenerfahrung gesammelt. Der Befund, dass Frauen mit weniger Branchenerfahrung gründen, zeigte sich bereits in einschlägigen empirischen Studien (z.B. Leicht & Welter, 2004). Wir fragten deshalb nach anderen relevanten Wissensquellen, die außerhalb der „klassischen" Berufswelt liegen. Tatsächlich zeigte sich, dass mehr Frauen als Männer

durch Ehrenamt, Nebentätigkeit oder Freizeit Erfahrungen in der Branche ihrer Unternehmensgründung sammeln konnten. Vermutlich können Gründerinnen dadurch ihre mangelnde Branchenerfahrung zu einem gewissen Teil kompensieren.

Tabelle 2-3: Berufserfahrung in Jahren nach Geschlecht

	Frauen		Männer	
	x̄	sd	**x̄**	sd
Berufserfahrung allg. (J.)	**14,95⁺**	9,47	**16,24⁺**	10,47
Branchenerfahrung (J.)	**7,01***	7,84	**10,22***	9,47
Erfahrung in der Branche durch Hobby/Ehrenamt etc.	**5,82***	7,91	**4,69***	7,28

* = $p < 0{,}01$; ⁺ = $p < 0{,}05$; x̄ = Mittelwert, sd = Standardabweichung

Tabelle 2-4: Gründungen ohne Branchenerfahrung nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Keine Branchenerfahrung	24,5%*	14,7%*

* = $p < 0{,}01$; ⁺ = $p < 0{,}05$

2.2 Gründungsmotive

Die Gründungsmotivation ist von großer Bedeutung für die weitere Entwicklung einer Selbständigkeit. Gründer/innen, die mit ihrer Selbständigkeit vor allem eine berufliche Entwicklung und die gewinnorientierte Umsetzung einer Geschäftsidee verbinden, werden als pull-motivierte oder auch Opportunity-Gründer/innen bezeichnet. Ihre eher positiv konnotierten Motive „ziehen" sie quasi in die Selbständigkeit. Dem gegenüber stehen Gründer/innen, die vor dem Hintergrund einer beruflichen Notsituation, wie einer (drohenden) Arbeitslosigkeit, gründen. Diese push-motivierten oder auch Necessity-Gründer/innen werden eher unfreiwillig in die Selbständigkeit „getrieben", da sie im abhängigen Beschäftigungsmarkt gegenwärtig keine für sie adäquate Alternative finden. Im Durchschnitt erweisen sich pull-Gründungen nicht nur als wachstumsstärker, auch die Überlebenswahrscheinlichkeit ist höher als bei push-Gründungen (Sternberg et al., 2007).

Das Muster der push- und pull-Gründungsmotive zeigte sich auch in der OptExist-Befragung. Dabei waren sowohl Gründerinnen als auch Gründern die Erweiterung des beruflichen Gestaltungsspielraumes und die Erlangung einer gewissen Unabhängigkeit am wichtigsten. Hinsichtlich dieses insgesamt stärksten Gründungmotivs waren keine Geschlechterunterschiede zu verzeichnen. Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten scheinen für beide Geschlechter ein wichtiger Anreiz für den Wechsel in die Selbständig-

keit gewesen zu sein, während den Verdienstmöglichkeiten – realistischerweise – insgesamt weniger Bedeutung beigemessen wurde (Tabelle 2-5).

Tabelle 2-5: Gründungmotive nach Geschlecht

	Frauen		Männer	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
Spielraum/Unabhängigkeit	**4,43**	0,92	**4,35**	1,02
berufliche Entwicklung	**3,92***	1,17	**3,75***	1,22
flexible Arbeitszeiten	**3,88***	1,32	**3,27***	1,45
Gründungsidee	**3,80**$^{+}$	1,31	**3,67**$^{+}$	1,31
Vereinbarkeit Familie	**3,46***	1,58	**2,98***	1,41
Arbeitslosigkeit	**3,32***	1,68	**2,92***	1,70
Verdienstmöglichkeiten	**3,29***	1,18	**3,53***	1,12

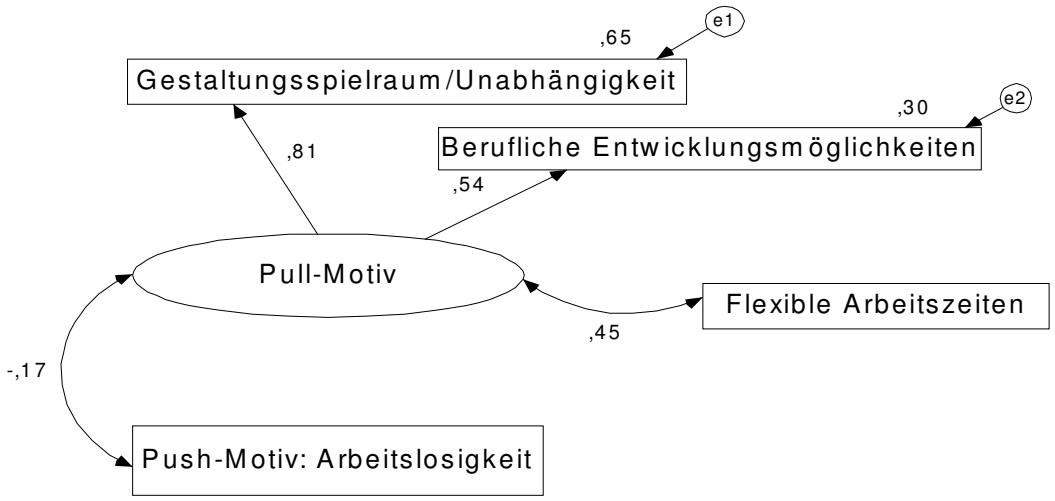
***** = $p < 0{,}01$; $^{+}$ = $p < 0{,}05$; $\bar{x}$ = Mittelwert, sd = Standardabweichung; Skala: 1=nicht wichtig 5=sehr wichtig

Auf der anderen Seite erfolgte der Schritt in die Selbständigkeit nicht immer freiwillig. Zwar war das Gründungsmotiv der drohenden Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den positiven Anreizen, den pull-Motiven, weniger stark ausgeprägt; der Mittelwert der Frauen und weniger stark auch der der Männer lag jedoch deutlich über dem Skalenmittelwert dieses push-Gründungsmotivs, was insgesamt auf die Bedeutung von Arbeitslosigkeit im individuellen Gründungskontext hinweist. Dies steht ferner im Einklang mit repräsentativen Erhebungen, die den Gründungen aus der Arbeitslosigkeit in Deutschland eine große Bedeutung beimessen (Kohn & Spengler, 2008; Sternberg et al., 2007). Dabei wurde die (drohende) Arbeitslosigkeit von den befragten Gründerinnen signifikant wichtiger eingestuft als von den Gründern (Tabelle 2-5). Erwartungsgemäß war den Gründerinnen auch vergleichsweise wichtiger, durch die Selbständigkeit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine insgesamt flexiblere Arbeitszeit zu erlangen. Doch auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden von den Frauen etwas stärker betont. Das heißt, Frauen sind auf der einen Seite die pragmatischeren Gründerinnen, was Arbeitslosigkeit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbelangt. Auf der anderen Seite kann die Selbständigkeit auch dem Durchbrechen der sogenannten ‚gläsernen Decke' dienen, da in eigenverantwortlicher Tätigkeit ein bedeutender Teil der Gründerinnen scheinbar bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sieht als in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen.

Wenngleich sich also das allgemein definierte Muster der push- und pull-Gründungen sowohl bei Gründerinnen wie auch bei Gründern der OptExist-Befragung wiederfindet, zeichnete sich bei näherer Betrachtung dennoch ein entscheidender qualitativer Geschlechterunterschied ab. Während bei beiden Geschlechtern die drohende Arbeitslosigkeit als push-Motiv und der Gestaltungsspielraum und die Entwicklungsmöglichkeiten als pull-Motive identifiziert werden konnten, war bei den Männern die pull-Motivation insbe-

sondere mit der Umsetzung der Gründungsidee assoziiert, während bei den Frauen das Erreichen flexibler Arbeitszeiten mit dem pull-Motiv verbunden war[2] (Abbildungen 2-1 und 2-2). Dies ist insofern interessant, als dass das Erreichen flexibler Arbeitszeiten von den Gründerinnen demnach nicht als Notmotiv, sondern klar als positiv konnotiertes pull-Motiv gesehen wird. Dies zeigte sich auch darin, dass mit den flexiblen Arbeitszeiten nicht notwendigerweise bzw. ausschließlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeint war, da die Güte des Modellfit kein ausreichendes Niveau mehr erreichte, sobald dieses Motiv entsprechend mit in das Modell einbezogen wurde. Vielmehr scheinen Frauen etwas andere Ziele mit ihrer Gründung zu verfolgen als Männer. Steht Zeitflexibilität im Vordergrund, so geht dies mit kleineren Gründungen einher. Diese oftmals kleineren Frauengründungen resultieren jedoch nicht notwendigerweise aus einer Zwangslage, wo „nur" die Sicherung der eigenen Existenz oder die Selbständigkeit als einzige familienverträgliche Arbeitsform im Vordergrund steht. Vielmehr konnten die quantitativen Daten der OptExist-Befragung bestätigen, was vielfach bereits in qualitativen Studien gefunden wurde: das Erreichen flexibler Arbeitszeiten ist aus der Perspektive der Gründerinnen eher der pull-Motivation zuzuordnen und somit eine durchaus bewusste und vor allem freiwillige Entscheidung.

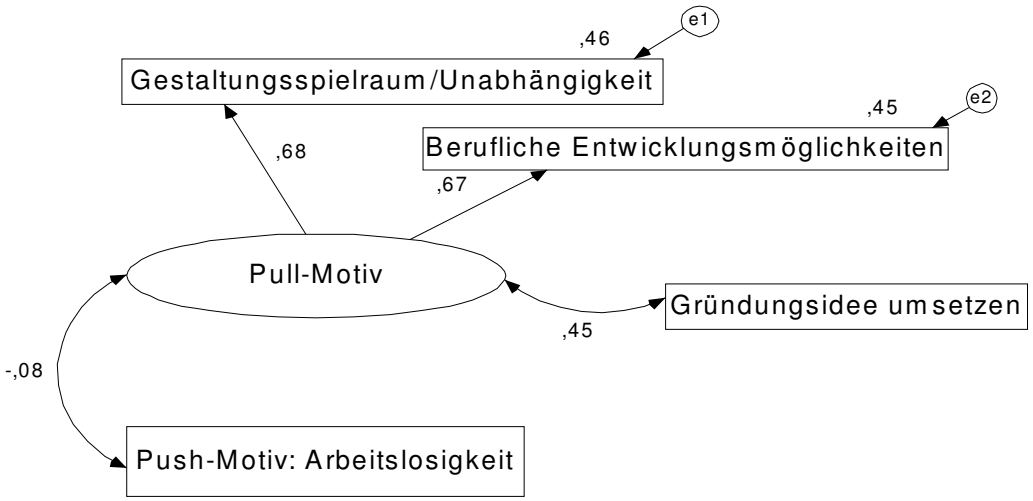
Abbildung 2-1: Gründungsmotive Frauen



ML-Estimation, Chi-square = 2,137 (df = 2, p = ,343), RMSEA = ,009

[2] Strukturgleichungsmodelle mit AMOS 7.0.

Abbildung 2-2: Struktur Gründungsmotive Männer



ML-Estimation, Chi-square = 1,235 (df = 2, p = ,539), RMSEA = ,000

Da der Gründungsmotivation und insbesondere den push-motivierten Gründungen eine starke Bedeutung beigemessen wird (Sternberg et al., 2007), werden im Folgenden Gründer/innen, die dem Item „(drohende) Arbeitslosigkeit" sehr stark oder stark zustimmten (4 oder 5 auf einer 5er Skala) als Gründer/innen mit „Push-Motiv" gekennzeichnet. Der Anteil der push-motivierten Gründungen war unter Frauen der OptExist-Befragung signifikant höher als unter Männern (Tabelle 2-6).

Tabelle 2-6: Gründungsmotiv Arbeitslosigkeit (Push) nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Push-Motiv	54%*	45%*
Nicht Push-Motiv	46%*	55%*
Gesamt	100%	100%

* = p < 0,01; + = p < 0,05

2.3 Subjektiv wichtige Faktoren für die Selbständigkeit

Fast alle Faktoren werden von Frauen als wichtiger eingeschätzt als von männlichen Gründungspersonen (Tabelle 2-7). Umso interessanter scheint das Ergebnis, dass Frauen Führungsqualitäten und betriebswirtschaftliche Kenntnisse als signifikant weniger wichtig empfinden. Dies lässt sich teilweise darauf zurückzuführen, dass Frauen Unternehmen oftmals von vornherein kleiner planen und diese Kompetenzen bei Solo-Selbständigen weniger relevant sind. Hier liegt scheinbar eine Diskrepanz zwischen den von Gründerinnen subjektiv als wichtig empfundenen Faktoren und der von Beratungs- und/oder Finanzierungsseite häufig betonten Relevanz betriebswirtschaftlicher Kenntnisse vor. Bera-

tungsinstitutionen nennen auch Organisationstalent als einen wichtigen Faktor. In diesem Fall deckt sicht dies mit den subjektiv als wichtig empfundenen Faktoren: Sowohl Frauen als auch Männer nennen Selbstmanagement/Organisationstalent als den wichtigsten bzw. zweitwichtigsten Erfolgsfaktor für ihre Selbständigkeit.

Tabelle 2-7: Subjektiv wichtige Faktoren nach Geschlecht

	Frauen		**Männer**	
	x̄	sd	**x̄**	sd
Selbstmanagement/Organisationstalent	**4,67***	0,62	**4,44***	0,74
Ausdauer und Belastbarkeit	**4,60***	0,68	**4,50***	0,70
Gute Gesundheit	**4,51***	0,77	**4,35***	0,87
Durchsetzungsfähigkeit	**4,30***	0,79	**4,18***	0,82
Nachfrage nach dem Produkt/Dienstleistung	**4,26***	0,87	**4,10***	0,93
Unterstützung durch Familie/Partner/Freunde	**4,17***	1,03	**4,03***	1,09
Risikobereitschaft/Mut	**4,08**	0,79	**4,02**	0,97
Marketing/Verkaufstalent	**3,98**	1,01	**3,91**	1,01
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	**3,80***	0,99	**3,93***	0,92
wirtschaftliche Bedingungen in Region	**3,80***	1,15	**3,58***	1,18
Führungsqualitäten	**3,66***	1,13	**3,90***	1,04
Vernetzung/Kooperation mit anderen Selbständigen	**3,59**	1,22	**3,59**	1,22
institutionelle Beratung/Förderung	**3,57***	1,21	**3,22***	1,23
Gute Mitarbeiter/innen	**3,49***	1,57	**4,04***	1,28
politische Rahmenbedingungen	**3,12^{+}**	1,32	**2,97^{+}**	1,33

***** = $p < 0{,}01$; $^{+}$ = $p < 0{,}05$; x̄ = Mittelwert, sd = Standardabweichung; Skala: 1=nicht wichtig 5=sehr wichtig

Als Spiegelung der Faktoren, die individuell als besonders wichtig für die Existenzgründung erachtet wurden, soll nun betrachtet werden, ob diese zum Zeitpunkt der Gründung auch vorlagen oder evtl. durch Beratungsangebote erworben werden konnten.

2.4 Kompetenzen/Voraussetzungen

Die Frage nach den Kompetenzen und Voraussetzungen liefert ein differenziertes Bild der Gründerinnen und Gründer im OptExist-Sample. Die Befragten konnten angeben, ob verschiedene Voraussetzungen

1) durch die [Organisation][3] vermittelt wurden,
2) durch eine andere Organisation vermittelt wurden,
3) bereits vorhanden waren,
4) dem/der Befragten (noch) fehlen
5) oder für den/die Befragte/n nicht wichtig sind.

In den Abbildungen 2-3 und 2-4 sind die Ergebnisse getrennt für Frauen und Männer dargestellt. Frauen gründen deutlich häufiger als Männer ohne jeglichen Finanzierungsbedarf: 38% sagen, dass das Thema Finanzierung für sie nicht wichtig sei, gegenüber 28% der Männer. Darüber hinaus ist aus einschlägigen empirischen Studien bekannt, dass Gründerinnen auch einen vergleichsweise niedrigen Finanzierungsbedarf haben und häufiger in Teilzeit gründen (Leicht & Welter, 2004). Aus dieser „weiblichen Gründungsform" resultieren wiederum größere Schwierigkeiten beim Zugang zur Finanzierung, da es vergleichsweise schwieriger ist, kleine Kreditsummen zu erhalten (Jungbauer-Gans, 1992; Kehlbeck & Schneider, 1999). Diese geschlechtspezifischen Finanzierungsschwierigkeiten können für die von uns befragten Gründer/innen der vier Bundesländer jedoch nicht bestätigt werden: Frauen und Männer gaben gleichermaßen zu 11% an, dass ihnen Finanzierung gefehlt hätte. Möglicherweise kann dies als Erfolg der in den letzten Jahren länderspezifisch und auch bundesweit aufgelegten Mikro-Kreditprogramme gewertet werden.

Gemäß der Ergebnisse zu den als subjektiv wichtig erachteten Faktoren, die besagen, dass Männer betriebswirtschaftliche Kenntnisse höher bewerten als Frauen, zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der Männer auch schon betriebswirtschaftliche Kenntnisse besitzen, gegenüber vergleichsweise weniger Frauen (nur 39%). Als vollständig unwichtig für die eigene Gründung werden diese Kenntnisse aber von ähnlich wenigen Gründerinnen und Gründern empfunden.

[3] Hier wurde immer nur nach einer Organisation gefragt, auch wenn der/die Befragte evtl. Angebote von mehreren Institutionen wahrgenommen hat.

Abbildung 2-3: Vermittelte Kompetenzen (nur Frauen)

Welche Kompetenzen bzw. Voraussetzungen brauchen Sie für Ihre Selbständigkeit und welche haben Sie überwiegend durch die [Organisation] vermittelt bekommen?

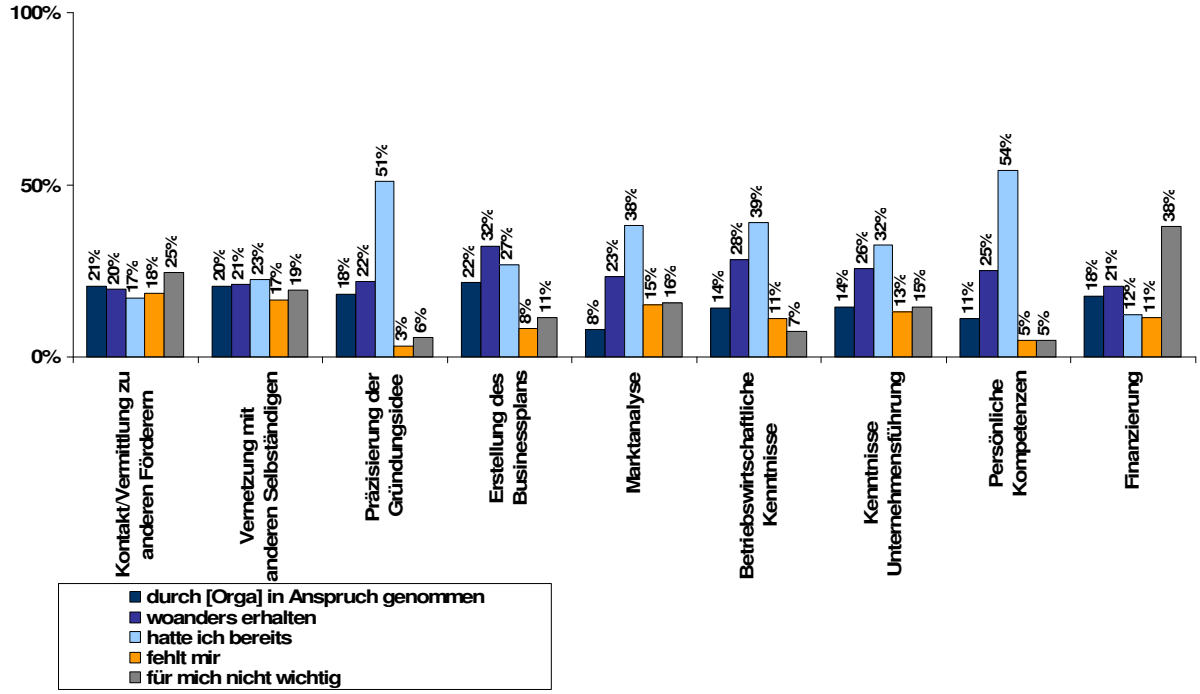
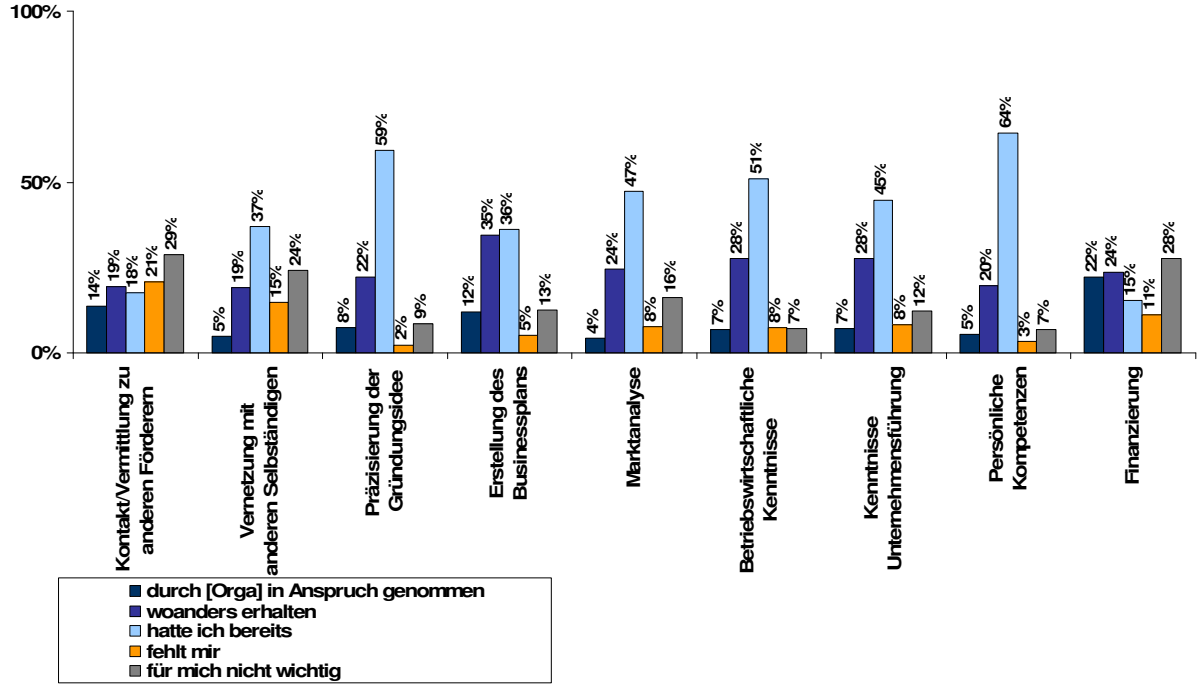


Abbildung 2-4: Vermittelte Kompetenzen (nur Männer)

Welche Kompetenzen bzw. Voraussetzungen brauchen Sie für Ihre Selbständigkeit und welche haben Sie überwiegend durch die [Organisation] vermittelt bekommen?



Elementarer Bestandteil dieser Untersuchung ist die Frage, ob die Beratungs- und Förderangebote in den untersuchten Regionen die Bedarfe von Gründerinnen und Gründern gleichermaßen abdecken. Deshalb soll ein besonderes Augenmerk auf die Auswertung der Frage gelegt werden, welche Kompetenzen bzw. Voraussetzungen als fehlend angegeben wurden (Tabelle 2-8).

Tabelle 2-8: Kompetenzen und Voraussetzungen: "Fehlt mir" nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Kontakt/Vermittlung zu and. Förderern	18,4%	20,7%
Vernetzung mit anderen Selbständigen	16,6%	14,8%
Marktanalyse	15,0%*	7,8%*
Kenntnisse Unternehmensführung	13,0%*	8,3%*
Finanzierung (Bankkredite, Förderung)	11,4%	11,1%
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	11,0%+	7,5%+
Erstellung des Businessplans	8,2%+	5,0%+
Persönliche Kompetenzen	4,9%	3,4%
Präzisierung der Gründungsidee	3,1%	2,3%

* = $p < 0,01$; + = $p < 0,05$

In allen Bundesländern fehlt den Gründer/innen am häufigsten der Kontakt bzw. die Vermittlung zu anderen Förderern, gefolgt von einer unzureichenden Vernetzung mit anderen Selbständigen. Diese am häufigsten angegebenen fehlenden Bedarfe weisen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede auf.

Frauen gaben jedoch signifikant häufiger an, dass ihnen die Erstellung des Businessplans, eine Marktanalyse, betriebswirtschaftliche Kenntnisse und auch Kenntnisse in der Unternehmensführung fehlen. Es verwundert auf den ersten Blick, dass Gründerinnen in der vorhergehenden Frage nach wichtigen Faktoren für die eigene Selbständigkeit angaben, dass ihnen betriebswirtschaftliche Kenntnisse nicht wichtig erscheinen und sich hier nun zeigt, dass genau diese Kenntnisse Frauen signifikant häufiger fehlen. Eine Kreuztabellierung der Ergebnisse zeigte jedoch, dass diejenigen Frauen, die angaben, dass ihnen betriebswirtschaftliche Kenntnisse fehlen, bei der Frage nach den wichtigen Faktoren diese Kenntnisse auch als wichtig einschätzen (Tabelle 2-9).

Tabelle 2-9: *Subjektiv wichtige Faktoren* Betriebswirtschaftliche Kenntnisse nach *Kompetenz* Betriebswirtschaftliche Kenntnisse „fehlt mir" (nur Frauen)

		Subjektiv wichtige Faktoren: Betriebswirtschaftliche Kenntnisse				
		1 = unwichtig	2	3	4	5 = sehr wichtig
Kompetenz: Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	Hier beansprucht	4,2%	11,6%	31,6%	34,7%	17,9%
	Woanders beansprucht	0,5%	4,6%	29,4%	38,7%	26,8%
	Hatte bereits	1,1%	0,8%	23,0%	37,7%	37,4%
	„fehlt mir"		9,7%	37,5%	31,9%	20,8%
	Nicht wichtig	16,3%	30,6%	26,5%	20,4%	6,1%
Gesamt		2,4%	6,5%	27,9%	35,7%	27,6%

* = p < 0,01; + = p < 0,05

Insgesamt gaben in mehreren Punkten mehr Frauen als Männer einen ungedeckten Beratungsbedarf an. Dies könnte einerseits ein Hinweis darauf sein, dass die Angebote der Beratungs- und Förderstruktur Gründerinnen weniger gut erreichen oder von diesen als weniger passend empfunden werden. Es ist jedoch auch denkbar, dass Frauen ihre Kompetenzen maßgeblich unterschätzen, während Männer sich häufig überschätzen. Dies konnte in verschiedenen repräsentativen Studien auch gezeigt werden (z.B. Sternberg et al., 2007). Möglicherweise spiegelt sich dies auch in unserer Befragung in den als fehlend empfundenen Kenntnissen wider, weshalb sich die gefundenen Unterschiede eher mit einer geschlechtsabhängig unterschiedlichen Selbsteinschätzung begründen lassen. Oftmals ist es auch nicht das Geschlecht per se, das für Unterschiede verantwortlich zu machen ist.

Beispielsweise wurde eingangs festgestellt, dass Frauen das Gründungsmotiv Arbeitslosigkeit (Push-Motiv) signifikant häufiger angaben. Gründungen aus der Arbeitslosigkeit unterscheiden sich in ihren Vorbedingungen wiederum maßgeblich von Gründungen, die nicht aus einer Notsituation heraus erfolgen und sind darüber hinaus langfristig auch weniger erfolgreich (Kohn & Spengler, 2008; Sternberg et al., 2007). Daraus ließe sich schlussfolgern, dass Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit womöglich auch besondere Beratungs- und Förderbedarfe haben. Dies soll nun auch für die von uns Befragten insgesamt und jeweils für Männer und Frauen getrennt näher beleuchtet werden. Dazu werden die fehlenden Bedarfe jeweils zwischen Gründungen mit und ohne ausgeprägtem Push-Motiv verglichen (Tabelle 2-10).

Tabelle 2-10: Kompetenzen und Voraussetzungen: "Fehlt mir" nach Motiv Arbeitslosigkeit und Geschlecht

	Gesamt		Frauen		Männer	
	Push-Motiv	Nicht Push-Motiv	Push-Motiv	Nicht Push-Motiv	Push-Motiv	Nicht Push-Motiv
Kontakt/Vermittlung zu and. Förderern	20,3%	18,9%	20,2%	16,4%	20,5%	20,7%
Vernetzung mit anderen Selbständigen	18,1%*	12,7%*	17,8%	15,5%	18,4%*	10,4%*
Finanzierung (Bankkredite, Förderung)	13,0%+	9,0%+	12,2%	9,9%	13,7%+	8,3%+
Marktanalyse	12,8%	9,7%	15,3%	14,3%	10,3%+	6,3%+
Kenntnisse Unternehmensführung	12,2%+	8,3%+	14,4%	10,3%	10,1%	6,5%
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	9,5%	8,3%	10,2%	11,2%	8,8%	6,1%
Erstellung des Businessplans	6,3%	6,6%	7,9%	8,3%	4,8%	5,3%
Persönliche Kompetenzen	5,5%*	2,4%*	6,5%+	2,9%+	4,6%+	2,2%+
Präzisierung der Gründungsidee	3,5%+	1,7%+	3,7%	2,2%	3,4%	1,4%

* = $p < 0,01$; + = $p < 0,05$; Signifikanz getestet jeweils für Push-Motiv versus Nicht Push-Motiv

Personen, die sich vor dem Hintergrund einer (drohenden) Arbeitslosigkeit selbständig machten, gaben signifikant häufiger an, dass es ihnen an einer Präzisierung der Gründungsidee, den Kenntnissen der Unternehmensführung, einer Finanzierung ihres Vorhabens und auch an persönlichen Kompetenzen mangele. Besonders eklatant sind die Unterschiede bei der Vernetzung mit anderen Selbständigen, die Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit besonders häufig fehlt. Hierdurch wird deutlich, dass Gründer/innen mit Push-Motiv über deutlich weniger Sozialkapital verfügen. Für sie wären Vernetzungsangebote womöglich besonders hilfreich. Der Vergleich von Gründungen mit und ohne Push-Motiv innerhalb der Geschlechter zeigt: die Gruppe der Frauen ist in sich sehr viel homogener. Das heißt, bis auf dass Gründerinnen aus der Arbeitslosigkeit häufiger fehlende persönliche Kompetenzen angaben, unterschieden sich Gründerinnen aus der Arbeitslosigkeit in ihren ungedeckten Bedarfen nicht von Frauen, für dieses Gründungsmotiv keine Rolle spielte. Dies bedeutet ferner, dass die Unterschiede zwischen Gründungen mit und ohne Push-Motiv in der Gesamtstichprobe großteils auf die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Männer zurückzuführen sind. Auch die Vermutung, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede der ungedeckten Bedarfe (Tabelle 2-8) auf den höheren Anteil der Notgründungen unter den Frauen zurück geht, ist damit nicht haltbar. Dass Gründerinnen mehr ungedeckte Bedarfe als Gründer angaben, scheint somit andere Ursachen zu

haben, die entweder aus nicht passenden Beratungsangeboten resultieren oder aber auf geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kompetenzeinschätzungen beruhen.

2.5 Schwierigkeiten im Gründungsprozess

Die Analyse der Frage, welchen Schwierigkeiten die Gründerinnen und Gründer vor und während ihrer Gründung begegnet sind, spricht für die Vermutung, dass die häufiger von Gründerinnen angegebenen ungedeckten Bedarfe womöglich auf eine Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten bzw. auf eine größere Unsicherheit zurückzuführen sind. So empfinden Frauen signifikant stärker als Männer internale und personenbezogene Faktoren als schwierige Momente im Gründungsprozess. Sie haben größere Angst vor einem Scheitern, fehlendes Selbstvertrauen und bemängeln den wenigen Erfahrungsaustausch. Männer hingegen beurteilen externale Faktoren als signifikant hinderlicher im Vergleich zu Frauen. Sie geben an, dass bürokratische Hürden, Schwierigkeiten mit der Finanzierung, eine schlechte Zahlungsmoral von Kunden sowie eine schlechte Beratung die gravierenden Probleme im Gründungsprozess sind.

Trotz der geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten müssen Beratungsangebote inhaltlich nicht zwangsläufig auch geschlechtsspezifisch ausgerichtet werden. Es sollte jedoch bedacht werden, dass Schwierigkeiten im Gründungsprozess offenbar unterschiedlich wahrgenommen werden. Tendenziell wird von Frauen der Umgang mit internalen Schwierigkeiten als wichtiger eingeschätzt, während Männer externale Probleme stärker wahrnehmen. Eine individuumsbezogene Beratung sollte diese Unterschiede erkennen und zugleich berücksichtigen, dass nicht jede Gründerin und jeder Gründer exakt in dieses Muster passt.

Tabelle 2-11: Schwierigkeiten im Gründungsprozess nach Geschlecht

	Frauen		**Männer**	
	x̄	sd	**x̄**	sd
starke Konkurrenz am Markt	**2,88**	1,41	**2,97**	1,38
bürokratische Hürden	**2,63***	1,59	**2,95***	1,60
Angst vorm Scheitern	**2,49***	1,42	**2,22***	1,31
Schwierigkeiten mit der Finanzierung	**2,35***	1,58	**2,67***	1,60
wenig Erfahrungsaustausch	**2,32***	1,37	**2,02***	1,21
schlechte Zahlungsmoral der Kunden	**2,07***	1,33	**2,45***	1,40
Begegnete oft Vorurteilen	**2,00**	1,30	**2,05**	1,30
Fehlendes Selbstvertrauen	**1,95***	1,21	**1,57***	0,97
Vereinbarkeitsprobleme Familie und Beruf	**1,86**	1,25	**1,90**	1,12
schlechtes Selbstmanagement	**1,78**	1,11	**1,83**	1,12
Schlechte Beratung	**1,72***	1,17	**1,93***	1,26
Gesundheitliche Probleme	**1,64**	1,12	**1,54**	0,97

* = $p < 0{,}01$; $^{+}$ = $p < 0{,}05$; x̄ = Mittelwert, sd = Standardabweichung; Skala: 1=trifft nicht zu 5=trifft zu

In Fortführung der Annahme, dass Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit andere Voraussetzungen haben, als Gründer/innen für die dieses Push-Motiv keine Rolle spielt, werden im Folgenden die auftretenden Schwierigkeiten unter diesem Aspekt noch einmal näher betrachtet. Es zeigt sich, dass notmotivierte Gründungen mit weitaus größeren Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses einhergehen (Tabelle 2-12). Dabei werden sowohl externale als auch internale Schwierigkeiten von Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit stärker wahrgenommen. Im Einzelnen sind dies eine starke Konkurrenz am Markt, wenig Erfahrungsaustausch und auch eine als schlecht empfundene Beratung. Überdies berichteten Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit, vermehrt Vorurteilen begegnet zu sein. Ferner haben Not-Gründer/innen aber auch mit einer größeren Angst vor dem Scheitern, weniger Selbstvertrauen, einem schlechten Zeitmanagement sowie gesundheitlichen Problemen zu kämpfen.

Tabelle 2-12: Schwierigkeiten im Gründungsprozess nach Motiv Arbeitslosigkeit

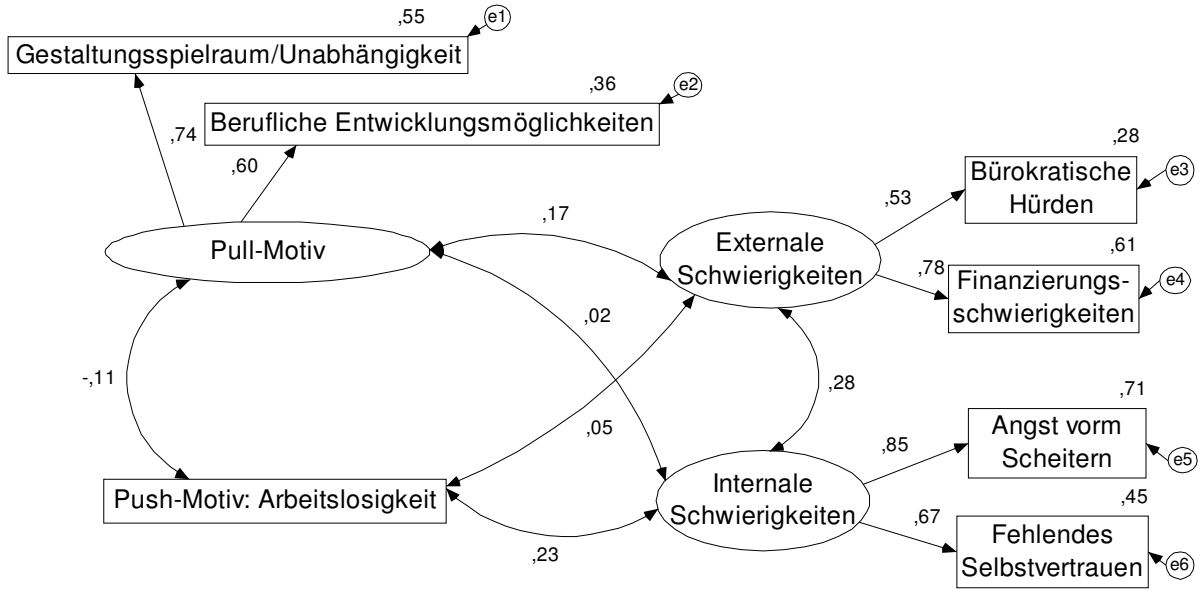
	Gesamt		Frauen		Männer	
	Push-Motiv	**Nicht Push-Motiv**	**Push-Motiv**	**Nicht Push-Motiv**	**Push-Motiv**	**Nicht Push-Motiv**
starke Konkurrenz am Markt	3,14*	2,75*	3,06*	2,70*	3,22*	2,79*
bürokratische Hürden	2,86	2,78	2,68	2,60	3,03	2,89
Angst vorm Scheitern	2,59*	2,14*	2,66*	2,33*	2,53*	2,00*
Schwierigkeiten mit der Finanzierung	2,57	2,49	2,40	2,35	2,74	2,59
schlechte Zahlungsmoral der Kunden	2,34	2,24	2,12	2,02	2,54	2,39
wenig Erfahrungsaustausch	2,30*	2,01*	2,44*	2,15*	1,97*	1,87*
Begegnete oft Vorurteilen	2,11+	1,97+	2,07	2,95	2,14	1,99
Schlechte Beratung	1,94*	1,74*	1,81+	1,64+	2,06	1,80
Vereinbarkeitsprobleme Familie und Beruf	1,93	1,86	1,88	1,83	1,97	1,87
Fehlendes Selbstvertrauen	1,89*	1,62*	2,02	1,89	1,75*	1,43*
schlechtes Selbstmanagement	1,88+	1,75+	1,81	1,74	1,94*	1,75*
Gesundheitliche Probleme	1,69*	1,49*	1,72+	1,52+	1,65*	1,47*

* = $p < 0{,}01$; + = $p < 0{,}05$; $\bar{x}$ = Mittelwert; Skala: 1=trifft nicht zu 5=trifft zu; Signifikanz getestet jeweils für Push-Motiv versus Nicht Push-Motiv

Werden die Schwierigkeiten nach Gründungsmotiv noch einmal für Frauen und Männer getrennt betrachtet, so wiederholen sich die beobachteten Unterschiede zwischen Gründungen mit und ohne Push-Motiv auch innerhalb der beiden Gruppen. Dies deutet darauf

hin, dass auftretende Gründungsschwierigkeiten auch stark vom zugrundeliegenden Motiv abhängen. Zum einen sehen sich Gründerinnen und Gründer aus der Arbeitslosigkeit mit stärkeren Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses belastet. Zum anderen beeinflusst die Art des Gründungsmotivs auch die Art der Schwierigkeit. So betonen pull-motivierte Gründer/innen in erster Linie externale Schwierigkeiten, während für push-motivierte Gründer/innen vor allem internale Schwierigkeiten im Vordergrund stehen (Abbildung 2-5).

Abbildung 2-5: Gründungsmotive und Gründungsschwierigkeiten



ML-Estimation, Chi-square = 11,894 (df = 9, p = ,219), RMSEA = ,013

3 Gründerinnen im Bundesvergleich

OptExist untersuchte die Förderstrukturen und deren Passung auf die Bedarfe der Gründer/innen in Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Bayern (München). Durch die Auswahl der vier Untersuchungsregionen wurden verschiedene Facetten von Regionalstruktur, Wirtschaftslage, Arbeitsmarktsituation und Gründungsförderpolitiken abgebildet, die ihrerseits einen Einfluss auf die Gründungsdynamiken der Bundesländer haben (Details in den Länderfallstudien in diesem Bericht). Der Frage, welche Rolle der regionenspezifische Hintergrund ferner auch für die Passung und Wahrnehmung der Beratungs- und Förderangebote aus Gründerinnensicht spielt, soll durch einen Ländervergleich nachgegangen werden. Da insbesondere die Frage interessiert, wie bzw. ob durch eine verbesserte Förderstruktur das weibliche Potenzial stärker ausgeschöpft werden kann, werden im Folgenden ausschließlich die Antworten der weiblichen Gründungspersonen der vier Bundes-

länder ausgewertet. Da die Befragung in den einzelnen Bundesländern in Kooperation mit verschiedenen Organisationen erfolgte, das heißt neben Handels- und Handwerkskammern insbesondere mit unterschiedlichen Finanzinstituten und zivilgesellschaftlichen Beratungsinstitutionen, sollten die folgenden Ergebnisse vorsichtig und als Tendenzen interpretiert werden.

Tabelle 3-13: Verteilung der befragten Gründerinnen nach Bundesländer

	Gründerinnen absolut (N)	Relativ (%)*
Hamburg	263	32%
Bremen	210	26%
München	136	17%
Sachsen-Anhalt	209	26%
Gesamt	818	100%

* Spaltensumme über 100% ist bedingt durch Rundungsungenauigkeiten

3.1 Vorbedingungen

In der geschlechtsspezifischen Betrachtung zeigte sich, dass bei den von uns befragten Gründer/innen – wie auch in Deutschland insgesamt – Gründungen aus der Arbeitslosigkeit eine große Rolle spielen. Generell wird die Förderung von Selbständigkeit in diesem Kontext durchaus von Seiten der Politik als ein Beitrag zur Eindämmung der Massenarbeitslosigkeit verstanden (Sternberg et al, 2007). Folglich wäre zu erwarten, dass sich in Bundesländern, die über hohe Arbeitslosenquoten verfügen, entsprechend auch quantitativ mehr Gründer/innen aus dieser Notlage heraus selbständig machen. Es zeigte sich jedoch, dass nicht nur Gründerinnen in Bremen und Sachsen-Anhalt sondern auch Münchener Gründerinnen überdurchschnittlich häufig vor dem Hintergrund einer Arbeitslosigkeit gründen[4] (Tabelle 3-2). Teilweise kann dieses jedoch auch auf den Feldzugang zurückzuführen sein.

Tabelle3-14: Situation vor Gründung nach Bundesland

	Hamburg	Bremen	München	Sachsen-Anhalt
in Arbeit (auch befristet, gekündigt, selbständig)	51,8%*	32,3%	32,5%	33,0%
arbeitslos	33,1%*	61,0%	51,2%	53,4%
Eltern-/Familienzeit	8,4%	5,5%	11,4%	4,4%
in Ausbildung	6,8%	1,2%*	4,9%	9,2%*
Gesamt	100%	100%	100%	100%

***** = $p < 0{,}01$; $^{+}$ = $p < 0{,}05$, Signifikanztest: 2x2-Tabellen, Chi-Quadrat

[4] Deutschlandweit waren etwa 40% der Gründerinnen und Gründer vorher arbeitslos (Kohn & Spengler, 2007)

Unabhängig von der Situation vor ihrer Gründung verfügen Existenzgründerinnen in Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Bayern über ähnliche Voraussetzungen. So weichen die Berufserfahrung und auch die spezifische Branchenerfahrung der Gründerinnen in den vier untersuchten Regionen nicht wesentlich voneinander ab. Dabei verfügen die von uns befragten Gründerinnen im Durchschnitt über 15 Jahre Berufs- und 7 Jahre Branchenerfahrung.

3.2 Gründungsmotive

Tabelle 3-15: Gründungmotive nach Bundesland

	Hamburg		Bremen		München		Sachsen-Anhalt	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
Verdienstmöglichkeiten	**3,43[a]**	1,25	**3,31[a,b]**	1,10	**2,99[b]**	1,17	**3,28[a,b]**	1,16
berufliche Entwicklung	**3,58[a]**	1,32	**4,17**	1,03	**4,19**	0,95	**3,91**	1,13
Spielraum/Unabhängigkeit	**4,35**	1,03	**4,55**	0,77	**4,51**	0,90	**4,38**	0,89
Arbeitslosigkeit	**2,90[a]**	1,72	**3,71[b]**	1,58	**3,14[a]**	1,62	**3,64[b]**	1,62
flexible Arbeitszeiten	**3,64[a]**	1,43	**3,98[b]**	1,26	**4,22[b]**	1,11	**3,89[a,b]**	1,32
Vereinbarkeit Familie	**3,30[a]**	1,59	**3,20[a]**	1,70	**3,61[a,b]**	1,57	**3,73[b]**	1,42
Gründungsidee	**3,68**	1,34	**3,79**	1,34	**3,81**	1,27	**3,97**	1,24

Superskripte = signifikante Abweichung ($p < 0,05$) von Zellen mit anderem Superskript (ANOVA); $\bar{x}$ = Mittelwert, sd = Standardabweichung

Bei den Münchener Gründerinnen lassen sich Muster erkennen, die als „typisch weibliche" Gründungsmotive gelten und z.T. auch als Geschlechterunterschiede in der OptExist-Befragung identifiziert wurden (Tabelle 2-5). So sind ihnen die Verdienstmöglichkeiten im Zuge ihrer Gründung weniger wichtig, wohingegen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie flexible Arbeitszeiten stärker betont werden als von Gründerinnen der anderen Bundesländer (Tabelle 3-3). Ferner ist auch eine (drohende) Arbeitslosigkeit als Gründungsmotiv für Münchener und Hamburger Gründerinnen signifikant weniger wichtig als für Gründerinnen aus Bremen und Sachsen-Anhalt. Dies ist bei den Münchenerinnen besonders interessant, da sie ähnlich häufig wie Gründerinnen aus Bremen und Sachsen-Anhalt vor ihrer Selbständigkeit arbeitslos waren. Hamburger Gründerinnen gründeten signifikant seltener aus der Arbeitslosigkeit heraus, weshalb es nicht verwundert, dass bei ihnen das Motiv der drohenden Arbeitslosigkeit auch weniger stark ausgeprägt ist. Am Beispiel der Münchenerinnen zeigt sich jedoch, dass offenbar nicht nur die eigene Situation vor der Selbständigkeit einen Einfluss auf die Gründungsmotivation hat, sondern ebenso die Alternativen, die vom Umfeld suggeriert werden. Im Münchener Wirtschaftsraum ist die Arbeitslosenquote vergleichsweise niedrig. Dies führt scheinbar dazu, dass aufgrund der als relativ gut empfundenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt Gründungen weniger aus einer empfundenen Notsituation (Push-Motiv) heraus getätigt werden – ob-

wohl die Münchenerinnen vorher genauso häufig arbeitslos waren wie Gründerinnen aus Bremen und Sachsen-Anhalt (Tabelle 3-4).

Tabelle 3-16: Gründungsmotiv Arbeitslosigkeit (Push) nach Bundesland

	Hamburg	Bremen	München	Sachsen-Anhalt
Push-Motiv	43% [a]	62% [b]	47% [a]	63% [b]
Nicht Push-Motiv	57% [a]	38% [b]	53% [a]	37% [b]
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Superskripte = signifikante Abweichung ($p < 0,05$) von Zellen mit anderem Superskript (2x2-Tabellen Chi-Quadrat-Test)

3.3 Subjektiv wichtige Faktoren

Gründerinnen aller vier Bundesländer werten zuvorderst persönliche Faktoren als essentiell für ihre Selbständigkeit. So wurden Selbstmanagement, Ausdauer und Belastbarkeit, Durchsetzungsfähigkeit sowie eine gute Gesundheit als die wichtigsten Faktoren eingestuft (Tabelle 3-5). Als etwas weniger bedeutend bewerteten Gründerinnen eher „technische" Faktoren, wie Marketing, betriebswirtschaftliche Kenntnisse oder Führungsqualitäten. Schließlich wurden ungeachtet der deutlich unterschiedlichen wirtschaftlichen und politischen Konstellationen der untersuchten Bundesländer die regionalpolitischen Rahmenbedingungen subjektiv als am wenigsten wichtig eingestuft. Auch der institutionellen Förderung und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wurde bundeslandübergreifend weniger Bedeutung beigemessen.

Tabelle 3-17: Subjektiv wichtige Faktoren nach Bundesland

	Hamburg		Bremen		München		S.-Anhalt	
	x̄	sd	x̄	sd	x̄	sd	x̄	sd
Ausdauer und Belastbarkeit	**4,72[b]**	0,56	**4,55[a,b]**	0,70	**4,53[a]**	0,67	**4,53[a]**	0,77
Selbstmanagement/Organisationstalent	**4,68**	0,62	**4,67**	0,57	**4,71**	0,57	**4,64**	0,71
Gute Gesundheit	**4,52**	0,71	**4,47**	0,86	**4,37**	0,78	**4,60**	0,73
Durchsetzungsfähigkeit	**4,37**	0,75	**4,22**	0,81	**4,21**	0,76	**4,36**	0,81
Nachfrage nach dem Produkt/Dienstleistung	**4,28**	0,86	**4,22**	0,86	**4,42**	0,77	**4,18**	0,93
Unterstützung durch Familie/Partner/Freunde	**4,10**	1,09	**4,09**	1,05	**4,10**	0,99	**4,37**	0,94
Risikobereitschaft/Mut	**4,06**	1,14	**4,14**	1,06	**4,16**	1,05	**4,02**	1,06
Marketing/Verkaufstalent	**3,95**	0,98	**3,88**	1,00	**4,09**	0,90	**4,05**	1,10
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	**3,86[a,b]**	1,00	**3,67[a]**	1,01	**3,65[a]**	0,96	**3,94[b]**	0,96
Gute Mitarbeiter/innen	**3,78[c]**	1,54	**3,24[a,b]**	1,55	**3,03[a]**	1,54	**3,63[b,c]**	1,55
Führungsqualitäten	**3,73[a,b]**	0,11	**3,49[a]**	0,11	**3,48[a]**	0,08	**3,83[b]**	0,14
wirtschaftliche Bedingungen in Region	**3,65**	1,19	**3,84**	1,11	**3,79**	1,08	**3,94**	1,27
Vernetzung/Kooperation mit anderen Selbständigen	**3,56**	1,29	**3,66**	1,19	**3,71**	1,08	**3,47**	1,25
institutionelle Beratung/Förderung	**3,29[a]**	1,29	**3,72**	1,16	**3,63**	1,16	**3,73**	1,12
politische Rahmenbedingungen	**3,09**	1,37	**3,08**	1,31	**3,04**	1,28	**3,23**	1,30

Superskripte = signifikante Abweichung ($p < 0,05$) von Zellen mit anderem Superskript (ANOVA); x̄ = Mittelwert, sd = Standardabweichung

In Hamburg und in Sachsen-Anhalt werden gute Mitarbeiter/innen und auch Führungsqualitäten als signifikant wichtiger eingestuft; dies lässt eine stärkere Tendenz zu Gründungen mit Angestellten in diesen Ländern vermuten[5].

3.4 Ungedeckte Beratungsbedarfe

In allen vier Bundesländern fehlen den befragten Gründerinnen am häufigsten der Kontakt bzw. die Vermittlung zu anderen Förderern sowie eine Vernetzung mit anderen Selbständigen (Tabelle 3-6). Dabei ist der Anteil derer, denen eine Vermittlung zu anderen Förderern fehlt, in Hamburg und Sachsen-Anhalt besonders hoch. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Vermittlung zu weiteren Förderern aus Sicht der Gründerinnen in München und Bremen noch am besten funktioniert. Allerdings gaben die Münchener Gründerinnen häufiger an, dass ihnen eine Marktanalyse sowie Kenntnisse der Unternehmensführung fehlen. Auch eine Finanzierung fehlt noch durchschnittlich jeder zehnten Gründerin in Hamburg, Bremen, München und Sachsen-Anhalt. Die von den Gründerinnen als besonders wichtig erachteten persönlichen Kompetenzen (Tabelle 3-5) wurden indes auch am wenigsten häufig als fehlend eingestuft. Das heißt, dass diese subjektiv wichtigen Kompetenzen entweder bereits vorhanden waren oder aber dieser Bedarf durch die entspre-

[5] Da das Vorhandensein von Mitarbeitern nicht in allen Bundesländern abgefragt wurde, kann hierüber aber keine gesicherte Aussage getroffen werden.

chenden Beratungsangebote der Länder gut gedeckt werden konnte. Insgesamt gibt es nur wenige bundeslandspezifische fehlende Bedarfe. Unabhängig des spezifischen Gründungsortes lässt sich aus Sicht der Gründerinnen formulieren, dass ein wichtiges Optimierungspotenzial in besseren Kontakten bzw. einer besseren Vernetzung zu anderen Förderern und auch anderen Selbständigen liegen könnte.

Tabelle 3-18: Kompetenzen und Voraussetzungen: "Fehlt mir" nach Bundesland

	Hamburg	Bremen	München	Sachsen-Anhalt
Kontakt/Vermittlung zu and. Förderern	23,4% [b]	12,2% [a]	13,2% [a]	22,7% [b]
Vernetzung mit anderen Selbständigen	21,6%	15,3%	16,5%	11,6%
Marktanalyse	14,2%	12,7%	25,0% [a]	11,5%
Finanzierung (Bankkredite, Förderung)	10,3%	12,2%	15,0%	9,3%
Erstellung des Businessplans	9,5%	8,0%	10,6%	5,2%
Kenntnisse Unternehmensführung	9,3%	14,7%	20,6% [a]	9,9%
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	8,1%	16,1%	11,8%	9,0%
Persönliche Kompetenzen	5,5%	3,9%	4,7%	5,5%
Präzisierung der Gründungsidee	4,7%	2,1%	1,5%	3,1%

Superskripte = signifikante Abweichung ($p < 0,05$) von Zellen mit anderem/keinem Superskript (2x2-Tabellen Chi-Quadrat-Test)

3.5 Schwierigkeiten im Gründungsprozess

Auch viele Schwierigkeiten im Verlauf eines Gründungsprozesses werden in den vier untersuchten Regionen als ähnlich hinderlich wahrgenommen (Tabelle 3-7). Dabei wurde die starke Konkurrenz am Markt von allen Gründerinnen als das schwerwiegendste Problem benannt. Diese Schwierigkeit ist durch Beratung und Förderung wohl kaum zu beheben; marginal mag hier eine Empfehlung hinsichtlich der Besetzung von Marktnischen oder schlagkräftiger Marketingstrategien von Nutzen sein. Bemerkenswerterweise landen jedoch auf Platz zwei (Hamburg & Sachsen-Anhalt) bzw. vier (Bremen & München) der abgefragten Gründungsschwierigkeiten bereits die bürokratischen Hürden. Bürokratische Hürden und die damit verbundene Ausschöpfung der knappsten Ressource einer Gründerin – ihrer Zeit – binden ohnehin schon knappe Energien, worin sich die befragten Gründerinnen aller Bundesländer offenbar einig sind, da es keine Unterschiede bezüglich des Grades der empfundenen Schwierigkeit zwischen den Ländern gibt. Hinzu kommen auch noch Schwierigkeiten mit der Finanzierung des Vorhabens, die von den befragten Gründerinnen als ähnlich hinderlich empfunden werden.

Tabelle 3-19: Schwierigkeiten im Gründungsprozess nach Bundesland

	Hamburg		Bremen		München		Sachsen-Anhalt	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
starke Konkurrenz am Markt	**2,83**	1,40	**2,84**	1,38	**2,98**	1,34	**2,89**	1,48
Bürokratische Hürden	**2,65**	1,60	**2,44**	1,55	**2,52**	1,58	**2,84**	1,62
Schwierigkeiten mit der Finanzierung	**2,44**	1,59	**2,23**	1,51	**2,30**	1,58	**2,41**	1,63
Angst vorm Scheitern	**2,37**[a]	1,45	**2,61**[a,b]	1,36	**2,77**[b]	1,35	**2,36**[a]	1,45
wenig Erfahrungsaustausch	**2,21**[a,b]	1,38	**2,47**[b,c]	1,41	**2,69**[c]	1,38	**2,06**[a]	1,24
schlechte Zahlungsmoral der Kunden	**2,00**	1,32	**1,97**	1,25	**2,20**	1,30	**2,18**	1,42
Begegnete oft Vorurteilen	**1,89**	1,26	**1,92**	1,24	**2,08**	1,32	**2,16**	1,39
Schlechte Beratung	**1,80**	1,23	**1,69**	1,14	**1,59**	1,08	**1,73**	1,19
Vereinbarkeitsprobleme Familie und Beruf	**1,78**	1,26	**1,77**	1,12	**2,03**	1,36	**1,95**	1,27
schlechtes Selbstmanage-ment	**1,73**[a]	1,11	**1,82**[a,b]	1,10	**2,08**[b]	1,22	**1,55**[a]	,996
Fehlendes Selbstvertrauen	**1,68**[a]	1,09	**2,27**[b]	1,31	**2,56**[b]	1,31	**1,61**[a]	,954
Gesundheitliche Probleme	**1,53**	1,04	**1,69**	1,17	**1,73**	1,11	**1,66**	1,17

Superskripte = signifikante Abweichung ($p < 0,05$) von Zellen mit anderem Superskript (ANOVA); $\bar{x}$ = Mittelwert, sd = Standardabweichung

Neben diesen external gelagerten Schwierigkeiten waren auch internale Schwierigkeiten von Bedeutung. So wurden insbesondere die Angst vor einem Scheitern, wenig Erfahrungsaustausch und fehlendes Selbstvertrauen als internale Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses benannt. Die Unterschiede zwischen den Ländern erscheinen jedoch wenig systematisch, sodass diese womöglich eher auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Gründerinnen zurückzuführen sind. Da sich zudem keine länderspezifischen Unterschiede in den externalen Schwierigkeiten zeigten, lässt sich ableiten, dass Existenzgründerinnen in allen Regionen vor vergleichbaren Hürden stehen. Empfehlungen für die Beratungs- und Förderlandschaft lassen sich folglich bundeslandübergreifend formulieren. Insbesondere besteht trotz der sehr unterschiedlichen Strukturen in Hamburg, Bremen, München und Sachsen-Anhalt überall noch ein hoher Bedarf an Bürokratieabbau.

4 Fazit

Existenzgründerinnen aus Bayern (Region München), Bremen, Hamburg und Sachsen-Anhalt (Magdeburg, Halle) gründen mit ähnlichen persönlichen Voraussetzungen und stehen vor vergleichbaren Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses. Trotz unterschiedlicher Förderstrukturen wurde bundeslandübergreifend deutlich, dass im (weiteren) Abbau von bürokratischen Hürden, in einer transparenteren Vermittlung zu anderen Fördereinrichtungen und durch die Bereitstellung von besseren Vernetzungsmöglichkeiten zu anderen Selbständigen wichtige Optimierungspotenziale des Gründungsfördersystems lie-

gen. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Auch die Finanzierung des eigenen Vorhabens ist weiterhin eine Hürde, die von Gründerinnen und Gründern angegeben wurde. Allerdings zeigte sich der vielfach gefundene Geschlechterunterschied von stärkeren Finanzierungsschwierigkeiten seitens der Gründerinnen nicht (mehr). Dies ist möglicherweise dem Erfolg von jüngst aufgelegten Mikrokreditprogrammen in Bund und Ländern zu verdanken, die zwar nicht explizit für Frauen geschaffen wurden, den „weiblichen" Gründungsbedürfnissen jedoch offenbar besonders zugutekommen.

Denn Frauen gründen nach wie vor mit etwas anderen Zielsetzungen als Männer, woraus unterschiedliche Arten von Gründungsprojekten mit wiederum unterschiedlichen Bedarfen resultieren. Während für beide Geschlechter eine drohende Arbeitslosigkeit eindeutig als push-Motivation identifiziert werden konnte, zeigte sich für Männer, dass die Umsetzung der Geschäftsidee dem pull-Motiv zuzuordnen ist. Für Frauen hingegen war das Erreichen flexibler Arbeitszeiten eng mit dem pull-Motiv verbunden. Flexible Arbeitszeiten und damit einhergehende kleinere Gründungen sind demnach ausdrückliche und positiv konnotierte Entscheidungen der Gründerinnen und müssen folglich unter dieser individuellen Perspektive und vor allem mit alternativen Erfolgsmaßstäben beurteilt werden. Es zeigte sich ferner, dass Frauen häufiger als Männer aus der Arbeitslosigkeit und auch push-motiviert gründen. Das Gründungsmotiv ist wiederum von großer Bedeutung für die weitere Entwicklung einer Selbständigkeit. Insbesondere zeigte sich, dass die Art des Gründungsmotivs eng mit der Art und dem Ausmaß von Gründungsschwierigkeiten assoziiert ist. Geschlechtereffekte werden dadurch zum Teil überlagert. Entsprechend ging sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine notmotivierte Gründung mit größeren Schwierigkeiten während des Gründungsprozesses einher. Ferner sahen sich Gründer/innen aus der Arbeitslosigkeit verstärkt mit internalen Schwierigkeiten konfrontiert, was für pull-motivierte Gründer/innen so nicht galt. Eine frühe Beachtung der Gründungsmotivation und eine individuell zugeschnittene Beratung erscheinen somit (im Bedarfsfall) für die langfristig positive Entwicklung einer Gründung essentiell. Dies gilt gleichermaßen für die Beurteilungen der individuellen Gründungsvoraussetzungen. Denn Gründerinnen verfügten zwar erwartungsgemäß über geringere Branchenerfahrungen; konnten diese jedoch zum Teil durch einschlägige Erfahrungen in Bereichen außerhalb der „klassischen Berufswelt", z.B. durch ein Ehrenamt, kompensieren.

Schließlich zeigte sich auch, dass die äußeren Rahmenbedingungen wichtig sind; wenngleich dies von den Gründer/innen subjektiv so nicht empfunden wurde. Diese maßen den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen eine vergleichsweise geringe Bedeutung bei. Jedoch haben insbesondere die alternativen Möglichkeiten im abhängigen Beschäftigungsmarkt eine Auswirkung auf die individuelle Gründungsmotivation und damit indirekt auch auf den Gründungserfolg. So zeigte sich, dass die Münchener Gründerinnen ähnlich häufig wie Gründerinnen aus Bremen und Sachsen-Anhalt vor ihrer Selbständigkeit arbeitslos waren. Dennoch nennen die Münchenerinnen das Push-Motiv der (drohenden) Arbeitslosigkeit weitaus seltener als ausschlaggebend. Die Möglichkeiten, die das Umfeld bietet, scheinen demnach einen größeren Einfluss auf das Gründungsmotiv zu haben als die individuelle Situation.

IV. Auswertung der qualitativen Befragung von Existenzgründerinnen - durchgeführt im Großraum München

Detlev Sträter / Cordula Kropp [1]

1 Vorbemerkung 169
2 Methodische Hinweise 169
3 Das Gründerinnen-Sample – Typisierungen 171
4 Auswertung der Interviews 173
4.1 Haben Sie professionelle Hilfe in Anspruch genommen? 174
4.2 Haben Sie einen Businessplan oder vergleichbares erstellt? 178
4.3 Haben Sie finanzielle Unterstützung(en) erhalten? 180
4.4 Wie würden Sie die Beratung bewerten? 182
4.5 Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Beratung aus? 200
4.6 Ein vorläufiges Fazit: Welche Verbesserungs- bzw. Optimierungsvorschläge die Gründerinnen für Beratungseinrichtungen haben 206
5 Zwischenfazit: Erweiterung des Beratungskonzepts um eine vor- und nachgelagerte Beratungsphase 211
6 Zusammenfassende Befunde 216

1 Vorbemerkung

Der folgende Text ist eine qualitative Auswertung von Gesprächen mit Existenzgründerinnen im Raum München. Ziel dieser Auswertung ist es, die Erfahrungen von Existenzgründerinnen mit Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen zu evaluieren. Damit ist die Absicht verbunden, Aussagen und Einschätzungen über die Qualität der Beratung und Förderung zu gewinnen, Beratungsdefizite zu identifizieren und ggf. Vorschläge zu erhalten, ob und wie das bestehende Beratungsangebot verbessert oder nutzergerecht – aus der Perspektive von Existenzgründerinnen – modifiziert werden könnte.

2 Methodische Hinweise

Die empirische Grundlage bilden insgesamt 22 leitfadengestützte Intensiv-Interviews, davon 20 mit Frauen, die in den letzten drei Jahren gegründet haben. Die zwei Intensiv-Interviews mit männlichen Existenzgründern wurden geführt, um Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten zu erhalten.

Mittels der Gespräche wurden möglichst umfassend der Gründungsprozess, die persönliche Lage und persönliche Veränderungen der Gründerinnen erfasst. Die Gespräche wurden anhand eines Leitfadens geführt, der die Gesprächsführung strukturierte: Zunächst wurden Angaben zur Person und zum persönlichen und beruflichen Werdegang erfragt,

[1] unter Mitarbeit von Sylvia Apetz

dann ging es um den Prozess resp. die Phasen der Existenzgründung und um die Erfahrungen, die in dem und mit dem Prozess der Existenzgründung gemacht wurden. Zum Abschluss der Gespräche wurde nach den Zukunftsvorstellungen der Gründerinnen gefragt. Insgesamt umfasste der Leitfaden 40 Einzelfragen, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Gesprächsverlaufs und der individuellen Schwerpunktsetzungen in der Regel auch gestellt wurden. Vielfach wurden Nachfragen gestellt, um Informationen genauer zu erhalten, manchmal wurde aus dem Gesprächsverlauf heraus die Reihenfolge der Fragen umgestellt. Die Gespräche wurden, mit Einverständnis der Gesprächspartnerinnen, aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Gespräche dauerten in der Regel zwischen 1,5 bis zwei Stunden, nur wenige beanspruchten weniger Zeit. Die Gespräche wurden zwischen Mitte Februar und Mitte Juli 2008 geführt.[2]

Von den 22 Gründungen waren 15 Einzelgründungen und sieben Gemeinschaftsgründungen (Teamgründungen), von denen waren an fünf jeweils zwei Gründungspartnerinnen, an einer eine Gründerin und ein Gründer beteiligt, eine Gründung erfolgte durch fünf männliche Gründungspartner. Auch im Falle der Gemeinschaftsgründungen wurde mit nur einer Gründerin (bzw. einem Gründer) gesprochen. 20 Gesprächspartner/innen gründeten in München, zwei im Münchner Umland.

Wie alle qualitativen Untersuchungen können die Ergebnisse aus 22 Expert/inn/engesprächen keine Repräsentativität im statistisch-quantitativen Sinne beanspruchen, sind aber durch Auswahl und Auswertung so erstellt, dass generalisierende Schlüsse auf die zugrunde gelegte Gesamtheit der Gründerinnen im Raum München möglich werden. Sie geben einen guten Eindruck vom Spektrum und der Vielfalt des Gründungsgeschehens durch Frauen. Die Auswahl der Gesprächspartnerinnen ergab sich aus einer inkrementalen Vorgehensweise und folgte den methodischen Grundsätzen des „theoretical sampling": Die ersten Gespräche kamen mit Gründerinnen aus dem persönlichen Bekanntenkreis zustande, weitere Gesprächspartnerinnen wurden durch die Leiterin von GUIDE, eines der beiden frauenspezifischen Beratungseinrichtungen für ausschließlich weibliche Existenzgründerinnen, vermittelt. Einen weiteren Zugang zu Gründerinnen bot die Vortrags- und Messe-Veranstaltung „Female Entrepreneurs", die im März 2008 in der Ludwig-Maximilians-Universität München stattfand und Gelegenheit bot, Gründerinnen an ihren Ausstellungsständen anzusprechen und mit ihnen Termine zu vereinbaren. Als ein weiterer erfolgreicher Weg für Gesprächsakquisitionen bot sich ein Netzwerktreffen von GUIDE an, auf dem das Projekt OptExist vorgestellt wurde. Einige Gesprächstermine ergaben sich durch Vermittlung unserer Gesprächspartnerinnen, die weitere Gründerinnen in ihrem Bekanntenkreis hatten. Schließlich haben wir, um vermutete Branchenblindstellen unter den inzwischen uns bekannten Gründungen zu schließen, bei Gründungsberatungseinrichtungen, so der Handwerkskammer für München und Oberbayern und an der Universität München, um die Vermittlung von Kontakten zu weiteren Gründerinnen nach-

[2] Den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern wurde Anonymität bei der Veröffentlichung ihrer Aussagen zugesichert. Deshalb wurden die Interviews in der Reihenfolge ihrer Datierung nummeriert. Gleiche Ziffern am Ende der Zitierungen (s. u.) bedeuten, dass diese demselben Gespräch entstammen.

gesucht, die über bis dahin nicht ausreichend abgedeckte Gründungsmerkmale verfügten. Insgesamt bestätigt sich der Eindruck, dass die Gespräche einen aussagekräftigen Überblick über das weibliche Gründungsgeschehen im Raum München bieten.

3 Das Gründerinnen-Sample – Typisierungen

Unsere Gespräche mit Gründerinnen zeigen, dass es vielfältige und äußerst unterschiedliche Anlässe und Motive gibt, warum Frauen sich eine selbständige berufliche Existenz aufbauen. Das breite Spektrum unterschiedlicher Gründungsanlässe ist ein beredtes Zeugnis davon, dass es im Grunde sehr individuelle erwerbsbiographische Konstellationen und Lebenslagen sind, aus denen heraus Überlegungen in Richtung erwerbswirtschaftlicher Selbständigkeit angestellt werden und die schließlich zur Gründung führen. So divers und heterogen wie die Gründungsanlässe sind auch die zur Gründung führenden Wege, die ursächlich dafür sind, dass Frauen den Schritt in die berufliche Eigenständigkeit wählen.

Bei aller Vielfalt zeigt die Evaluation der Expertinnengespräche, dass sich die unterschiedlichen Gründungsanlässe mehr oder minder deutlich zu drei Konstellations- und Motivationstypen von Gründungsverläufen gruppieren lassen: „Ideen realisieren" (Planung), „Karrierewechsel" (Strategie), „Aus der Not eine Tugend machen" (Zwangslage).

Der **Gründungstypus „Ideen realisieren"**, der dem Normalfall einer klassischen Unternehmensgründung am nächsten kommt, ist die Verwirklichung und Umsetzung einer Idee, von der der oder die Gründer/in annimmt, dass sie auch erwerbswirtschaftlich tragfähig sein kann. Diese Ideen können in der Ausbildung (Studium) kreiert oder in der beruflichen Praxis gewonnen werden, sie können in besonderen Lebenssituationen entstehen oder aus defizitären Erfahrungen resultieren, wie bspw. nach einem längeren Auslandsaufenthalt die gewohnten Angebote und Annehmlichkeiten daheim nicht mehr vorzufinden. Die Frauen, die Ideen realisieren möchten, sind in der Regel kreativ, zukunftsoffen, kooperationsbereit und flexibel. Sie versuchen, für ihre Idee(n) auf bestehenden Märkten eine Nische zu finden. Bei allem Realismus für die Schwierigkeiten, denen sie sich dabei gegenüber sehen, sind sie doch optimistisch, dass sie über kurz oder lang ihre Idee(n) zur beruflichen und erwerbswirtschaftlichen Basis machen können. Diese Frauen entsprechen am ehesten dem Bild des „klassischen" Unternehmers: so sind sie trotz aller Widrigkeiten überzeugt, Kompetenzen, Fähigkeiten und das Durchsetzungsvermögen zu besitzen, um sich am Markt zu behaupten. Auf alle Fälle ist bei ihnen die Umsetzung der Gründungsidee mit klaren vorausschauenden Vorstellungen von einer schrittweisen Realisierung verbunden, also mit **Planung**. Damit entsprechen diese Frauen am ehesten auch der Zielgruppe, auf die die traditionellen Gründungsberatungs- und -unterstützungs-Angebote der Politik und der Kammern ausgerichtet sind.

Der **Gründungstypus „Karrierewechsel"** umschreibt ein Gründungsmotiv, wenn Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn einen Karrierestau oder gar Karriereknick erfahren oder ihn vorausahnen. Sie möchten auf diesen reagieren oder ihm zuvor kommen, indem sie ihn proaktiv als Wendepunkt interpretieren und einen neuen beruflichen Weg einschlagen. Sie erfahren an ihrem Arbeitsplatz, dass ihre berufliche Karriere „am Ende der Fahnenstange" angekommen ist, weil die Unternehmensstruktur dies erkennen lässt oder weil man ihnen Barrieren in den Weg legt. Oder sie sind unzufrieden mit ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit: Vieles davon ist ihnen fremd geworden, sie haben unter anderen Voraussetzungen ihre Arbeit im Unternehmen begonnen, sie zweifeln am Sinn ihres beruflichen Tuns, die berufliche Perspektive ist abhanden gekommen, die berufliche Entwicklung lässt sich nicht (mehr) mit anderen Lebenszielen verknüpfen. Nun streben sie neue berufliche und oftmals damit auch neue Lebensziele an. Die eine Form der Reaktion auf den Karriereknick wäre eher durch eine abrupte Kündigung und die Aufnahme einer anderen Tätigkeit. Die andere Reaktionsform ist eher eine flexiblere, indem neben dem Hauptberuf eine selbständige Tätigkeit aufgebaut wird, die zu einer Existenzgründung im Neben- oder Zuerwerb führen kann, aus der eine beruflich vollständige Selbständigkeit erwachsen kann. Diese Frauen vollziehen den Karrierewechsel über den Weg in die Selbständigkeit, weil er ein selbst gestaltbarer Umstieg ist und ein Ansporn für neue Ziele. Der Karrierewechsel ist ein **strategisches** Gründungsmotiv. Damit verbindet sich, die Existenzgründung als persönliche Experimentierphase, als temporäre Option für neue berufliche Erfahrungen oder zur Erweiterung von beruflichen und wirtschaftlichen Kenntnissen zu nutzen.

Mit dem dritten **Gründungstypus „Aus der Not eine Tugend machen"** finden Frauen den Weg aus einer persönlichen **Zwangslage**. Sie sind arbeitslos geworden, weil ihr Unternehmen Personal abbaute oder sie aus einer für sie unerträglich gewordenen Arbeitssituation heraus gekündigt haben. Oder sie haben eine Familienpause eingelegt, die sie beenden möchten, aber nun feststellen, dass der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nicht so einfach zu gestalten ist, wie sie sich das zu Anfang der Elternschaft vorgestellt hatten. Adäquate Jobs, etwa in Teilzeit und/ oder in räumlicher Nähe, werden kaum angeboten – zumindest nicht ihnen, mit der unausgesprochenen Unterstellung, dass Frauen als Mütter der Kinder wegen vielleicht häufiger ausfallen könnten. Diese Frauen sehen in der Existenzgründung einen Ausweg, ihre ungewollte Erwerbslosigkeit durch die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit beenden zu können. Die Arbeitslosigkeit wird als eine Zwangslage erfahren; dieser Zwangslage können sie am ehesten entkommen, indem sie sich eine eigenständige erwerbswirtschaftliche Tätigkeit durch Existenzgründung verschaffen.

Jedes Gründungsmotiv ist also mit einer bestimmten Gründungsoption belegt. Im weiteren Gründungsverlauf können aber diese Optionen wechseln: Wenn man die drei Gründungsmotivgruppen verschlagworten wollte, so wären „Planung" (für die Realisierung von Ideen), „Strategie" (für den Karrierewechsel) und „Zwang(slage)" (um aus der Not eine Tugend zu machen) charakterisierend. Die drei **Gründungstypen** sind idealtypische

Kennzeichnungen. In der Gründungswirklichkeit kombinieren sich die Gründungsmotive in der Regel zu individuellen Motivbündeln, in deren Prozessverlauf auch Motivlagen, die für einen anderen Gründungstypus kennzeichnend sind, integriert werden. So können etwa Gründerinnen, die aus einer Notlage heraus sich für eine erwerbswirtschaftliche Selbständigkeit entschieden, im weiteren Verlauf der Konsolidierung ihres Gewerbes sehr wohl plan- und absichtsvoll vorgehen, weil sie inzwischen eine tragfähige Idee entwickelt haben, die sie entsprechend umsetzen. Andererseits können Gründungen, die einen Karrierewechsel beabsichtigen oder vollziehen, getragen werden von der Sorge, dass ein berufliches Ende droht und sich als Ausweg nur die Selbständigkeit anbietet; hierbei also auch Zwangsmotive eine Rolle spielen. Oder es gibt zwar eine gute Startup-Idee als Auslöser und Basis für eine Existenzgründung, ihre Umsetzung wird aber nicht planvoll und zielgerichtet genug verfolgt, so dass der Erfolg ausbleibt und eine Zwangslage entsteht, die sogar zum Abbruch des Gründungsvorhabens oder zur Beendigung der Selbständigkeit führen kann.

Will heißen: Gründen ist immer ein Prozess, der von unterschiedlichen Auslösern, Rahmenbedingungen, individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten und von Zielvorstellungen geprägt wird. Während des Prozessverlaufs können sich Motive und Strategien wandeln; man kann vom einmal eingeschlagenen Gründungspfad abweichen, Neuausrichtungen sind möglich. Es gibt keinen Königsweg zur Gründung. Auf diese Wechselhaftigkeit der vielfältigen Gründungsprozesse muss sich Beratung einstellen.

Die Typisierung des Gründungsgeschehens ist hilfreich zur Strukturierung der Vielfalt von Gründungsmotiven, -formen und -interessen von Frauen. Zugleich hilft diese Typisierung auch bei der Zuordnung und Bewertung von Vorschlägen zur Optimierung des Beratungsangebots.

4 Auswertung der Interviews

Im folgenden werden die Erfahrungen, die Existenzgründerinnen mit dem Beratungssystem gemacht haben, die Erwartungen, die sie an die verschiedenen Beratungsangebote hatten, und die Vorschläge, die sie seiner Verbesserung machen, in der Reihenfolge der Gesprächsleitfäden dargestellt:

- Haben Sie professionelle Hilfe in Anspruch genommen?
- Haben Sie einen Businessplan oder vergleichbares erstellt?
- Haben Sie finanzielle Unterstützung(en) erhalten?
- Wie würden Sie die Beratung bewerten?
- Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Beratung aus?
- Welche Verbesserungs- bzw. Optimierungsvorschläge haben Sie für die jeweils in Anspruch genommenen Institutionen?

4.1 Haben Sie professionelle Hilfe in Anspruch genommen?

Ausnahmslos alle von uns befragten Gründerinnen haben Beratungshilfe in Anspruch genommen; einige nur ein oder zwei, andere nutzten mehr oder minder intensiv das Angebotsspektrum. Als wichtigste Akteure in der Beratungsszene erwiesen sich dabei zum einen die Münchner Agentur für Arbeit, die den Gründungszuschuss zahlt und gründungswillige Frauen zur Beratung und Gründungsvorbereitung an das BfE (Büro für Existenzgründungen) vermittelt, das MEB (Münchner Existenzgründungsbüro), das von der IHK Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern und dem Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München gemeinsam getragen wird, und die sich ausschließlich an Frauen richtenden Beratungsprojekte GUIDE und EFFEKT!, von deren Existenz die meisten befragten Gründerinnen wissen, bei denen aber nur ein Teil von ihnen frauenspezifische Beratung nachsuchte. Neben diesen Gründungsberatungsstellen nehmen Gründerinnen auch den Rat von Steuerberatern, bei Berufsverbänden wie dem BDS (Bund der Selbständigen), wie BIG Media oder das Institut für Freie Berufe in Anspruch, oder sie lassen sich von ehemaligen Selbständigen und Manager/innen coachen, die über den Verein Aktivsenioren Bayern resp. die IHK vermittelt werden. Eine Gründerin hat an dem Studiengang „UnternehmerTUM" teilgenommen, ein von der Klatten-Familie (Hauptaktionär BMW) gesponserter eineinhalbjähriger Ausbildungsgang an der TU München, in dem jährlich 20 Stipendiat/inn/en, die einen strengen Auswahlprozess durchlaufen, Gründungs- und unternehmerisches Management- und Führungswissen vermittelt bekommen.

Die **Arbeitsagentur** nimmt deshalb eine Schlüsselstellung in der Beratungslandschaft ein, weil viele Frauen aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen; entweder weil sie beschäftigungslos waren und von der Arbeitsagentur auf die Möglichkeit des Gründungszuschusses zur Anschubfinanzierung der Existenzgründung hingewiesen wurden oder weil sie – zweitens – ihr Arbeitsverhältnis kündigten mit dem Ziel der beruflichen Selbständigkeit und dann in der Zwischenphase Arbeitslosengeld bezogen oder – drittens – von der Möglichkeit des Gründungszuschusses wussten und dann die Vorbedingung der Arbeitslosigkeit mit ihrem Arbeitgeber arrangierten.

Der Mut zu kündigen, um sich eine selbständige berufliche Existenz aufzubauen, wird nicht überall honoriert. So berichtet eine Gründerin, wie sie auf Unverständnis gestoßen sei, als sie ihre Arbeitslosigkeit bei der Agentur für Arbeit anmeldete. Die Sachbearbeiterin habe

> *die Hände über dem Kopf zusammengeschlagen: ‚In diesen Zeiten, da kündigt man nicht.' – Aber: Das muss man halt manchmal machen. (03)*

Auch andere Gründerinnen haben Erfahrungen mit der Arbeitsagentur gemacht, die ihnen den Weg in die Selbständigkeit nicht ebnete, sondern eher bürokratische Hürden aufbaute, die zeigen, dass die Arbeitsagentur auf Gründungsberatung eigentlich nicht ausgerichtet ist. Stattdessen achtet man auf die Einhaltung der formalen Voraussetzungen für die Gewährung von Arbeitslosengeld und des Gründungszuschusses. Eine spätere Gründerin, gelernte Innenarchitektin, die nach ihrer Familienpause mit Hilfe der Arbeitsagentur eine

Teilzeitstelle haben wollte, berichtet, dass die erfolglose Suche nach einer angemessenen Stelle sie auf die Spur der Existenzgründung brachte, wenngleich ihr die Beratung bei der BfE auch keine zeitliche Beschränkung für eine selbständige Erwerbstätigkeit in Aussicht stellte. Erst nach Durchlauf dieser Beratungsstellen fand sie bei EFFEKT die richtige Unterstützung:

> *Jedes mal hatte ich in diesem Jahr eine andere Beraterin. Die haben überhaupt nicht nach mir gekuckt. Die haben nur geschaut, ob ich meine Pflichttermine wahrgenommen hatte. Und ich hatte das Problem, ich durfte nicht zu den Architekten und Akademikern, sondern ich war im zurückkehrenden Mutterschutz. Dort haben sie mich gezwungen, mich auf eine Vollzeitstelle zu bewerben. (…) Dann bin ich im BfE ein bisschen mitgeschwommen. (…) Die erzählen immer, dass ich mehr als Vollzeit in meinem Beruf rumklotzen muss, und das kann ich nicht. Das hat mich echt frustriert. Ich hatte zwar eine sehr nette Beraterin, aber ich fand, dass ist nicht mein Weg. – Als ich dann auf EFFEKT gestoßen bin, habe ich gesagt: ‚Juhu, ja, das ist es.' Und dann habe ich wirklich Kurse über Kurse über Kurse besucht. (14)*

Die eigentliche Gründer/innenberatung und -schulung ist von der Arbeitsagentur dem Büro für Existenzgründungen übertragen worden. Die gründungsinteressierten Frauen (und Männer) nehmen an den Angeboten des BfE von der Einzelberatung bis hin zu Kursen und Seminaren auch deshalb teil, weil diese auch zur Erstellung eines Businessplans qualifizieren. Die positive Bewertung des Businessplans durch das BfE (oder eine andere dazu legitimierte Stelle wie etwa das MEB) ist Voraussetzung dafür, dass man den Gründungszuschuss von der Arbeitsagentur an die Gründerin/ den Gründer ausgezahlt wird.

Hilfe bei der Erstellung ihres Businessplans erhalten Frauen (und Männer) nicht nur beim BfE, sondern auch beim Münchner Existenzgründungsbüro (MEB), bei Branchenverbänden, Rechtsanwälten, Steuerberatern und/ oder auch bei den genderspezifischen Frauenberatungsprojekten EFFEKT! und GUIDE.

Die Intensität der Inanspruchnahme der Beratungsdienstleistungen durch die Gründerinnen ist sehr unterschiedlich. Einige empfinden die Beratungstermine als aufgenötigt, aber wenig effektiv und reduzieren sie aufs Nötigste, etwa um den Gründungszuschuss von der Arbeitsagentur zu erhalten. Andere sehen darin die Chance, um in Fragen des Gründungsablaufs, des selbständigen Wirtschaftens, der steuerlichen und rechtlichen Belange eines selbständigen Gewerbes verbesserte Kenntnisse und Handlungssicherheit zu erlangen.

Wenn gründungsinteressierte Frauen zusätzlich zu ihrer Arbeitslosenunterstützung den Gründungszuschuss erhalten wollen, dann ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Beratungsterminen und Schulungsseminaren des BfE Pflicht. Die Bewertung der Beratungsleistungen fällt bei den von uns befragten Frauen sehr unterschiedlich aus und variiert zwischen „Zwangsveranstaltung" und „großartiger Chance", je nachdem, welche Erwartungen die Gründerinnen hegen und wie weit ihre Gründungsabsichten bereits gediehen sind. Frauen, die den Gründungszuschuss eher unter dem Mitnahmeeffekt betrachten, sehen die Teilnahme an Seminaren des BfE als ein Absitzen von „Muss-

Vorträgen" (02), denen nichts weiter abzugewinnen sei. Andere Gründerinnen, die bereits genaue Vorstellungen von ihrem zukünftigen Gewerbe haben, sehen hingegen in den Angeboten des BfE eine gute Chance, ihr mangelndes oder unzureichendes kaufmännisches, rechtliches oder organisatorisches Wissen durch Teilnahme an den Kursen und durch gezielten Informationsabruf aufzubessern. Rückbetrachtet empfinden diese Frauen das Beratungsangebot des BfE als sehr hilfreich und qualifizierend und sind dankbar für diese Hilfe, ohne die sie die Existenzgründung nicht so erfolgreich hätten vornehmen können. Neben der unmittelbaren Informations- und Wissensvermittlung genießen Mütter unter den Gründerinnen die Teilnahme an den BfE-Kursen und -Seminaren auch als Gelegenheit, aus dem familiären Kreis – und sei es nur für Stunden – herauszukommen und ihre beruflichen Kenntnisse aufzufrischen.

> *Ich habe mich auch beraten lassen; ich war ganz dankbar dafür und habe sehr viel gelernt. Das Arbeitsamt hat gesagt, sie würden mir einen Zuschuss geben, der ist aber formal geknüpft an die Seminare beim BfE; das war ein Tag zu Versicherungen, ein Tag zu Krankenkassen und ein Tag war so eine Persönlichkeitsentwicklung, wo man ein Unternehmerprofil bekommen hat: Wo sind die Stärken und Schwächen, auch ganz persönliche? Das war sehr, sehr hilfreich, um von Anfang an, wo man nicht praktisch in seinem täglichen Business ist oder im Akquisegeschäft, einfach auch in Ruhe einen fundierten Setup zu haben. Und das war sehr, sehr wichtig. Der Businessplan wurde dann beim BfE mit einem Berater durchgesprochen, und das war einfach auch ganz schön in einem Fachgespräch und nicht im familiären Umfeld. Weil man natürlich auch lernt, dass man irgendwann aus dem familiären Umfeld ausbrechen muss. Familie ist Familie, und man muss Beruf Beruf sein lassen; man muss seine beruflichen Fachthemen und Fachfragen woanders platzieren als zu Hause. Das war einfach auch schön, dass man sich da ein fachliches Feedback geholt hat. (17)*

Die meisten Gründerinnen, zumal wenn sie aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen, gelangen an die üblichen Hauptberatungsstellen BfE oder auch MEB. Einige Gründerinnen haben sich aber gleich zu Anfang ihrer Gründungsaktivitäten an frauenspezifische Beratungsprojekte wie EFFEKT oder GUIDE gewandt und dort ihre ersten Informationen über den Gründungsprozess erhalten. Es sind solche Frauen, die bereits berufliche oder private Erfahrungen mit genderspezifischen Informations- und Beratungseinrichtungen haben und bei der Vorbereitung ihrer Gründungsaktivitäten im Internet oder durch andere Hinweise auf GUIDE bzw. EFFEKT gestoßen sind:

> *Ganz am Anfang habe ich, als ich mich überhaupt mit dem Gedanken getragen habe, bei EFFEKT diese Basic 1, 2 und 3 gemacht. (…) Und das war auch gut, mal so einen Überblick zu bekommen, um was es da überhaupt geht, wie so ein Businessplan aussieht. Ich habe dann an diesem Businessplanwettbewerb teilgenommen, das war, fand ich, hilfreich, überhaupt in diese Denke … (13)*

Gründungswillige Frauen stellen manchmal an Mitarbeiter/innen von Beratungseinrichtungen Erwartungen, die nicht erfüllt werden können oder diese überfordern. So etwa, wenn

beim ersten Gespräch die Beraterin mit Gründerinnen konfrontiert wird, die bereits eine konkrete Vorstellung von ihrem Gründungsprojekt haben und von diesem Gespräch sehr konkrete Antworten auf ihre Fragen erwarten. Beratungseinrichtungen können, das liegt in der Natur der Sache, nicht alle Erwartungen gleichermaßen kompetent erfüllen. In Fällen, in denen die Gründerinnen bereits ein großes Vorwissen mitbringen und mit unternehmerischen und betrieblichen Fragen schon befasst waren, geraten Einstiegsberatungen etwa durch das Münchner Existenzgründungsbüro (MEB) schnell an Grenzen:

> *Die Dame, die uns da beraten hat, wurde, als wir uns vorstellten, und sie uns fragte, was wir vom Background her wären – ja Anwältin, Betriebswirtin, und ich war auch mal Unternehmensberaterin – ganz hektisch. Und nach 10 Minuten hat sie gesagt: ‚Ich weiß, ehrlich gesagt, nicht, wie ich Ihnen helfen kann, weil ihre Fragen sind sehr speziell'. Das waren sie auch. – Ich glaube, das MEB ist sicherlich ein gutes Angebot für jemanden, der gerade eine fixe Geschäftsidee hat, aber sich gar nicht weiter damit beschäftigt hat. (...) Als wir dort waren, waren wir vor allen Dingen an Fördermitteln interessiert und auch ganz stark auch dem steuerliche Rahmen: Welche Unternehmensform ist steuerlich und haftungsrechtlich die beste – wenn man es nebenher macht oder auch wenn man es in Vollzeit macht? Das wäre das, was ich in der Tat erwartet hätte. (05)*

Erwartet werden von verschiedenen Gründerinnen neben Informationen darüber, wie Gründungen vorbereitet und praktiziert werden, aber auch Hinweise auf Risiken und Ungewissheiten, die mit Existenzgründungen verbunden sein können. Dieselbe Gründerin, sie realisierte eine Teamgründung im Zuerwerb, die im Beratungsgespräch im MEB Antworten auf dezidierte Fragen erwartete, bemängelt zugleich, dass zu wenig über die Risiken einer Gründung aufgeklärt werde:

> *Was ich mir ex-post wünschen würde, ist vielmehr: Halt, was sind die Gefahren, was ist eine Herausforderung für Gründer? (05)*

Andere Gründerinnen berichten davon, dass das Anliegen der Risikoaufklärung wesentlicher Teil der Beratung, etwa bei GUIDE oder dem BfE, ist. Manche Frauen beklagen sogar, dass Risiken zu stark in den Vordergrund gerückt und demgegenüber die Chancen vergleichsweise wenig ausgeleuchtet werden.

Tatsächlich ist es nicht Politik der Gründungsberatungseinrichtungen, in Richtung Gründung „um jeden Preis" zu beraten und Gründungswillige dabei zu unterstützen. Wenn erkennbar wird, dass eine Gründungsinteressierte nicht geeignet erscheint, weil sie nicht die Persönlichkeit oder das Talent zur erwerbswirtschaftlichen Selbständigkeit hat, oder die Gründungsidee und/oder die wirtschaftlichen Rahmenbedingen erkennen lassen, dass das Vorhaben mit hoher Sicherheit scheitern könnte, dann wird von einer Gründung auch abgeraten bzw. über Alternativen zur Gründung beraten.

4.2 Haben Sie einen Businessplan oder vergleichbares erstellt?

Nicht von ungefähr ist die Auszahlung des Gründungszuschusses durch die Arbeitsagentur an die Erstellung eines Businessplans gekoppelt, und dieser Businessplan muss positiv begutachtet worden sein. In einem Businessplan (oder auch Geschäftsplan) wird eine Existenzgründung mit all ihren Chancen und Risiken klar und allgemein verständlich dargestellt. Er beschreibt die Geschäftsidee, analysiert den dafür vorhandenen Markt, plant das Vorgehen bei der Realisierung, schätzt den Kapitalbedarf ab und gibt eine Voraussage auf zu erwartende Gewinne.

Nicht wenige Gründerinnen empfinden den Druck, den die Beratungseinrichtungen mit der Forderung nach Aufstellung eines Businessplan auf sie ausübten, zunächst als eine Zumutung, als Angst besetzte oder zumindest lästige Aufgabe, ist die Auszahlung des Gründungszuschusses doch an ihre erfolgreiche Bewältigung gekoppelt. Im Zuge der Auseinandersetzung mit dem Businessplan gewinnen aber Gründerinnen mehr und mehr die Einsicht, dass mit der Aufgabe, ihre Gründungsabsicht in einem Businessplan zu Papier zu bringen und auf schriftliche Weise sich mit dem eigenen Vorhaben detailliert auseinander setzen zu müssen, eine wichtige Funktion der Beratung liegt. Einige Gründerinnen sind regelrecht dankbar über die Möglichkeit, einen Businessplan erstellen und ihr Vorhaben unter Anleitung konzeptionell durchdenken sowie dabei auf die Kenntnisse und Erfahrungen von Berater/innen zurückgreifen zu können. Einen besonderen Anreiz stellte für einige die Möglichkeit dar, an regionalen oder überregionalen Businessplan-Wettbewerben teilzunehmen. Und wenn dabei sogar vordere Plätze belegt wurden, hat dies vehement zur Stärkung des Selbstbewusstseins dieser Gründerinnen beigetragen – gerne wurde in den Interviewgesprächen der Businessplan gezeigt, in einigen Fällen uns auch überlassen.

Für einige wenige Frauen ist die Entstellung des Businessplans hingegen eher eine Formalie, eine bürokratische Hürde, die irgendwie überwunden werden muss, um an den Gründungszuschuss zu gelangen. Und wer sich dieser Aufgabe nicht gewachsen fühlt oder die Zeit dafür nicht aufbringen kann, lädt sich eine Businessplanvorlage aus dem Internet oder heuert dafür ausgebildete Fachkräfte wie Rechtsanwälte oder Steuerberater an – ganz so wie Einkommenssteuererklärungen zumeist von Steuerberatern für das Finanzamt erstellt werden.

Doch die meisten Gesprächspartnerinnen sind den Berater/innen dankbar, dass viel Wert auf die Erstellung des Businessplans gelegt wurde. Sie haben dessen Ausarbeitung als einen Prozess erfahren, in dem sie erstmals die volle Dimension ihrer Gründungsentscheidung erkannten und begannen, ein Gefühl zu entwickeln, wohin die Gründungsentscheidung sie tragen wird. Wichtig ist ihnen die Erkenntnis, dass man einen Businessplan selber erstellen und durchdenken muss – auch wenn man dabei punktuell Hilfe in Anspruch nahm. An ihm sich abzuarbeiten wird als Selbstqualifizierung wahrgenommen.

> *Denn gerade diesen Prozess des Businessplans, der ja nun jedem Angst macht, finde ich enorm wichtig. Also, ich bin aus dieser Sache raus gegangen und sagte: Jetzt weiß ich endlich, was ich will, weil ich mich damit befassen musste! Ich musste mich ja zwei, drei Wochen damit befassen – auch finanziell. Die Idee zu gründen, ist Tral-*

lala, ist ja lieb und schön. Aber was steckt wirklich dahinter, was will ich eigentlich? Dieses zu Papier zu bringen, das ist, ich würde nicht sagen, eine Geburt – ich habe keine Kinder –, aber damit setzt man sich wirklich auseinander. Das ist wahnsinnig wichtig. (16)

Der Businessplan ist für die meisten Gründerinnen der entscheidende Schritt, sich über ihre Gründungsabsicht klar zu werden und die Konsequenzen der Gründung abzuschätzen. Er übernimmt die Funktion eines Katalysators, der in der Gemengelage von Interessen, Gefühlen und Notwendigkeiten den Klärungsprozess strukturierend vorantreibt. Er ist Impulsgeber und Meilenstein zugleich, mit dessen Hilfe sich die Gründerinnen selbst davon überzeugten, dass ihr Schritt in die Selbständigkeit nun getan werden kann und dass dieser Schritt richtig ist – und finden es bedauerlich, wenn andere den vermeintlich leichteren Weg über eine Fremderarbeitung gingen.

Ich habe mich wirklich mit dem Businessplan stark auseinander gesetzt, den haben andere einfach so abgeschrieben. Für mich war das wirklich der Schritt, wo ich dann innerlich davon überzeugt war: Ja, das machst du! Einfach mit dem Verfassen dieses Plans. Wo ich dann gedacht habe: Eigentlich wirklich eine ganz gute Idee… Dann aber auch: Irgendwie komisch, das wird wahrscheinlich nicht funktionieren. (…) Was mir damals auch geholfen hat, worüber ich noch nie nachgedacht hatte: Dass man das einfach mal formuliert, in kurzen Worten, was man da vorhat, und dann eben auch die Reaktion der anderen Leute (erfährt, d.V.), das kann ja manchmal ziemlich ernüchternd sein, wenn man da… (…) Also, es war schon eine interessante Erfahrung, sagen wir mal so … (03)

(Der Businessplan, d.V.) hat einem auch geholfen, dass man diesen formalen Setup macht, was natürlich sicherlich im Sinne vom Finanzamt und Arbeitsamt ist. Sonst würde man erstmal den ersten Kunden haben und sich dann selbständig machen. So hat man sich durch das Arbeitsamt erst selbständig gemacht und dann den ganzen Businessplan durchlaufen. So hat man ein bisschen strukturierter, formaler und theoretischer angefangen und dann auch danach gesucht. Aber das ist schon sehr motivierend und moralisch unterstützend gewesen. (17)

Die eigene, konstruktive Erfahrung mit der Prozess der Erstellung des Businessplans und die Schlüsselstellung, die er für ihre individuellen Gründungsentscheidung hatte, bestärkt diese Gründerinnen in ihrer ablehnenden Haltung, dass andere Gründerinnen die Erstellung ihres Businessplans auf die leichte Schulter nehmen und ihn abschreiben oder durch Dritte erstellen lassen. Und es empört sie geradezu, dass diese Praxis auch von der Arbeitsagentur, die die Vorlage eines positiv bewerteten Businessplans an die Auszahlung des Gründungszuschusses knüpft, stillschweigend toleriert wird. Damit werde die Existenzgründung, die ja auch mit Risiken behaftet sei, für die man später ggf. einstehen müsse, vielen Gründerinnen zu leicht gemacht, so der Vorwurf. Implizit wird damit der Arbeitsagentur und solchen Beratungsstellen, die einen Businessplan „lasch" bewerten, eine Mitschuld gegeben, wenn Gründerinnen nur unzureichend vorbereitet in den Status

der erwerbswirtschaftlicher Selbständigkeit gelangen, vielleicht sogar hineingedrängt werden – und dann scheitern sollen.

> *Und da verstehe ich ehrlich gesagt auch nicht, warum einem das so leicht gemacht wird. Da waren Leute mit mir im Kurs, die haben das wirklich so ganz … pfff. Die haben das auch zugegeben: ‚Mei, wir haben uns halt den Plan besorgt … oder abgeschrieben, ein bisschen die Zahlen rumgeschubst.' – Das verstehe ich nicht. (…) Ich finde schon, da sollte man dann irgendwie ein bisschen mehr Ernst vom Arbeitsamt oder von diesen Gründerbüros (erwarten, d.V.). (03)*

Den meisten Gründerinnen, die einen Businessplan geschrieben haben oder schreiben mussten, ist spätestens im Nachhinein klar geworden, dass er primär keine bürokratische Schikane darstellt, um den Zugang zum Gründungszuschuss der Arbeitsagentur unnötig zu erschweren, sondern das zentrale Planungsinstrument einer Gründerin (und eines Gründers) ist, um zu einer Selbstverständigung über alle Aspekte des Gründungsprojekts zu kommen. Der Businessplan verliert auch nicht mit dem Tag der Gründung seine Bedeutung, sondern kann als Planungs- und Controlling-Instrument fortgeschrieben werden.

Die Fortschreibung und Anpassung des Businessplans an die realen Entwicklungsgegebenheiten der ersten Monate nach Gründung könnte auch Gegenstand einer Nach-Gründungs-Betreuung sein, wie sie sich viele Gründerinnen wünschen. Von einer solchen Nach-Gründungs-Begleitung erhoffen sie sich einen fachlichen und menschlichen Beistand bei ihren Entscheidungen als Existenzgründerinnen – wenn schon nicht ex-ante, so doch ex-post in der ansonsten an Beratung und Hilfe armen Anlaufzeit ihres Gewerbes. Aus der Befürchtung heraus, in der Phase der Post-Gründung, die geprägt ist von noch wenig Erfahrungen und viel Unsicherheit, falsche Entscheidungen zu treffen und falsche Schritte zu vollziehen, mit denen die Gründungskonzepte und -ressourcen schnell entwertet oder vernichtet werden könnten, wird der Wunsch nach einer über Monate bis hin zu mehreren Jahren sich erstreckende Betreuung formuliert, die dazu beitragen könnte, das Gründungspotenzial zu sichern.

> *Es sollte zum Beispiel jemand an der Seite der Existenzgründer stehen, der sie langfristig auch in der Hinsicht begleitet, um nach einen halben Jahr, nach einem Jahr oder vielleicht auch nach zwei Jahren den bestehenden (Business-) Plan immer wieder ganz bewusst zu überarbeiten. (…) Dass bei diesen Wellen, die mit der Existenzgründung ja verbunden sind, jemand hilft, der praktisch die Welle nach oben hin unterstützt und nicht in den in den Abgrund begleitet: (…) Dies sollte vielleicht durch erfahrenere Leute begleitet werden. (11)*

4.3 Haben Sie finanzielle Unterstützung(en) erhalten?

Existenzgründungen von Frauen, das weiß man aus der Gründungsforschung, sind eher Kleinstgründungen, dienen der Erwerbstätigkeit der Gründerinnen und schaffen nur selten mit der Gründung weitere Arbeitsplätze. Dies gilt auch für die Gründungsbeispiele unseres

Samples. Bei der Gründung des selbständigen Gewerbes fallen meist nur geringe Kosten an.

Von den befragten Existenzgründerinnen hat lediglich eine für ihre Gründung einen Kredit (bei der Stadtsparkasse München) aufgenommen. Die wenigen Gründungen im Neben- bzw. Zuerwerb wurden überwiegend aus Eigenmitteln finanziert. Die meisten der befragten Gründerinnen haben den Gründungszuschuss der Arbeitsagentur in Anspruch genommen. Um diesen zu erhalten, darf man nicht erwerbstätig bzw. muss arbeitslos sein. In wenigen Fällen waren Gründerinnen arbeitslos (a) aufgrund der Geschäftsaufgabe des Unternehmens, in dem sie zuvor gearbeitet hatten. Andere waren (b) betriebsbedingt entlassen worden oder hatten ihren früheren Arbeitsplatz wegen Familiengründung aufgegeben, oder sie hatten (c) selber mit der Absicht gekündigt, sich anschließend selbständig zu machen. In allen Fällen kann mit der Zahlung von Arbeitslosengeld aus der Arbeitslosenversicherung gerechnet werden. Im dritten Fall, der Eigenkündigung, wäre mit einer Sperrfrist durch die Arbeitsagentur zu rechnen. Die meisten Frauen aber haben sich mit ihrem Arbeitgeber so arrangiert, dass die bei einer Selbstkündigung des Arbeitsverhältnisses eintretende zeitliche Sperre für den Bezug von Arbeitslosengeld umschifft werden konnte. In diesen Fällen kann man von einer „strategische Arbeitslosigkeit" sprechen, um via Arbeitslosengeld zusätzlich den Gründungszuschuss zu erhalten.

Ein größerer Teil der befragten Gründerinnen hatte nach der Geburt des Kindes oder der Kinder eine Familienpause eingelegt; diese Gründerinnen wollten nach einer mehrjährigen Unterbrechung ihrer in der Regel höher qualifizierten beruflichen Tätigkeit wieder in das Erwerbsleben zurückkehren, zumeist in den früheren Beruf. Sie mussten dann oftmals feststellen, dass eine Rückkehr, wenn sie denn nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart war, ein mit Hürden verstellter Weg ist. In der Regel ist die alte Tätigkeit anderweitig besetzt. Für eine Teilzeittätigkeit hält der Arbeitgeber die frühere Tätigkeit meist nicht geeignet, so dass – wenn überhaupt – andere Aufgabenbereiche angeboten werden, die oftmals gegenüber der früheren Tätigkeit als unterwertig gelten und auch so entgolten werden. Die meisten Berufsrückkehrerinnen mussten aber erkennen, dass weder in ihrem alten Unternehmen noch anderswo auf dem Arbeitsmarkt Arbeitsgelegenheiten für sie bestanden, so dass sie aus eigener Motivation und eigenem Interesse oder durch Hinweis der Arbeitsagentur den Weg in die Selbständigkeit eingeschlagen haben.

Keinen Gründungszuschuss erhalten diejenigen Existenzgründerinnen, die im Nebenerwerb ein Gewerbe aufbauen. Die anfallenden Startkosten finanzierten sie aus Eigenmitteln oder über private Darlehen aus dem Familien- oder Bekanntenkreis.

Bis auf eine haben alle Gründerinnen es vermieden, einen Bankenkredit aufzunehmen. Dies war insofern auch möglich, als die meisten Gründungen Kleingründungen waren, die mit wenig Startkapital auskamen. Zudem wollten einige Gründerinnen vermeiden, ihr Gewerbe schon zu Anfang mit Schulden zu belasten. Andere konnten auf Erspartes zurückgreifen; wieder andere wollten sich nicht einer von ihnen vermuteten „erniedrigenden" Kreditantragstellung aussetzen.

Ein Großteil der befragten Gründerinnen hat aufgrund der genannten Voraussetzungen den Gründungszuschuss erhalten. Damit ließ sich der Zeitraum des Arbeitslosengeldempfangs um weitere sechs Monate verlängern bzw. die zusätzlichen Gründungskosten (Anmeldungsgebühren, Büroinfrastruktur etc.) finanzieren. In vielen Fällen war aber der Gründungszuschuss eher aufgezehrt, als dass mit dem neuen Gewerbe schon hinreichend Umsatz erzielt wurde. Dies führte deshalb nicht zu größeren wirtschaftlichen Problemen, weil ein Teil dieser Gründerinnen in sozialen Verhältnissen lebt, in denen der Lebenspartner über ein Einkommen verfügt, das auch die finanziellen Belastungen aus der Anlaufphase des Gewerbes der Partnerin eine Zeitlang zu tragen in der Lage ist.

Für einige der Gründerinnen stellt diese Anlauf-Mitfinanzierung durch den Partner aber eine mentale Belastung dar, weil ihr Versuch, sich mit der Existenzgründung wirtschaftlich selbständig zu machen, zunächst zu einer weiteren Anspannung des gemeinsamen Haushaltsbudgets führt.

4.4 Wie würden Sie die Beratung bewerten?

Über alle Gründungsberatungseinrichtungen hinweg wird das Beratungsangebot in der Region München von den Gründerinnen mehr oder minder hoch gelobt. Dieses Lob bezieht sich sowohl auf die Breite des Angebots als auch auf das Engagement der Beraterinnen. Unabhängig vom Gründerinnentypus wird anerkannt, dass die Beratungsinfrastruktur den Ansprüchen der Gründerinnen auf eine umfassende und qualitativ hochwertige Information und Unterstützung in weitgehendem Maße Rechnung trägt:

> *Wie gesagt, ich will ja prinzipiell sagen: Die sind alle super! Die sind wirklich gut! – Ja, also wenn es danach gehen würde bis man ... Was soll man da optimieren? Wie gesagt, ich finde dieses Vernetzen, diesen Vernetzungsgedanken, der ist super und sehr, sehr hilfreich. (22)*

Schneller und kompetenter Rat aufgrund langjähriger Erfahrungen – dieses Image haben Beratungseinrichtungen und ihre Mitarbeiter/innen bei den Gründerinnen. Sie schätzen deren Kenntnisse und Wissenspotenzial, weil sie schon viele Gründungsprozesse begleitet haben, auch im Vergleich zu den Coaching-Partnern, die auch Praxiswissen und -erfahrung als Unternehmer/innen oder Manager/innen haben, die sich aber vielfach nur auf ihre eigene ehemalige berufliche Tätigkeit beschränkt, während Berater/innen einen breiten Überblick über erfolgreiche und weniger erfolgreiche Gründungsbeispiele haben:

Und das Gute bei diesen Beratungsstellen ist einfach auch, dass die den Erfahrungshintergrund haben von so viel Gleichgesinnten, weil die einfach so viele Unternehmensgründerinnen sprechen; es passieren wahrscheinlich immer die gleichen Problematiken und Fragestellungen. Da ist einfach eine schnelle Antwort immer gleich die richtige, könnte ich mir vorstellen. Bevor man gleichberechtigte Unternehmerinnen sucht, ist es oft leichter, man geht dann wieder an die höher geordnete Stelle und kriegt schneller eine Hilfe. (17)

Agentur für Arbeit

Über die Agentur für Arbeit gehen die Ansichten und Erfahrungen der befragten Frauen am weitesten auseinander; ihr gegenüber haben viele befragten Frauen aufgrund ihrer hier gemachten Erfahrungen die größten Vorbehalte. Die Organisationsstrukturen der Agentur sind dem Beratungsbedarf für Gründungswillige nicht adäquat, obwohl es eines ihrer Ziele ist, die Reintegration von arbeitslosen Frauen und Männern in das Erwerbssystem auch über die Unterstützung von Existenzgründungen mit dem Gründungszuschuss zu fördern. Die befragten Frauen berichten, dass keine personale Kontinuität in der Beratung bei der Agentur besteht. Als „Kundinnen" der Agentur, die sich um den Gründungszuschuss bewerben, haben sie bei fast jedem Termin in der Agentur einem anderen Berater oder einer anderen Beraterin gegenüber gesessen, dem oder der sie ihre Angelegenheit jedes Mal von neuem schildern mussten. Das war nicht nur mit einem größeren Zeitaufwand verbunden, sondern führte auch zu einer inkonsistenten Beratung. Nicht alle Berater/innen waren mit Existenzgründungen gleichmäßig gut vertraut, so dass auch widersprüchliche und falsche Auskünfte gegeben wurden. Dies zwang die Beratung nachsuchenden Frauen, sich die notwendigen Informationen anderswo zu beschaffen, weil sie häufig den Eindruck hatten, unzureichend informiert zu werden. Manches Mal bestätigte es sich in Beratungsgesprächen, dass sie als zukünftige Gründerinnen inzwischen ein größeres Wissen über das Gründungsprocedere angesammelt hatten, als die Berater/in ihnen vermitteln konnten:

> *Es wurden auch manchmal wirklich so falsche Infos herausgegeben, und weil wir dann auch in die Steuerklassen anders wechseln mussten und fällt das dann noch mal anders aus mit dem Arbeitslosengeld, Bezuschussung in diesem Existenzgründerjahr. (…) Also, es war dann immer mal wieder nachhaken und gucken. Aber so an richtiger Beratung, wie man sich das eigentlich wünscht, war nicht viel. (…) (21)*

Auch telefonische Nachfragen an die Beratenden oder die direkte kurzfristige telefonische Vereinbarung von Beratungsterminen mit Berater/innen waren – und sind nach wie vor – aufgrund der Organisations- und Kommunikationsstruktur der Arbeitsagentur nicht möglich, was aus Sicht von Gründerinnen zu einer unnötigen zeitlichen Dehnung des Gründungsprozesses führte. Vielen Gründerinnen hat die Agentur den Eindruck von Inkompetenz vermittelt; viele Auskünfte blieben vage, waren unverbindlich und erbrachten wenig konkrete Aussagen über die Belange der Gründerinnen. Häufig mussten sich Berater/innen bei anderen Beratern rückversichern, weil ihnen das benötigte Detailwissen fehlte. Dies machen die Gründerinnen den Berater/innen allerdings nicht zum persönlichen Vorwurf, sondern sehen dies als Folge der unübersichtlichen Organisationsabläufe in der Arbeitsagentur. Im Gegenteil, es versuchen viele Berater/innen, die ihnen bekannten, der Reform der Arbeitsverwaltung geschuldeten Unzulänglichkeiten ihrer Organisation durch persönlichen Einsatz zu kompensieren, was lobend anerkannt wird. Allerdings wird auch konzediert, dass die Gründungsberatung nicht im Zentrum der Aufgaben der Arbeitsagentur steht, sondern mit der Auszahlung des Gründungszuschusses die Aufgabe der Gründungsförderung in der Regel auch beendet ist.

Das Tolle war da, die Frauen waren ganz engagiert und haben dann auch mal die Chefin geholt und mal nachgefragt so in der Situation. Aber ich glaube, da geht es wirklich nur darum, dass man den Gründerzuschuss bekommt. (21)

Eine andere Gründerin bedauert, dass die Arbeitsagentur sie nicht gründlicher beraten habe, weil die Berater/innen vielfach nicht hinreichend über ihre eigenen Förderangebote informiert sind. Vielfach sind die ratsuchenden Frauen aufgrund ihrer Vorinformationen besser informiert als die Berater/innen der Agentur. Die vielfach praktizierte Rückversicherung der Agenturmitarbeiter/innen bei Kolleg/innen während eines Beratungsgesprächs vermittelt den Eindruck mangelnder Kompetenz und nötigt die gründungswilligen Frauen geradezu, die Angebote weiterer Gründungsberatungseinrichtungen und Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

Was beim Arbeitsamt ein bisschen schade ist, dass die halt da nicht darüber hinaus informieren. Als ich mich selbständig gemacht habe, war der Gründungszuschuss neu. Da habe ich mehr gewusst als die dort. Also musste ich dann sagen: Nee, ich bekomme aber … und hier … Die Reaktion war: Oh nein, da muss ich mal schnell meinen Kollegen fragen … und raus aus dem Büro und ins Nachbarzimmer und dann wieder zurück: Ja, ja, Sie haben recht! – Ich habe eher das Arbeitsamt beraten oder aufgeklärt, wie der Gründungszuschuss funktioniert (02)

Kritisiert wird auch das bürokratische und zeitaufwändige Procedere bei der Arbeitsagentur, die gründungswillige Frauen in eine relative Untätigkeit nötigt. Jeder Vorgang muss abgeschlossen sein, bevor ein weiterer Entscheidungsschritt getan werden kann – für die Gründerinnen ein ärgerlicher Zeitverlust bei der Umsetzung ihres Vorhabens.

Also, das war anfangs sehr hinderlich. Diese Formalitäten, diese Anrufe, auch die Informationsbeschaffung. Das war über diese Stellen sehr hinderlich, sehr beschwerlich. Und ich finde auch, gerade wenn man sich traut oder den Mut hat, sich selbständig zu machen, sollte man nicht erst die Schritte gehen, man muss erst arbeitslos sein, dann bekommt man die Förderung über das BfE. Ich finde, es sollte einfach ein bisschen schneller gehen. Meine Arbeitslosenmeldung hat zwei Wochen gedauert, und in diesen zwei Wochen war ich erst mal zuhause gesessen und habe gewartet. Und in diesen zwei Wochen hätte ich schon längst diese BfE-Seminare durchlaufen können. (10)

Andere spätere Gründerinnen, vielfach solche, die anfangs noch ohne Absicht, sich selbständig zu machen, bei der Arbeitsagentur um Beschäftigung nachsuchen, berichten deutlich positivere Erfahrungen mit der Arbeitsagentur und hegen fast dankbare Gefühle gegenüber der Einrichtung und ihren Mitarbeiter/innen. Ohne den Anstoß und die Ermunterung durch die Arbeitsagentur hätten sie womöglich ihre Entscheidung zugunsten der Selbständigkeit nicht getroffen.

Ich bin vom Münchner Arbeitsamt sehr positiv angetan. Also die haben mir immer sehr geholfen, waren immer sehr freundlich und hilfsbereit. Kommt natürlich auch darauf an, wie man bei denen ist. Ich meine, wenn man mit so einer Hackfresse da

hingeht und mit einem: ‚Ich brauche … ich muss … und ihr schuldet mir!' hineingeht – nein! Aber wenn man um Hilfe bittet, bekommt man sehr viel Hilfe bei dem Arbeitsamt. Und die hatten mich ja nun auch auf den Gründungszuschuss aufmerksam gemacht, dass, wenn ich mich selbständig mache, ich auch Hilfe erwarten kann, was natürlich … Natürlich müssen wir alle finanziell irgendwie sehen, wie kommen wir über die Runden. Und das war doch eine Beruhigung. (16)

Die positiven Erfahrungen mit der Arbeitsagentur und deren wirksamen Unterstützungsangebote haben bei einigen Gründerinnen zu einer Perspektivenänderung geführt, nicht zuletzt auch deshalb, weil über die Agentur sie an andere Beratungseinrichtungen – Partnereinrichtungen der Arbeitsagentur – die Existenzgründerseminare anbieten, die den Gründerinnen weiterhalfen:

Was mir noch sehr geholfen hat, das muss ich wirklich erwähnen, das habe ich am Anfang unterschätzt: Das ist das Angebot der Bundesagentur für Arbeit. Das möchte ich sehr lobend erwähnen. Und zwar haben die wirklich gute Partner um Existenzgründerseminare. (20)

Zu diesen Beratungseinrichtungen gehören auch die Frauenberatungsprojekte GUIDE und EFFEKT. Die Arbeitsagentur, die regelmäßig Informationsveranstaltungen für Frauen durchführt – in 2009 etwa vom 1. März bis 30. Juni unter dem Titel „Frauen auf Erfolgskurs" – werden in großer Themenbreite Hilfen zum Wiedereinstieg in den Beruf angeboten. Im Rahmen dieser Veranstaltungsfolgen bekommen neben Kooperationspartnereinrichtungen wie FAM (Frauen-Akademie München), Münchner Frauenforum, kofra (Kommunikationszentrum für Frauen zur Arbeits- und Lebenssituation) auch die Gründungsberatungsstellen wie GUIDE und EFFEKT Gelegenheit, ihr Beratungsangebot vorzustellen. Über diese Informationsveranstaltungen der Arbeitsagentur entstehen vielfach die ersten persönlichen Kontakte zu den Mitarbeiterinnen der Frauenberatungsprojekte EFFEKT und GUIDE, aus denen sich dann die Beratungsbeziehungen entwickeln.

Im September/Oktober letzten Jahres gab es Seminare unten im Arbeitsamt, unter anderem zum Thema „Wiedereinstieg für die Frauen in den Beruf". Da bin ich drin gewesen – nützliche Kontakte für die Frau. Dort habe ich Frau Z kennen gelernt von GründerRegio M (GUIDE). (16)

Einige Frauen erwähnen auch die latente Schwellenangst, die sie gegenüber der Arbeitsverwaltung und konkret beim Betreten der Arbeitsagentur hatten. Wesentlichen ist ihr veränderter Status – aus einer sicher angesehenen Erwerbstätigkeit über Arbeitslosigkeit in eine ungewisse Selbständigkeit, dazu noch als „Bittstellerin" um einen Gründungszuschuss:

Es ist ein ganz komisches Gefühl, muss ich ganz ehrlich sagen. Ich habe ja nun wirklich davor schon seit 13, 14 Jahren gearbeitet. Und es ist ein ganz merkwürdiges Gefühl, wenn man erst mal reinkommt und so: hm, was passiert jetzt? (21)

So ist für den Großteil der Gründerinnen die Arbeitsagentur eine notwendige Anlaufstation und zugleich eine Schlüsseleinrichtung zur Vermittlung an weitergehende Gründungsbera-

tungsstellen. Die unmittelbar durch die Agentur erfahrene Gründungsberatung haben die meisten der Frauen als unreichend empfunden. Umso erfolgreicher bzw. ertragreicher war rückblickend die Kontaktvermittlung an andere Gründungsberatungseinrichtungen.

Münchner Existenzgründungsbüro MEB

Verständlicherweise findet nicht jede gründungsinteressierte Frau ihre Erwartungen nach einer sie zufrieden stellenden Beratung bei Einrichtungen erfüllt, insbesondere dann nicht, wenn es sich um Erstkontakte handelt, über die ein längerfristiger Beratungsprozess angebahnt werden soll. Die Kritik an bestimmten Beratungsangeboten trifft deshalb vielfach solche Einrichtungen, an die sich Gründungsinteressierte als erstes wenden oder an die sie verwiesen werden, wie das Münchner Existenzgründungs-Büro bei der IHK (MEB) oder das Büro für Existenzgründungen (BfE). Gerade bei den Erstkontakten stimmen die Angebote der Einrichtungen mit den Erwartungen der Kundinnen oftmals nicht überein. So äußert sich eine Gründerin, die mit ihrer Gründungspartnerin ein Unternehmen im Neben- bzw. Zuerwerb gegründet hat, enttäuscht darüber, dass die Beraterin ihnen nicht die Fragen beantwortet und Informationen gegeben hat, die sie benötigt hätten.

> *Also, sie hat uns nicht geholfen. Wir haben einen Stapel Papier mit nach Haus genommen, den wir am Ende … , ich habe es nicht mal durchgelesen, muss ich ganz ehrlich sagen. Dann kriegte man am Ende einen Leitfaden: „Wie schreibe ich einen Businessplan". Wir hatten einen Businessplan schon geschrieben, und die Artikel oder die Titel waren die gleichen, und – o.k. – dann brauchten das nicht mehr durchzulesen. (05)*

Andere Gründerinnen sind rigider in ihrem Urteil, wenn sie über die Beratung durch die IHK – in ihren Räumen ist auch das MEB untergebracht – und über die Arbeitsagentur richten. Sie bemängeln, dass man mit Informationsmaterial abgespeist wird und sich kaum oder gar keine Zeit genommen wurde, um sich in einem persönlichen Gespräch auf die Gründungsabsicht der Ratsuchenden einzulassen.

> *Über die Beratung über Arbeitsamt und IHK, wenn man da wirklich darauf angewiesen ist, kann ich jedem nur sagen, dann kann man eine Pistole nehmen und sich erschießen, wenn man nicht selber ein bisschen sich einliest und Dinge beachtet. Denn von diesen beiden Stellen bekommt man nicht wirklich hinreichende Informationen und Auskünfte. Beim ersten Mal (…) bei der IHK, um mich ein bisschen zu informieren, wurden mir nur Unterlagen in die Hand gedrückt. Man hat mich noch nicht einmal gefragt, in welchem Bereich ich mich eigentlich selbständig machen will, ob das Zukunftsperspektiven zeigt oder nicht. (10)*

Büro für Existenzgründungen BfE

Am BfE wird von verschiedenen Gründerinnen bemängelt, dass sie sich aus dem Angebot die ihrem Wissensstand angemessenen Informations- und Schulungsmodule nicht aus-

wählen konnten, sondern dass sie das Gesamtangebot annehmen und die Seminare und Kurse von vorn bis hinten durchlaufen mussten. Dies zwinge insbesondere Gründerinnen mit bereits umfassenderen Vorkenntnissen, zwangsläufig mehr Zeit und Aufwand in die Gründungsvorbereitung zu stecken, als es ihnen notwendig erscheint. Dies stört gerade solche Gründerinnen, die darauf bedacht sind, zielgerichtet und bedarfsgerecht ihre Wissenslücken zu schließen, um die Zeit bis zur Gründung effektiv zu nutzen. Der Vorschlag geht dahin, die großen Schulungspakte in überschaubare Informations- und Lerntools umzupacken, so dass man sich als Gründerin diejenigen herausgreifen kann, mit denen das individuelle Wissensdefizit am effektivsten beseitigt werden kann.

> *Beim BfE (…) war ich mit anderen Sachen nicht zufrieden: Dass einfach transparente Bausteine zur Verfügung gestellt werden und man nicht dieses Gesamtpaket nehmen muss, obwohl ich davon 60 Prozent schon selber abdecke oder es mir woanders hergeholt habe. Man muss immer diese großen Sachen nehmen, anstatt kleine Tools auswählen zu können. Das ist ein Punkt, der mir aufgefallen ist. Nicht so bedarfsorientiert, das Angebot. (08)*

Aber es gibt auch lobende Stimmen. Eine Gründerin, die sowohl bei BfE als auch bei GUIDE an Beratungsmaßnahmen teilgenommen hat, urteilt über die fachliche und soziale Kompetenz der Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen beider Einrichtungen:

> *Die waren bei beiden Stellen perfekt. Also wirklich, war ich sehr, sehr angetan, wie man motivationstechnisch unterstützt worden ist, aber auch von den fachlichen Informationen. (17)*

Am BfE zeigt sich aber auch, wie schwierig es für eine Beratungseinrichtung ist, wenn Beratungskunden mit unterschiedlichen Kenntnisständen über den Gründungsprozess bedient werden müssen. Während „Gründungsneulinge" sich mit dem Beratungsangebot sehr zufrieden zeigen, weil ihnen eine Übersicht über die Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer Gründung gegeben wird, urteilen andere Gründerinnen mit einem dezidierten Vorwissen über die Existenzgründerseminare und Einzelberatungsgespräche differenzierter:

> *Die fand ich eigentlich sehr gut, aber eigentlich wurde mir da auch nichts Neues erzählt. Ich fand sie gut und sehr .... Ich muss sagen, hätte ich sie selber bezahlt, hätte es mich wahrscheinlich ein bisschen geärgert. Also, es sind gute Dozenten, aber ich habe mich davor vielleicht auch schon zu viel mit dem Thema befasst. Mir war da vieles schon geläufig, wie ich einen Businessplan zu schreiben habe. Als ich in diesem Businessplan-Seminar drin war, und man muss da ja wirklich jedes Seminar durchlaufen, um diese Stellungnahme zum Schluss zu erhalten, da hatte ich meinen Businessplan schon zur Hälfte geschrieben. – Also, die Einzelgespräche fand ich sehr gut, wo sich wirklich ein BfE-Berater die Zeit nimmt und sich mit dem individuellen Projekt beschäftigt. Die fand ich wieder sehr hilfreich, wo man dann gesagt bekommt: ‚Frau L, da müssen Sie sich noch mal hinsetzen, das ist noch unstimmig oder da hat der Finanzplan ..., den kriegen wir so nicht durch!' Das ist dann schon*

eine Hilfe, wo man sich wirklich noch mal punktuell noch verbessern kann. Diese Seminare an sich waren gut, ja also die Beratung war da gut und …ja. (10)

Und eine andere Gründerin gibt auf die Frage, wie sie ihre Beratung durch die Arbeitsagentur und das Büro für Existenzgründungen bewerten würde, eine fast überschwängliche Bewertung ab:

Zwölf von zehn Punkten. Doch, ja, wirklich. Ich meine, ich bin dort hilfesuchend aufgetreten und man hat mich sehr, sehr gut beraten. (16)

Handwerkskammer

Nur eine Frau im Sample der befragten Gründerinnen hat die Gründungs- und Betriebsberatung der Handwerkskammer – neben anderen Angeboten – in Anspruch genommen hat. Diese ist voll des Lobes für die kompetente Hilfestellung, die ihr seitens der Kammer in ihrem Gründungsprozess zuteil geworden ist. Insbesondere hebt sie die Passförmigkeit des Beratungsangebotes hervor, mit dem ihren Erwartungen so positiv entsprochen wurde.

Die Handwerkskammer hier in München, die Frau L, die hat mich ganz toll unterstützt. Also, großes Lob. Das war wirklich ganz, ganz toll. Weil man einfach zusammen Ideen entwickeln und die dann auch relativ gut umsetzen kann, für meinen Bereich halt. (…) Ich habe ganz viel recherchiert im Internet. Und das, was mir wirklich am meisten zugesagt hat, auch von den Vorlagen her, war definitiv oder eindeutig die Handwerkskammer. Also das ist in München wirklich super. Ganz toll, richtig gut. Die haben auch noch mal hingewiesen, wo man auch Vordrucke bekommt, wo man was in Excellisten eintragen kann; man musste selbst nicht irgendwas basteln. Das fand ich richtig toll. Also ganz großes Lob, das war wirklich toll dort. (21)

Offensichtlich trifft – zumindest in diesem Falle – das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Handwerkskammer passgenau die Erwartungen der Gründerin.

Die Frauenberatungsprojekte GUIDE und EFFEKT

Durchweg gelobt werden die ausschließlich für Frauen konzipierten Beratungsprojekte GUIDE und EFFEKT. Die Gründerinnen heben die ständige Ansprechbereitschaft des GUIDE-Teams hervor, deren Mitarbeiterinnen sich so weit wie ihnen möglich Zeit nehmen, um die Fragen und Probleme der Rat suchenden Gründerinnen zu besprechen. Die Gespräche mit den GUIDE-Teammitgliedern empfinden die Gründerinnen als wesentliche Meilensteine auf ihrem Weg in die Selbständigkeit. Sie sehen die GUIDE-Mitarbeiterinnen als Mutmacherinnen, die persönlichen Gespräche mit ihnen gaben vielfach den Ausschlag bei ihrer eigenen Entscheidung, den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen.

> *Ich hatte mit der ersten Idee, mache ich das überhaupt oder suche ich mir eine Teilzeitstelle, ganz am Anfang bei GUIDE ein Gespräch, wo ich gemerkt habe, ich habe wirklich auch die Lust und kann Kapazitäten frei machen. Das war die erste Ermutigung. (17)*

Die GUIDE-Teammitglieder werden von den Gründerinnen als Katalysatoren des *encouragement* für den Gründungsprozess wahrgenommen: Sie hören zu, geben Rat, machen Mut, ohne zu überreden, vernetzen die Gründerinnen untereinander, führen Veranstaltungen durch und vermitteln Kontakte zu anderen Beratungsstellen und -einrichtungen, die Gründerinnen weitere spezielle Hilfen bieten können:

> *Immer die ständige Ansprechbereitschaft in diesem kleinen GUIDE-Team, dass man immer als Mensch da war, dass jeder wusste, wer man ist, was man jetzt braucht, (…) einfach so eine persönliche Ansprache und dass diese Coachingmöglichkeit gegeben war. Ich habe das zweimal bei Frau X gemacht, weil ich mich dann einfach disziplinieren und mein Zeug wieder ordentlich aufschreiben musste: Wo will ich hin und wo gehe ich hin und was mache ich und wie sieht es aus? (14)*

Wichtig ist Gründerinnen auch der längerfristige Beratungskontakt zu GUIDE, der sich über die eigentliche Gründung fortsetzt. Mit dem Gründungsdatum ist der Beginn der erwerbswirtschaftlichen Selbständigkeit zwar formal besiegelt, die Unsicherheiten, Unklarheiten und Unwägbarkeiten werden damit aber nicht kleiner, sondern eher größer. Die Möglichkeit, in dieser Phase sich mit GUIDE-Teammitarbeiterinnen austauschen zu können, wird als wichtig zur Selbstvergewisserung gesehen und wirkt sich stabilisierend auf die Handlungsfähigkeit der Neu-Gründerinnen aus.

> *Ich hatte vier oder fünf Monate nach der Existenzgründung noch mal ein Gespräch mit Frau Y bei GUIDE, und das ist einfach auch wichtig. Ja, da macht man einfach auch ganz wesentliche Aussagen in diesem einstündigen Gespräch, die mich persönlich noch mal ganz klar fokussiert haben. In dem man einfach merkt, dass diese Begleitung oder ein Beratungsgespräch auszumachen, um wieder Klarheit zu bekommen, sehr, sehr wichtig ist. (17)*

Wenn nach der besonderen Qualität dieser frauenspezifischen Beratungseinrichtungen gefragt wird, erhält man facettenreiche Antworten, die zusammen ein sehr positives Bild von der Einrichtung und von einer erfolgreichen Tätigkeit der Beraterinnen von GUIDE und EFFEKT ergeben. Es sind sowohl die Schulungsthemen als auch deren Vermittlung, es ist die Art der Anleitung zur Eigenarbeit, es ist der sensible Umgang und das verständnisvolle Eingehen auf die jeweiligen Belange der weiblichen Klientel von Gründungswilligen, seien es Frauen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, seien es speziell Mütter mit ihren Problemen, Kinder, Familie und angestrebte Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bekommen – für alle Ratsuchende nimmt man sich ausreichend Gesprächs- und Beratungszeit.

Aber genau so wichtig ist der Austausch (Networking), der zwischen den verschiedenen Frauen im Gründungsprozess hergestellt wird und von dem diese sagen, dass sie davon

erheblich profitiert haben. Es entsteht eine Atmosphäre, in der selbstbewusst die eigenen Gründungsziele, aber auch die Schwierigkeiten in dem Prozess der Gründung freimütig dargestellt werden können. Diese Offenheit prägt sowohl das Verhältnis zu den Beraterinnen als auch die Kommunikation im Kreis der anderen Gründerinnen. Dieser solidarische Austausch über gemeinsame Probleme, aber auch Erfolge wird an beiden Beratungseinrichtungen besonders hervorgehoben. Gut an GUIDE ist

> *alles! Es sind die Schulungen, aber es ist auch wirklich so, dass Frau Z jeden einzelnen ihrer GUIDE-Leute kennt, also wirklich kennt und eigentlich auch immer weiß, was der macht. (14)*

> *Immer die ständige Ansprechbereitschaft in diesem kleinen GUIDE-Team, das man immer als Mensch da war, dass jeder wusste, wer man ist, was man jetzt braucht – (…) einfach so eine persönliche Ansprache und diese Coachingmöglichkeit gegeben war. Ich habe das zweimal bei der Frau L gemacht, weil ich mich dann einfach disziplinieren musste, mein Zeug wieder ordentlich aufzuschreiben, wo will ich hin und wo gehe ich hin und was mache ich und wie sieht es aus. (14)*

> *Und dann hat GUIDE zu mir gesagt: ‚Sie haben konkrete Vorstellungen, was wollen sie hier eigentlich bei uns?' Also, das war dann auch so ein positives Feedback, wo sich auch das Vorab-Gedanken-machen um die ganzen Vorabinformationen, in die ich mich schon eingelesen hatte … , wo ich dann gemerkt habe: ‚Mensch, das hat dir doch was gebracht. Und hier merken wirklich fachkundige Leute auch, dass das alles Hand und Fuß hat, von was ich hier spreche'. Das hat mich aber auch aufgebaut. (10)*

Die beiden frauenspezifischen Beratungsprojekte decken den Informationsbedarf vieler Frauen umfassend und hinreichend ab, so dass ein darüber hinausgehender Informationsbedarf kaum aufkommt. GUIDE und EFFEKT werden als der wesentliche Teil der regionalen frauenspezifischen Beratungsinfrastruktur wahrgenommen, der für Existenzgründerinnen ein überaus breites Spektrum bietet.

> *Also ich muss sagen, alles das, was ich wissen wollte, konnte ich über EFFEKT und GUIDE abdecken. Und, wie gesagt, auch mit der Unterstützung von der IHK eben. Und es hätte noch viel mehr Angebote gegeben in der Stadt. Also, die Stadt hat da wirklich sehr viele Angebote, gerade für Frauen. (19)*

Dennoch wird auch an GUIDE und EFFEKT vereinzelt Kritik geübt. So wird etwa angemerkt, dass die Mobilisierung von Öffentlichkeit zur Verbreitung von Gründungserfolgen nicht gelingt – oder nicht beabsichtigt ist. Belegt wird dies daran, dass die Preisverleihung in einem bundesweiten Startup- und Businesspan-Wettbewerb, bei der auch GUIDE-Gründerinnen ausgezeichnet wurden, ohne eine Erwähnung in der lokalen und regionalen Presse blieb. Es wird der mangelnde Kontakt zur örtlichen Presse kritisiert. Ebenso werden Präsentationsmöglichkeiten für die Ideen von Gründerinnen vermisst, etwa über ein Internet-Portal oder eine andere Plattform. (19) Aus der Perspektive von Gründerinnen

wäre die Herstellung von Öffentlichkeit über die Praxis von Existenzgründungen wichtig, um die Rahmenbedingungen für die eigentliche Akquisitionstätigkeit zu verbessern.

Netzwerke

Netzwerke spielen in den letzten Jahren in der Ökonomie eine zunehmend wichtigere Rolle. Je nachdem, welche Aspekte der Vernetzung hervorgehoben werden sollen, werden Netzwerke durch einen adjektivischen Zusatz näher gekennzeichnet. So gibt es institutionelle Netzwerke zwischen Unternehmen, personale Netzwerke zwischen unterschiedlichen Akteuren oder informelle Netzwerke. Oder es können strategische Netzwerke zwischen Akteuren geknüpft werden, um gemeinsame Wettbewerbsvorteile unter Führung eines oder mehrerer Netzwerkleader (z.B. Unternehmen) zu erlangen. Diese unterschiedlichen Betonungen der Aufgaben von Netzwerken können auch gleichzeitig auftreten und sich überlagern. In der Regel haben Netzwerke eine flache Hierarchie, d.h. jeder Netzwerkakteur hat mehr oder minder gleich viel Einfluss wie jeder andere. Unter der Tätigkeit des „Netzwerkens" (Vernetzen, Networking) wird der Aufbau und die Pflege eines Beziehungsgeflechts einer mehr oder weniger großen Gruppe von einander „verbundenen" Personen in ihren jeweiligen Funktionen verstanden, die sich gegenseitig kennen, informieren und in ihrer beruflichen Karriere fördern und stützen oder sich andere, vielfach wirtschaftliche Vorteile verschaffen.

So wird der hohe Vernetzungsgrad zwischen Unternehmen in der Region München, in dem sich die starke Clusterung der lokal-regionalen Ökonomie ausdrückt, als ein guter Nährboden gewürdigt, der es Gründerinnen erlaubt, persönliche Kontakte zu anderen Personen und Unternehmen zu knüpfen:

> *Und dann wird man auch in dieses ganze Netzwerk, dieses unternehmerische was jetzt regional in München vorherrscht, integriert und dann kommt man wieder zu neuen Kontakten, und das ist dann schon sehr hilfreich. (06)*

Die Funktion von personalen Netzwerken, um ihre Erfahrungen der Gründung und der ersten Gehversuche in wirtschaftlicher Selbständigkeit mit anderen Gründerinnen auszutauschen, halten die meisten unserer Gesprächspartnerinnen für einen ganz wichtigen, wenn nicht gar den entscheidenden Faktor. Diese Netzwerke haben sie während der Gründungsvorbereitung und der Anfangsphase ihrer Selbständigkeit persönlich stabilisiert. Für die meisten Gründerinnen sind Kontakte zu anderen Gründerinnen, die bereits Gründungserfahrungen gemacht haben, sehr wichtig. Sie nehmen gerne die angebotenen Möglichkeiten wahr, sich zu vernetzen, etwa in den sog. Erfolgsteams („Win-Win-Teams") von GUIDE oder EFFEKT, aber auch im Rahmen von Berufsverbänden und bemühen sich auch um direkte Kontakte.

> *Kontakte zu anderen Gründern: Das ist das Wichtigste. Weil es ist ja nicht nur die Arbeits- und Prozessschritte sind, die man befolgen sollte, sondern es sind auch solche Fragen: Woran kann es scheitern? Worüber muss man sich im Klaren sein,*

wenn man so etwas macht? Das kann halt einem jemand, der selbst nie eine Firma gegründet hat, nicht sagen, worauf es am Anfang wirklich ankommt. (05)

In Netzwerken gelingt es, die Einschränkungen an persönlichen Kontakten, die Gründerinnen erfahren, wenn sie in der ersten Zeit nach Gründung des neuen Gewerbes ihre Selbständigkeit meist von zuhause ausüben, zumindest etwas zu kompensieren. In der häuslichen Arbeitsisolation mangelt es an unmittelbaren persönlichen Kontakten, die sie in ihrem früheren Berufsleben mit Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen selbstverständlich hatten und die man benötigt, um sich in seiner Tätigkeit mittels fachlicher und sozialer Kontakte kompetent weiter zu qualifizieren. Darüber hinaus erhoffen sich Gründerinnen aus den Netzwerk-vermittelten Arbeits- und Sozialkontakten mit anderen Frauen und Gründerinnen eine besonders nachhaltige Form der gegenseitigen Unterstützung und Stärkung, die über die unmittelbare Kooperationen hinaus auch einen gesellschaftlichen Auftrag erfüllen, nämlich zur Stärkung des Gewichts und der Rolle von Frauen im Erwerbs- und Wirtschaftsleben beizutragen.

Gerade dadurch, dass ich von zuhause aus alleine arbeite, denke ich, ist ein Netzwerk ganz wichtig. Erstens mal bin ich eh als Marketingkontakter darauf angewiesen, mit vielen Agenturen zusammen zu arbeiten (…) Da brauche ich eh ein fachliches Netzwerk. – Ich gucke aber auch darauf, dass ich durch die Art meines Prozesses, wie ich mich selbstständig gemacht habe, nämlich über die BfE-Seminare und über GUIDE – diese zwei Wege habe ich genutzt –, dass ich die Kontakte, die ich da kennen gelernt habe und wo ich gedacht habe, das passt auch gut, dass ich die auch nütze, weil ich denke, dass man sich gegenseitig unterstützen muss. Und ich bin viel mehr darauf fokussiert, auch von Kopf her, dass ich mit Frauen zusammen arbeiten will. Das finde ich viel spannender. Weil ich finde, man muss sich gegenseitig stützen und stärken, und damit würde sich das auch generell großwirtschaftlich einfach besser durchsetzen. (17)

Die Gründerinnen möchten diese Netzwerke nicht missen und nehmen nicht nur an Netzwerktreffen teil, sondern gestalten sie auch aktiv mit, indem sie etwa über den Stand ihres Gründungsprozesses vortragen. Die von dem Beratungsprojekten GUIDE und EFFEKT! angebotenen Austauschplattformen werden von den Gründerinnen sehr geschätzt, weil hier geschlechterspezifische Belange zum Tragen kommen und der Gedanken- und Erfahrungsaustausch in einem Klima der gegenseitigen Offenheit stattfindet, das weitgehend frei ist von eher Männern zugeschriebenem Konkurrenzgebaren.

Ich gehe eben sehr gern zu diesen Networking-Treffen auch über GUIDE, weil ich da bisher eigentlich grundsätzlich einmal interessante Informationen bei den Vorträgen erhalte und auf der anderen Seite wahnsinnig nette Kontakte zu anderen Frauen knüpfe. Also, für mich hat sich das jedes Mal auch komplett ausgezahlt, den Weg in Anspruch zu nehmen. (10)

Was mir an diesen Frauennetzwerk auch sehr gefällt, ist, dass es vielleicht manchmal ein bisschen zu emotional ist, und da müssen wir auch immer in unserer Gruppe aufpassen, und zu persönlich; aber man kommt doch schneller an das Problem

ran als in diesen Gruppen, wo auch Männer mit drin sind, wo eher dann das Thema lautet: Bei mir ist alles ganz toll und ganz super. In Gruppen, in denen Männer mit drin sind, ist die Selbstdarstellung einfach stärker. Das ist halt so. (14)

Einigen Frauen geht diese Emotionalität bei den Treffen manchmal etwas zu weit, wenngleich dies kein Grund ist, der gegen Frauennetzwerke spricht, sondern diese sich auch dann immer noch positiv von der Männern zugeschriebenen Unfähigkeit abhebt, über ihre Stärken und vor allem ihre Schwächen und Niederlagen ehrlich und offen zu kommunizieren.

Bei Frauen ist es manchmal wieder zu sehr zu tütelich. Zu sehr auch in der privaten Schiene, aber dass Frauen schon eher sagen: Hey, hier geht es mir nicht so gut. Und die andere sagt: Ja, da haben wir auch ein Problem. Oder: Ich traue mich nicht anzurufen. Was können wir für Themen machen, dass man sich das traut? Und da komme ich mit Frauen schneller zum Ziel, weil ich mir nicht anhören muss, wie toll, wie super das alles läuft, und ich aber weiß, es stimmt dort nicht. Dann gehe ich auch nicht hin. Wenn ich hinginge und sage: Bei mir läuft es nicht so gut!, dann mir derjenige sagte: Ja, da musst du das und das und das machen; freundlich, nicht bös gemeint. Nachher kriege ich aber raus, der schafft es auch nicht. – Also, das gefällt mir so an den Frauennetzwerken. Aber im Moment bin ich dabei, mich auch anderweitig umzukucken, weil ich finde, dass man sich zu sehr einengt, wenn man nur mit Frauen und Frauen und Frauen zusammen ist. (14)

Netzwerktreffen haben für die daran teilnehmenden Frauen unterschiedliche Funktionen und spielen unterschiedliche Rollen. Für einige steht im Vordergrund, dass sie auf den Netzwerktreffen ihr „seelisches Gleichgewicht" stabilisieren können, andere erhalten dort Bestätigung dafür, dass nicht nur sie selber, sondern auch andere Gründerinnen den Gründungsprozess als beschwerlich und belastend empfinden, wieder andere sehen Netzwerke als eine Art Spielwiese für die Herstellung von Marktbeziehungen, auf der man die Suche nach Kundinnen und Lieferanten einübt:

Es geht, glaube ich, um Verständnis, dass man sich in einer Situation gut verstehen kann. Es kann sein, da kann ich mich gar nicht mehr so genau erinnern, dass wir am Anfang natürlich auch über bestimmte Probleme gesprochen haben, wobei mich das schnell genervt hat, so dieses Jammern: ‚Ach Gott, wir haben es ja so schwer und Kaltakquise ist ja so schrecklich!' Das mochte ich noch nie. Ich fand es immer viel besser, positiv zu sprechen, ja, auch über Visionen und Dinge, die wir tun – also eher so ein Austausch in einem lockeren Umfeld. Mir ging es im Prinzip so, dass ich nach jedem Treffen beschwingt nach Hause bin, entweder hatte ich neue gute Kontakte oder neue Ideen oder sogar Jobs. Also, auf meinem ersten Netzwerktreffen habe ich gleich einen Job bekommen. (12)

Die Netzwerke bieten daher einigen Frauen ganz konkrete Hilfen beim Start in die berufliche Selbständigkeit, weil auf den Netzwerktreffen sich auch Kontakte zwischen zukünftigen Geschäftspartnern anbahnen lassen. Dies erleichtert es natürlich, schon im Vorfeld der Gründung geeignete Lieferanten zu finden. So hat etwa eine Gründerin eines beson-

deren Vertriebsmodells für Babyausstattung auf einem Netzwerktreffen eine andere Gründerin, die sich mit dem Entwurf von Textilkollektionen selbständig gemacht hat, sogleich als Designerin für Babykleidung gewinnen können; eine andere als Fotografin und Gestalterin ihres Werbematerials.

> *So habe ich zum Beispiel über GUIDE auch eine Geschäftspartnerin kennengelernt, die jetzt für mich einen Teil der Kollektionen entwickelt hat. Das hat mir wirklich ganz konkret weitergeholfen. Und das, finde ich, ist noch viel wertvoller als eben diese ganzen anderen (Angebote; d.V.) Da reicht im Prinzip ein Handout oder ein Buch oder so etwas. (…) Das würde reichen als Information; zumindest in meinem Fall hätte das gereicht. (22)*

So tragen die Netzwerktreffen über die mentale Unterstützung hinaus unmittelbar zur Bildung von gewerblichen Kooperationen zwischen Gründerinnen und damit wohl auch längerfristig zum wirtschaftlichen Erfolg der Gründung bei

Dass der Vernetzungserfolg nicht nur strukturelle Ursachen hat, sondern auch in der Persönlichkeit der Beraterinnen liegt, wird vielfach bestätigt. Vernetzung ergibt sich nicht von selbst, sondern wird von ihnen als eine stetige Aufgabe verstanden. Dies spielt in der Philosophie der frauenspezifischen Beratungsprojekte (GUIDE, EFFEKT) eine herausragende Rolle. Die Vernetzung von Gründern und Gründerinnen verstehen die Mitarbeiterinnen der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen als eine ihrer wesentlichen Aufgaben; anderen Beratungsstellen gelingt dies unterschiedlich gut. Dies hängt sicherlich auch von ihrer Stellung und Funktion im gesamten regionalen Beratungsangebot ab. So vermissen einige Gründerinnen etwa beim BfE institutionalisierte Angebote, um mit den anderen Gründungsinteressierten in Kontakt treten und sich vernetzen zu können. Sie konzedieren aber auch, dass die Vernetzungsfähigkeit auch klientelabhängig ist. So setzt sich die Klientel des BfE zusammen aus Kunden der Arbeitsagentur. Vielfach haben die von Arbeitslosigkeit bedrohten oder betroffenen Kund/innen der Arbeitsagentur erst kurz zuvor von der Möglichkeit erfahren, sich selbständig machen und dazu einen Existenzgründungszuschuss erhalten zu können, bevor sie zur weiteren Beratung und Schulung an die BfE vermittelt wurden. Dieser Personenkreis hat seine Gründungsvorhaben meist noch nicht so weit konkretisiert, dass er in der Lage wäre, in der Vernetzung mit anderen Gründungswilligen Vorteile für sein Gründungsvorhaben zu erkennen:

> *Bei dem BfE hat mir das Vernetzen ein bisschen gefehlt. Wobei: Das waren einfach größere Seminare, und das hat sich mehr so als Infoveranstaltung angefühlt. In dem Rahmen saßen ja alles Leute, die vorher im Angestelltenverhältnis waren und jetzt in die Selbstständigkeit gehen, auch durch viele berufliche Schicksale: Konkurs, Insolvenz oder auch Entlassungen. Und das machte es einfach auch schwieriger, mit den Leuten in Kontakt zu treten. (17)*

Nicht alle gründenden Frauen haben den Weg in Gründerinnen-Netzwerke gefunden, selbst wenn sie sich darum bemüht haben. Dies mag auch mit dem Einstiegspunkt in die Gründungsberatung zusammenhängen, der, wie in diesem einen Fall, branchenbedingt über die Handwerkskammer gewählt wurde.

Ich habe auch gar nicht gewusst, dass es so etwas gibt. (…) Danach habe ich immer recherchiert, aber da findet man so wenig. Und die haben sofort gesagt: Für mich kommt nur die Handwerkskammer in Frage. Und dann fragt man bei der Handwerkskammer nach. Ja, aber so richtig gibt es da halt nichts! Und dann war das ganze Thema schon für mich (erledigt, d.V.) (21)

Erfolgsteams

Eine Form der Vernetzung von Gründerinnen durch GUIDE und EFFEKT ist die Bildung von Erfolgsteams, von einigen Gründerinnen auch Win-Win-Teams genannt. Dieses sind Gruppen von vier bis maximal sechs Frauen, die sich regelmäßig gemeinsam über ihre Gründungserfahrungen, -erfolge und -probleme austauschen. Diese Erfolgsteams sind nach ihrer Startphase selbstorganisierte Gruppen und erlauben den Teilnehmerinnen eine intensive Reflexion ihrer beruflichen und wirtschaftlichen Selbständigkeit, vermitteln zudem Kontakte und bieten alle Möglichkeiten, die Vereinzelung streckenweise zu überwinden, die man als Gründerin und in der neuen wirtschaftlichen Selbständigkeit erlebt.

Ein Erfolgsteam. Das bietet EFFEKT an. Das finde ich genial! (…) Das sind Gruppen, in diesem Fall nur Frauen, gibt es aber sicher auch gemischt, sechs Frauen. Wir haben uns, insgesamt fünf oder sechs Abende alle zwei bis drei Wochen getroffen. Jedenfalls ging es darum, das eigene Projekt vorzustellen, Ziele zu definieren, eine Flowchart zu machen, also einen Ablaufplan zu erstellen und dann den nächsten Schritt zu definieren. Um beim nächsten Mal zu sagen: Da, soweit bin ich jetzt gekommen. Das fand ich im Grunde sehr hilfreich. Wenn man alleine zu Hause vor sich hinarbeitet und es geht gerade ein bisschen die Energie weg und man weiß nicht so recht, wie es gerade weitergeht, dann ist es hilfreich, wenn man so eine Struktur hat. (13)

Die Größe dieser Erfolgsteams ist nicht unabhängig für die Effektivität und den Erfolg der Arbeit im Team. Die Erfahrung zeigt, dass es eine Untergröße, aber auch eine maximale Zahl von Teilnehmerinnen gibt, die bei fünf bis sechs Personen liegt, damit sich diese Teams selbst organisieren, steuern und konzentriert arbeiten zu können. Es ist eine Form des Selbst-Coaching, das effektiv ist und durchaus Vorteile auch gegenüber dem Coaching durch erfahrene Unternehmer/innen und Manager/innen hat.

Ich bin in einem Win-Win-Team drin. Wir waren zu dritt, als wir mit der Trainerin begonnen hatten, und haben uns vergrößert. (…) Wir sind nun also zu fünft, haben unterschiedliche Berufe. Wir machen das ganz streng nach Regeln. Da tauschen wir uns sehr, sehr intensiv aus. Es ist absolut intensivst, deswegen nehmen wir (…) keinen mehr auf, weil fünf Personen das Maximum sind, mit denen man an einem Vormittag wirklich etwas erarbeiten kann, weil wir so konzentriert sind. Ich habe in 20 Minuten mehr Möglichkeiten, viele Sachen zu erfahren als in vier Stunden mit meinem Business-Senior. (…) Wir machen das regelmäßig alle drei Wochen, (…) und wir machen das ganz streng nach Prinzipien; ich bin unser Uhrbewacher. Das ist

das, was mich im Moment am meisten unterstützt. (…) Das ist sehr, sehr gut. Das ist wirklich ein einfaches, unheimlich effektives Mittel. (14)

Einige Gründerinnen heben besonders hervor, dass für sie das Erfolgsteam vor allem auch Ersatz dafür ist, dass sie nicht mehr in einem betrieblichen Umfeld mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten, sondern vereinzelt ihre Selbständigkeit ausüben – zumindest solange ihr Gewerbebetrieb aus nurmehr einer einzigen Person, ihnen selbst, besteht. Insofern bildet ein Erfolgsteam auch ein soziales Umfeld und vermittelt darüber hinaus durch informellen Austausch eine Vielzahl von Informationen und Kenntnissen, die man alleine nur unter hohem Zeitaufwand beschaffen könnte oder an diese gar nicht gelangt wäre:

Ich arbeite mit mehreren Gründerinnen zusammen, bin also in einem Erfolgsteam, weil als Selbständige doch der Kollegenkreis wegfällt, der Austausch, der tägliche Austausch mit Kollegen. (…) Als Frau muss man Sachen loswerden, man braucht keine Lösung dafür, sondern nur, dass man mal drüber redet. – Ich muss sagen, das ist ein sehr gutes Netzwerk, was mir auch wichtig ist. Ich gehe regelmäßig zu dem Netzwerktreffen von GründerRegio M, EFFEKT oder Hochsprung, wie die sich auch immer nennen. (…) Nun, in unserem Erfolgsteam, in dem ich bin, sind schon sechs Leute, das ist recht viel für ein Erfolgsteam. (…) Aber der Austausch ist wichtig. Und auch das Gefühl, helfen zu können. (16)

Business-Angels (AktivSenioren; Business-Senioren)

Einige Gründerinnen haben das Angebot, einen ehemaligen Unternehmer oder einen Manager, jedenfalls erfahrene Wirtschaftsakteure im Ruhestand, die jüngere Gründungswillige darin beraten (coachen), in Anspruch genommen. Die AktivSenioren kann man gegen ein vergleichsweise geringes Entgelt auf Stundenbasis in Anspruch nehmen. Wenn Gründerinnen Glück haben, können sie als erfolgreiche Teilnehmerinnen an Businessplan-Wettbewerben auch schon mal ein bestimmtes Kontingent an Coachingstunden durch AktivSenioren als Siegprämie ergattern.

Die Erfahrungen mit den SeniorBeratern sind uneinheitlich – wie so oft hängen die positiven oder negativen Einschätzungen dieser Form von fachlichem Beistand sehr von den Personen ab, die die Beratung erteilen:

Es liegt immer an den Personen. Zuerst habe ich das nicht so gemerkt. Er hat mir große Geschichten erzählt, was er bei Siemens alles auf die Beine gestellt hat. Und ich habe auch für das Wenige, was ich dafür bezahlte, akzeptiert, dass er mir für die Hälfte der Zeit sein Leben erzählen darf und für die andere Hälfte der Zeit mit mir arbeitet. Und dann haben wir das aufgehört, und er hat mir erzählt, was er für tolle Leute noch kennt und wo ich noch arbeiten könnte. Jetzt habe ich ihm nach über einem Jahr einen Newsletter geschickt, und dann hat er mir wieder erzählt, was für tolle Projekte er macht. – Es hat nicht viel Geld gekostet, hat aber auch nicht viel

> *gebracht. Ich kenne aber andere Leute, die sind total zufrieden mit ihren Business-Senioren, aber bei mir war es halt nicht so. (14)*

Eine andere Gründerin hat bei den Aktiv-Senioren Bayern Hilfe bei der Erstellung ihres Businessplans gesucht. Die Aktiv-Senioren bieten Beratungsdienste zu günstigen Preisen für einen bestimmten Zeitraum an. Sie hat zwei Ruheständler gefunden,

> *der eine war sehr hilfreich und der andere war ein Dampfplauderer. Der Dampfplauderer war Marketingmensch und hatte wirklich wenig Ahnung. (Der andere) war Controller für den Süddeutschen Verlag, (…) also Finanzmensch. Der war sehr hilfreich. Ich habe einen Finanzierungsplan gemacht und einen Einnahmenplan; und das war wirklich gut. (13)*

Es scheint, dass die Möglichkeiten, die im Konzept der Aktivsenioren stecken, noch nicht sehr kompatibel sind mit den Erwartungen, die die Gründerinnen an die Unterstützung durch Aktivsenioren haben. Hier wäre sicherlich ein Ansatzpunkt gegeben, wenn Beratungseinrichtungen, die Aktivsenioren an Gründerinnen vermitteln, dies zum Gegenstand von Gesprächen machen, um eine Optimierung des Beratungsangebotes zu erreichen.

Mainstreaming

Gute Gründungsberatung bewegt sich in einem Spannungsfeld von quantitativ und qualitativ differenzierten Beratungsstrukturen und Beratungsangeboten hier und den Bedürfnissen und der Nutzung durch die ratsuchenden gründungswilligen Frauen dort. Selbstverständlich differieren in diesem Spannungsfeld die Interessen und Meinungen nicht nur zwischen Beratungsanbietern und Nutzerinnen, sondern auch zwischen den Gründerinnentypen und ihren individuellen Bedarfen und Lebenslagen. Die grundsätzlich positive Bewertung des Beratungsgeschehens durch die Gründerinnen wird durch eine vernehmbare Klage darüber getrübt, dass vor allem die großen Beratungseinrichtungen „ihren Beratungsstiefel durchziehen" und zu wenig auf die individuellen Beratungswünsche der Gründerinnen eingehen. Ein Mainstreaming der Beratung lässt den Gründerinnen zu wenig Spielraum bei der individuellen Zusammenstellung von Informations- und Bildungsbausteinen nach ihrem Eigenbedarf. Darauf macht eine Gründerin aufmerksam, die selber als Trainerin für Persönlichkeitsentwicklung und Eigen-PR tätig ist und dazu Trainingskurse bei bestehenden Bildungs- und Beratungseinrichtungen durchführt. Ihre Erfahrung ist, dass die Beratungseinrichtungen

> *natürlich auch im eigenen Interesse (handeln, d.V.), klar. Aber ich denke, das ist ein Punkt, der kommt oft zu kurz: Wenn ich z. B. mit der IHK spreche, dann sagen die auch: Hm, spannende Angebote, was Sie da haben, aber unsere Existenzgründer machen halt zuerst A, B, C und D, die wichtigen Dinge halt, und Eigen-PR und Marketing kommt dann irgendwann, wenn es nicht so gut läuft. (12)*

Insgesamt sieht sich das Beratungspersonal hohen Erwartungen gegenüber, nämlich sich auf jeden neuen Gründungsfall immer neu einzulassen, die Besonderheiten des Falles zu erkennen und die Gründerin in ihrem Vorhaben zu unterstützen und zu bestärken, ohne

der Gründerin den Eindruck zu vermitteln, als stünde man als Berater wissend über den Dingen:

> *Ich glaube, das tatsächlich Wichtigste für eine gute Beratung ist, dass man sich als Berater mit dem, was man da berät oder was man in dem Fall tut, wirklich identifiziert. Und nicht so dieses von oben herab drüberstülpt: ‚So habe ich das schon immer gemacht', sondern mit demjenigen gemeinsam diesen Weg geht. (18)*

Eine Gründerin zeigt Verständnis, dass Mainstreaming ein oftmals ungewollter (Neben-) Effekt der Gründungsberatung ist, weil die Berater/innen vor allem ihre eigenen Erfahrungen vermitteln und nicht alle Informationen gleichgewichtig weitergeben können, auch weil die Erwartungen der Gründungswilligen an ihre Beratung sehr unterschiedlich sind:

> *Wenn in einem Raum eine OP-Schwester sitzt, die Heilpraktikerin werden will, und es sitzt eine Software-Spezialistin da …. Die eine macht aus der Änderungsschneiderin, fest angestellt, eine, die will jetzt eine Boutique aufmachen. Da kommt einfach so viel zusammen, dass dann in einem Raum praktisch so widerstrebende Interessen sind. Das kann auch kein Berater auffangen. Der hat selber ein Profil, der bringt sein Know-how mit und hat vielleicht vieles gehört, aber der kann sicher der Krankenschwester nicht so gut helfen wie der Softwarefrau, wenn man selber aus einem ganz anderen Zweig kommt. Das geht einfach nicht.*

Latente Konkurrenz zwischen Gründer/in und Berater/in

Das Verhältnis von Gründer/innen und Berater/innen ist einigen Fällen nicht frei von Konkurrenzbefürchtungen, darauf weist die oben bereits erwähnte Trainerin für Persönlichkeitsentwicklung hin. Gründungsberater/innen – und viele gute Berater/innen tun dies in selbständiger Funktion, weil sie selber einen unternehmerischen Erfahrungshintergrund haben – können sich in einer Doppelrolle befinden: als Berater/in und als Wettbewerber/in. Dies führt zu dem von einigen Gründerinnen geäußerten Verdacht, dass sie Gründerinnen (und Gründer) – gezielt oder aus der latent empfundenen Konkurrenzlage heraus – nicht optimal beraten, weil sie diese nicht zu Konkurrenten ihres Gewerbes aufbauen wollen. Oder es gibt die umgekehrte Konstellation, dass eine Gründerin (oder Gründer) in die Einzelberatung mit einer Gründungsidee kommt, mit der sie den/die Berater/in auf eigene neue Ideen bringt, an denen er ein Verwertungsinteresse entwickelt:

> *Der Mangel besteht darin, dass jeder gute Berater selbst noch sein Business am Laufen halten muss. Die haben also zwei Hüte auf. Die sitzen vor Ihnen wie siamesische Zwillinge, der eine ist der Berater, der jetzt mir hilft, vielleicht Fettnäpfchen zu umschiffen. (…) Da sitzt aber gleichzeitig auch noch der andere da. Er kommt vielleicht am Ende in Themen an, die er auch verkaufen möchte. Oder er sagt sich: mein Gegenüber, die ist 10 Jahre jünger, vielleicht hat die ganz andere Ideen, wie man Kunden gewinnt – da schaue ich mir doch mal ein bisschen ab. – Das kenne ich von den Beratern, die ich in meinem früheren Berufsleben am Tisch sitzen hatte. (…) Natürlich ist es was anderes, wenn man die Beratung wirklich echt bezahlt,*

dann erwarte ich, dass man sich voll auf mich einstellt. Aber das ist eben auch schwierig, weil unterbewusst sagt der Berater: Mein Geschäft ist auch wichtig. Das bleibt immer im Raum. (20)

Gründungserfahrungen der Berater/innen

Einige Gründerinnen weisen auf den Umstand hin, dass ein Großteil der Gründungsberaterinnen und -berater die Erfahrungen einer Existenzgründung, auf die hin sie beraten, selber (noch) nicht gemacht haben (können). Dies trifft vor allem auf die Berater/innen in den institutionalisierten Einrichtungen zu (Kammern etc.), weniger auf die Beratungsnetzwerkakteure wie die AktivSenioren, die in ihrer beruflichen Zeit selber Unternehmen gegründet oder zumindest geleitet haben. Eine optimale Beratungssituation wäre eine, in der

…man möglichst konkrete Fragen stellen kann und wo die Leute auch wirklich Bescheid wissen. Der (Herr) vom BfE hatte schon Ahnung und konnte auch ein bisschen was sagen. Die (Dame) von der IHK wirkte so, als ob sie selber nur ihre Leitfäden kennen würde, also als ob sie selber noch nie so ein Unternehmen wirklich gegründet hat. Wenn ich in so ein Gespräch gehe, erwarte ich z.B. zu erfahren, wo ich was auf dem steuerlichen Erfassungsbogen finde, und dann möchte ich hören, auf dieser Seite XY rechts unten. So was kann man da halt nicht bekommen. (04)

„Gründungsindustrie"

Eine Gründerin mit an der Hochschule zusätzlich erworbenen Managementkompetenzen macht auf einen tendenzielle „Überberatung" aufmerksam, speziell auch auf dem Gebiet der Beratung von technologieorientierten Gründungen. Hier bestehen höhere Umsatzerwartungen, und der Bedarf an speziellen Beratungsleistungen lässt auch die Hoffnung auf einträgliche Beratungsentgelte aufkommen. Dieses Überangebot ist Ausdruck eines eng besetzten Beratungsmarkts mit öffentlichen Beratungsstellen und privaten Beratungsfirmen. Für unerfahrene Gründerinnen (und auch Gründer) dürfte diese „Überberatung" eher hinderlich sein als dass sie den Gründungsprozess erleichtert, weil gerade bei privaten Beratungsfirmen die Beratungsrendite zumeist im Vordergrund steht und sie mit einem aggressiven Marketingkonzept sich auf dem Beratungsmarkt bewegen. Gründungswilligen fehlt gerade zu Anfang der Überblick und die Erfahrung, welche Beratungsangebote sie denn annehmen sollen und welche besser nicht.

Wir haben sie immer die „gründungsgeilen Geier" genannt. Es gibt in diesem Umfeld mittlerweile schon fast eine ganze Industrie, die sich um den Gründungsprozess herum aufbaut. Da gibt es Erfinderberatung, Gründerberatungen, Unternehmensberatungen vielfältigster Art, die alle eigentlich Neugründer beraten wollen. Da fühlt man sich ein bisschen so wie in einem Haifischbecken, weil da jeder daher kommt. Am Anfang ist man noch unerfahren und vielleicht auch ein bisschen naiv. Und dann: Jeder will einem helfen. Aber diese Leute wollen letztendlich auch Geld ver-

dienen und Beratungsleistungen verkaufen, die die meister Gründer nicht brauchen. Von da her fand ich das sehr hinderlich. Das ist auch anstrengend, und das muss man auch erst mal lernen, und es ist ja auch ein Prozess herauszufinden: Wer meint es denn eigentlich ehrlich, und wer will an mir wirklich nur Geld verdienen? (06)

Selbst wenn Existenzgründungen von Frauen in schwieriger Beschäftigungslage eher nicht im Fokus der Akquisitionsbemühungen dieser privaten Gründungsberatungsfirmen stehen sollten, sondern technologieorientierte und umsatzstarke Unternehmensgründungen, so erhielt doch eine Anzahl von Gründerinnen solche Beratungsofferten. Da diese deutlich mehr kosten als die der öffentlichen oder halböffentlichen Einrichtungen, werden sie eher nicht angenommen. Aber auch wenn man diese Gründungsberatungsfirmen außerhalb der Betrachtung lässt, empfinden viele Frauen das Beratungswesen als ein Überangebot:

Das habe ich schon festgestellt: Es gibt wahnsinnig viele Beratungsstellen, und man kriegt eigentlich überall immer die gleichen Informationen. Und dann war für mich immer so die Frage: ‚Worin unterscheiden die sich eigentlich?' Vom Informationsangebot gar nicht, von den Schwerpunkten natürlich… (22)

Die Vielfalt des Beratungsangebots tendiert zu einem gegenteiligen Effekt: Überangebot kann auch zu einer subjektiven und objektiven Überforderung der Gründungswilligen führen, wenn es von ihnen nicht mehr überblickt werden kann und den Eindruck hinterlässt, dass man eine ungeheure Menge an Informationen verarbeiten muss, die man aber in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht bewältigen kann. Es kommt ein Gefühl des Scheiterns auf, noch bevor man mit Realisation der Gründungsidee begonnen hat.

Wenn ich mal überlege, beim MEB diese Riesen-Dingens und hier noch einen Flyer und da noch einen Flyer. Ich bin auch auf dieser Unternehmensgründermesse bei der IHK gewesen im Herbst letzten Jahres, „Start-up" hieß die. Das ist schon Information, also es erschlägt einen schon. (...). Man hat immer den Eindruck ‚Oh Gott! Wie sollst Du all das …?' Dass sich alles letzten Endes wiederholt und eigentlich fast das gleiche drin steht, kriegt man ja nur mit einem großen Aufwand mit, den man erstmal erbringen muss, nämlich diese Sachen zu sichten. (22)

Es besteht oftmals die Gefahr, dass mit vielfältigen Beratungsinformationen und -angeboten des Guten zuviel getan wird. Andererseits kann aber erwartet werden, dass angehende Selbständige sich aus der Informations- und Angebotsvielfalt, die ja inzwischen ein Merkmal fast aller Wirtschafts- und Lebensbereiche ist, ihre individuell notwendigen und hinreichenden Informationen herausfiltern können.

4.5 Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Beratung aus?

Beratung ist ein Prozess – für beide Seiten: Den Mitarbeiter/innen der Beratungseinrichtungen ist dieses klar, wenngleich sie auch nicht von vornherein den Beratungsbedarf der Kundinnen erkennen können. Deswegen bieten die Beratungseinrichtungen eine nach Themen und Vermittlungsformen breite Palette von Beratungsmodulen an, die sie den Gründerinnen empfehlen zu durchlaufen und die im Laufe des Beratungsprozesses auch

differenzierter eingesetzt werden können. Den Gründerinnen ist der Prozesscharakter der Beratung in der Regel zu Anfang nicht so deutlich. Sie treten – je nach ihren Vorinformationen, Bedarfen und der Reife der Gründungsüberlegungen – mit sehr unterschiedlichen Erwartungshaltungen an die Beratungseinrichtungen heran. Einige Gründerinnen kommen mit sehr dezidierten, speziellen Fragen zu einzelnen Aspekten ihres ansonsten oftmals weit gediehenen Gründungsvorhabens und reagieren enttäuscht, wenn diese Fragen nicht ad hoc und umfassend beantwortet werden. Andere Gründerinnen sind ungeduldig, weil sie ein Schulungsangebot durchlaufen müssen, von dem sie meinen, dass es für sie nur sehr bedingt ertragreich ist, weil die für sie interessanten Themenseminare erst gegen Ende geboten werden. Wiederum andere Gründerinnen wünschen sich eine Anlaufstelle, die ihnen gebündelt die jeweiligen Informationslücken gezielt schließen und sie durch die Fährnisse des Gründungsprozesses lotsen.

Gründungsneugierde und Beratungsasymmetrien

Es sind also nicht nur die Beratungsansprüche je nach Gründerinnentypen, sondern auch die individuell unterschiedlichen Erwartungshaltungen, welche auf das Beratungsangebot treffen und das Berater-Nutzer-Verhältnis so asymmetrisch erscheinen lässt – und aus dem ein kundenorientiertes Profiling des Beratungsangebots einen Ausweg weisen kann.

Will man die Beratungserfahrungen und -verläufe von Gründerinnen generalisieren, dann nehmen sie etwa diesen Verlauf:

Zunächst treibt sie eine gewisse Neugierde auf das, was die Beratung wohl bieten wird, gepaart mit konkreten Erwartungen, weil man sich mit dem Gründungsvorhaben bereits so auseinandergesetzt hat, dass man darüber jetzt durch weitere Beratung mehr erfahren möchte. Dann zeigt sich, dass die Beratungsangebote nicht deckungsgleich sind mit dem, was man sich als Gründerin vorgestellt hat oder was man aufgrund der Gründungsvorbereitung noch an weiteren Informationen benötigt; eine gewisse Unzufriedenheit überkommt die Gründerin. Diejenigen Frauen, deren Gründungsabsicht bis dahin noch nicht gefestigt oder deren Gründungsidee noch nicht gereift ist, neigen dann dazu, die Beratung abzubrechen oder weitere Angebote nicht intensiv wahrzunehmen – oftmals mit dem Unterton, dass die Beratung ihnen nicht das gebracht habe, was sie sich erwartet hätten. Andere gründungswillige Frauen hingegen erkennen, dass die Beratungsszene und deren Angebote breiter und vielfältiger sind als angenommen, lassen sich an andere Beratungsstellen weitervermitteln oder beginnen selber zu recherchieren, welche Beratungsangebote die für ihr Vorhaben geeigneten sind. Und viele nehmen wahr und empfinden es als eine persönliche Bereicherung, wenn sie einen kontinuierlichen Kontakt zur Beratungsstelle halten können, um auf diese Weise ein Feedback zu erhalten. Insofern ist ein Großteil der Gründerinnen im Nachhinein mit den Beratungsangeboten sehr zufrieden, wenn sie es verstanden haben, sie für ihre eigenen Belange zu nutzen und zu verstetigen. Diese Zufriedenheit geht einher mit einer aus der Erfahrung gewachsenen punktuellen Kritik und Vorschlägen, wie sich Beratung verbessern und optimieren ließe.

Die Erwartungen an eine gute Beratung sind breit gesteckt. Einige Gründerinnen verbinden gute Beratung mit günstigen Kosten. Dies klingt widersprüchlich, ist aber plausibel, denn viele Frauen gründen aus einer Nichtbeschäftigung heraus, beziehen Arbeitslosengeld oder sind ganz ohne eigenes Einkommen (dann müssen die Haushaltsausgaben aus Rücklagen oder dem Einkommen des Lebenspartners bestritten werden):

> *Eine gute Beratung für Existenzgründer? Erst einmal, dass es finanziell nicht total zu Buche schlägt, also dass es natürlich möglichst kostengünstig oder am besten erstmal gar nichts kostet, so wie es bei EFFEKT auch war, das war schon super. (19)*

Zugleich möchten Gründerinnen die Beratungsangebote vielfältig, individuell und oft nutzen können. Derzeit sind die Möglichkeiten der dauerhaften kostenlosen Inanspruchnahme auf wenige Einrichtungen beschränkt; bei den meisten Einrichtungen ist lediglich die Einstiegsberatung kostenlos. Die gründungswilligen Frauen wünschen sich, dass man die Beratungsangebote

> *relativ engmaschig in Anspruch nehmen kann. Also nicht nur, dass es dann heißt, sie konnte es einmal in Anspruch nehmen. Ich glaube, beim städtischen Existenzgründungsbüro (gemeint ist das MEB; d.V.) ist es so, da sind es einmal zwei oder drei Stunden, in denen sich da beraten lassen kann, und dann ist Ende. (19)*

Manche Gründerinnen empfinden dabei den Zwiespalt, den die Frage nach einer optimalen Beratung für Gründerinnen aufwirft: Denn wenn man einerseits eine erwerbswirtschaftliche Selbständigkeit anstrebt, kann man andererseits nicht verlangen, dass man auf dem Weg dorthin permanent von Berater/innen betreut und womöglich gegängelt („gepampert") wird. Selbständigkeit als Ziel bedeutet, dass man auf dem Weg dorthin die Selbständigkeit erlernt und erlangt. Eine Gründerin betont:

> *Ich weiß nicht, ob ich die richtige Person bin, die man also bezüglich dieser Frage fragen sollte, weil ich generell jemand bin, der halt sein eigenes Ding irgendwie durchzieht, der da gar nicht so viel Wert darauf legt, beraten oder betreut zu werden. (11)*

Die Antwort einer Gründerin auf die Frage nach der Erwartung, die sie an eine gute Beratung hat, steht für viele:

> *Zuhören! … Nicht unbedingt die Leute an die Hand nehmen und ihnen sagen (wo es lang geht; d.V.), sondern die Leute auf den Weg schubsen, also hinweisen. (16)*

Die Gründerin eines Handwerksbetrieb beschreibt ihre Anforderungen an gute Beratung: Sie erwartet Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, Zeit für die ratsuchende Gründerin zu haben, und vor allem hinreichend präzise fachliche Auskünfte:

> *Von einer guten Beratung erwarte ich schon, dass man sich halt einfach wirklich mal mit demjenigen, der den Antrag stellt, hinsetzt, den Businessplan anschaut und strukturiert, überhaupt mal hinterfragt oder auch mal erzählt, welche Möglichkeiten es gibt, wenn sie jemanden einstellen: Was müssen sie beachten, was müssen sie auch bei manchen Anträgen beachten – so ganz kleine Hinweise, einfach so eine*

rundum gute Beratung wie bei der Frau (X; Beraterin bei der Handwerkskammer). (21)

Andere Gründerinnen argumentieren in die gleiche Richtung. Ihnen ist, so sagen sie, geholfen, wenn sie mit einem Ansprechpartner oder einer Ansprechpartnerin im Face-to-face-Dialog ihre Fragen und Nöte, die im Gründungsprozess auftauchen und bewältigt werden müssen, im einzelnen und detailliert durchsprechen können. Sie erwarten ein Eingehen auf ihre individuellen Probleme und wünschen sich eine Gesprächssituation „auf Augenhöhe", in der man gemeinsam zu Ergebnissen und Lösungen kommt. Die Beratungspraxis, die sie erfahren haben, ist ihnen oftmals zu pauschal, geht zu wenig auf ihre jeweilige Situation ein. So vermitteln Gründerseminare zwar einen relativ guten Überblick über das notwendige Basiswissen, aber damit auch häufig über Wissen und Informationen, worüber Gründerinnen vielfach schon verfügen. Brancheninformationen und Problemlösungen für individuelle Gründungskonstellationen werden von den Seminaren hingegen nicht geboten. Das passiert nur in Einzelberatungen, aber dafür ist im Beratungsangebot vieler Einrichtungen zu wenig Zeit vorgesehen oder nur als kostenträchtige Zusatzleistung zu erhalten.

Wenn man irgendwie so konkrete Ansprechpartner hätte, denen man dann gezielte Fragen stellen könnte, wäre mir viel mehr geholfen, als dass man sich da hinsetzt und das noch mal so durchkaut. Das habe ich so ein bisschen vermisst. Also ich weiß natürlich: (…), wenn man hingeht und sagt, ich möchte mich einfach mal grob informieren, dann ist es total gut. Aber die nächste Phase, wo man dann konkretere Sachen fragt, ist schwierig. (04)

Erwartet wird von den Berater/innen, dass sie sich auf die ratsuchende Gründerin mit ihren individuellen Problemen einlassen. Das ist nur möglich, wenn genügend Ressourcen für eine ausgiebige Beratung vorhanden sind, etwa hinreichen Zeit, also ….

… Kapazität für individuelle Bedürfnisse (08)

und eine Gesprächsatmosphäre, die es Gründerinnen erlaubt, über ihre Gründungsprobleme offen und vertrauensvoll zu sprechen, und die ihnen vermittelt, dass ihre Probleme ernst genommen werden.

Also nicht, dass es mir gefehlt hätte. Aber wenn ich es definieren soll, dann, finde ich, gehört zu einer guten Beratung, und das ist mir wichtig, dass eine Offenheit herrscht, dass man einfach Fragen stellen kann. (07)

Frauen gründen anders!?

Die Erwartungen von Frauen an die Gründungsberatungseinrichtungen werden zweifellos auch von ihren jeweiligen besonderen Lebenslagen geprägt. Der Umstand, dass Frauen, die mit ihrem Lebenspartner eine Familie mit Kindern bilden, in der Regel nach wie vor stärker auf die Rolle der Mutter und der Familienmanagerin verwiesen sind, verschafft ihnen eine Doppelfunktion und Doppelbelastung, bei der sie Familie und Beruf miteinander

in Einklang bringen müssen. Selbst wenn der Lebenspartner die Bereitschaft zeigt, sich in gleichem Maße für die Belange und Fürsorge der Familie einzusetzen, stellen die gesellschaftliche Rollenzuweisungen und Erwartungen – für Frauen wie für Männer – und ihre Praxis im Erwerbsleben wie im außerberuflichen gesellschaftlichen Leben immer noch ein großes Handikap dar. Für Frauen als Mütter, die eine qualifizierte berufliche Ausbildung erworben haben und damit beruflich tätig sein wollen, ist der Wunsch nach einer geregelten Vollzeit- oder Teilzeit-Beschäftigung, nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer angespannten Arbeitsmarktlage, oftmals nicht zu realisieren: Vorbehalte der Arbeitgeber, die insbesondere jüngeren Frauen mit Familie oftmals unterstellen, dass diese dem Unternehmen bei familiären, etwa gesundheitlichen Problemen der Kinder nicht so zuverlässig zur Verfügung stehen könnten wie ein männlicher Arbeitnehmer, verhindern ihre Einstellung. Oder Frauen erfahren – latent oder offen – Diskriminierungen am Arbeitsplatz als Folge ihrer Familiengründung, wenn dem Unternehmen Ausfallzeiten (Schwangerschaft; Mutterschutz) drohen und sie später möglicherweise von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle wechseln wollen. Unsere Gesprächspartnerinnen mit Familie können aus ihrer früheren beruflichen Praxis hinreichend viele persönliche Beispiele nennen, die dazu führten, dass bei ihrem Versuch, Familie und Beruf miteinander zu regeln, ihnen seitens des Unternehmens – der Geschäftsleitung, der Vorgesetzten, manchmal auch aus dem Kollegenkreis – ihre berufliche Tätigkeit verleidet wurde.

Viele Frauen sehen deshalb in einer beruflichen Selbständigkeit eine Lösung aus dem Dilemma, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in vielen Unternehmen nach wie vor nicht praktizierbar ist. Für die einen ist es ein Ausweg, um einer diskriminierenden Erwerbssituation zu entgehen, für die anderen stellt sie die wohl einzige Option dar, nach einer Familienpause überhaupt wieder eine Erwerbstätigkeit zu erlangen.

> *Ich war in Elternzeit und wollte wieder in den Beruf einsteigen und habe gemerkt, dass es ganz schwierig ist für mich persönlich, in der Balance Familie-Beruf eine Teilzeitstelle im Angestelltenverhältnis zu finden, was auch meinen Bedürfnissen entspricht. Da bin ich eigentlich auf die Idee gekommen, oder die Beraterin beim Arbeitsamt hatte mir auch so den Impuls gesetzt. (17)*

Auch eine andere spätere Gründerin berichtet davon, dass eine Existenzgründung zunächst gar nicht im Vordergrund stand, sondern sie nach der Elternpause in Teilzeit wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollte. Anders wäre die außerschulische Betreuung der Kinder nicht gewährleistet gewesen. Dass es am Ende doch zu einer Existenzgründung kam, hatte auch mit der Art und Weise zu tun, wie die Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsagentur und die sich daran anschließende Beratung durch das BfE erfolgte: als eine Kaskade von Vermittlungs- und Beratungsversuchen in Fulltime-Tätigkeiten, was an den Interessenlage der Ratsuchenden vorbeilief, bis sie schließlich an die Beraterinnen von EFFEKT gelangte. Bei der Arbeitsagentur

> *hatte ich jedes Mal einen anderen Berater. Dann haben sie mich einmal gezwungen, mich auf eine Vollzeitstelle zu bewerben. Dieser Mann, dass war dann sehr nett, hat dann gesagt, "ehrlich gesagt, suche ich einen Teilhaber und keinen Angestellten".*

(...) Da habe ich gedacht, das ist ja so etwas von sinnlos, absolut sinnlos. Aber ich wollte diesen Computerkurs machen, das war Sinn und Zweck des ganzen. Dann (Pause), bin ich im BfE ein bisschen schon mitgeschwommen und habe gedacht, die erzählen immer, dass ich hier mehr als Vollzeit in meinem Beruf rumklotzen muss, und das kann ich nicht. Und das hat mich einfach auch echt frustriert. Ich hatte zwar eine sehr nette Beraterin, aber ich fand, dass ist nicht mein Weg. Und als ich dann auf EFFEKT! gestoßen bin, habe ich gesagt: Juhu, ja, das ist es. (14)

Wie es scheint, berücksichtigen die Beratungseinrichtungen im Allgemeinen noch zu wenig die Situation von Müttern und Familien. Zwar gehört das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Standardrepertoire der Arbeitsmarktakteure, aber die Gründungsberatung der meisten Beratungsinstitutionen setzt noch sehr auf die „Technik" der Existenzgründung und weniger auf die verschiedenen sozialen Lagen, aus denen heraus Existenzgründungen erfolgen. Hier schließen die beiden Beratungsprojekte EFFEKT und GUIDE eine Lücke, indem sie sich der Situation von Frauen, speziell auch von Frauen mit Familie in besonderer Weise annehmen. Dies wird von den Gründerinnen, die die Beratungsangebote beider Einrichtungen in Anspruch genommen haben, auch hervorgehoben und gewürdigt:

Und dort war es auch Thema: „Frauen gründen ganz anders", weil die ja die Familie im Hintergrund haben. Es geht hier nicht um Erfolg und Geld machen, sondern es geht darum, wie kriege ich meine Familie durch. – Und genau so sehe ich es auch: Ich muss nicht unbedingt Millionen machen, werde ich mit Yoga sowieso nicht. Aber ich möchte gut leben, ich möchte vielleicht auch einmal im Jahr in Urlaub fahren, aber ich muss dann nicht zehntausend oder hunderttausend Euro auf die Bank schaffen und mich nach Grünwald begeben. Nein, ist nicht mein Ding. (16)

Berufstätigkeit plus Kinder; deswegen ist mein Besprechungsraum hier und mein Büro ist in meinem Privathaus eine Straße weiter. Wenn ich mehr Umsätze machen sollte, was auch abhängig ist von den Kindern, wenn sie noch ein wenig größer sind, dann habe ich wieder ein eigenes Büro. Also bin ich ab sofort in einer Bürogemeinschaft drin, weil ich dieser gewissen Einsamkeit entgehen will, die man so hat, und ich diese Wahnsinns-Selbstdisziplin auf die Dauer nicht aufbringe. Aber so kann ich arbeiten, während zum Beispiel die Kinder krank sind. Das sind einfach solche Vorteile. – Nein, es sollte sich verbinden: Deswegen bin ich ja dann auch zu EFFEKT gegangen und dann auch weiter zu GUIDE … Ich hatte es mir anders vorgestellt, bevor ich die Kinder bekommen habe, ja, da habe ich in meiner Naivität gedacht, dass man das verbinden kann, dass die Kinder weniger arbeitsaufwändig wären (lacht). (14)

Weil Frauen vielfach aus anderen Motivlagen heraus gründen als Männer, muss auch die Gründungsberatung für Frauen eine andere sein, indem sie ihre sozialen Hintergründe mit berücksichtigt:

Mit Sicherheit muss man eine Frau anders beraten als z.B. Männer, weil Frauen einfach nun mal die Kinder bekommen. Das heißt dann eher: Welche Angebote habe

ich, wenn ich beispielsweise schon ein Kind habe oder vorhabe, eines zu bekommen? Wie schaffe ich, beides zu vereinen, was für Angebote gibt es? Kindbetreuung – was kann ich in Anspruch nehmen? Oder kann ich, wenn ich z.B. eine Betreuung einstelle, das von der Steuer absetzen? Das sind eigentlich alles so wichtige Fragen, die sich eine Frau stellt. Die würde sich ein Mann ja niemals stellen. (06)

Die aktuelle Praxis der Gründungsberatung von Frauen in vielen Beratungseinrichtungen ist aber noch zu wenig darauf ausgerichtet, Familie und Beruf miteinander zu verknüpfen. In der Realität werden Frauen stattdessen oftmals vor sich gegenseitig ausschließende Alternativen gestellt:

Also entweder: Eigentlich kannst du gleich aufhören, denn du wirst ja sowieso bald schwanger! Oder es geht nur das eine oder das andere. Entweder – oder; du musst dich entscheiden. Und das ist einfach nicht real. Es gibt so viele Frauen, die berufstätig oder selbständig sind und trotzdem Kinder haben. (06)

4.6 Ein vorläufiges Fazit: Welche Verbesserungs- bzw. Optimierungsvorschläge die Gründerinnen für Beratungseinrichtungen haben

Spezifische Beratungsmodule

Ein Großteil der Gründerinnen ist der Ansicht, dass das zwar breite Beratungsangebot dennoch zu wenig auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Man sei, etwa beim BfE, verpflichtet, an zu vielen Kursen und Seminaren teilzunehmen, und müsse damit zu viel Zeit vergeuden, ohne sich die individuell relevanten Informationen gezielt heraussuchen zu können. Vorgeschlagen wird eine deutlich stärkere Modularisierung des Beratungsangebots.

Vielleicht teilt man die Beratungspakete, die jetzt auch schon sehr sinnvoll sind, klar, aber wirklich so auf, so dass man sich Module rausnehmen kann und nicht alles nehmen muss und erst mal drei Seminare mitmachen muss, um beim vierten, wo man eigentlich sitzen will, dann teilnehmen zu können. (08)

So lassen sich unter den befragten Gründerinnen einige weniger von den institutionellen Angeboten leiten, sondern befriedigen ihren Informations-, Wissens- und Beratungsbedarf durch eine individuellen Zusammenstellung und Wahrnehmung von Angeboten unterschiedlicher Beratungsstellen. Sie sind aktive, engagierte Gründerinnen und nehmen mit, was geboten wird und von dem sie meinen, dass es ihrem Gründungsvorhaben dient:

Und da habe ich manche Bausteine einfach gemacht in den letzten Jahren, in Eigenregie, oder ich habe einen Hinweis bekommen: ‚Das ist was Gutes, geh mal hin.' – Das ist für meinen Geschmack natürlich kein systematisches Vorgehen, aber ich glaube, wenn man so was macht, kann es kein System geben. Man lernt sozusagen am lebenden Objekt, und merkt ja dann: ‚Ist es jetzt gut abgedeckt zu dem Thema? Oder brauchst du da noch mehr Wissen? Nützt dir das (Lernen, d.V.) in einer großen

Gruppe oder brauchst du jemand, den du im Dialog mit deinen Fragen beglücken kannst.' Das stellt sich dann heraus. (20)

Eines der als defizitär empfundenen Beratungsfelder, das von vielen Gründer/innen anfänglich durchaus nicht unterschätzt, aber doch als persönliche Kompetenzblindstelle eingestanden wird, ist die

Finanz- und Steuerberatung

Viele Gründerinnen sehen einen speziellen Beratungsbedarf über die Steuern und die Belastungen, die ihnen durch die Steuern entstehen und die sie bei ihrer gewerblichen Kalkulation berücksichtigen müssen. Die meisten der Gesprächspartnerinnen waren zu Beginn des Gründungsprozesses auf diesem Gebiet relativ unerfahren.

Ich hatte zwar meinen Steuerberater, aber am Anfang auch nicht unbedingt Lust, hundert Euro für jede Stunde bei ihm drauf zu packen. Insofern sollte es eine Stelle geben, die gab es zu dem Zeitpunkt nicht, an die man sich wirklich ausschließlich zu dieser Thematik vertrauensvoll hinwendet. (11)

Da die Beratungseinrichtungen über die steuerlichen Aspekte einer Existenzgründung zwar einen Überblick geben können, aber keine individuelle steuerliche Beratung vornehmen dürfen, haben zahlreiche Gründerinnen sich direkt an einen Steuerberater oder eine Steuerberaterin gewendet. Doch Steuerberatung hat ihren Preis, und wenn mit der neuen Existenz noch keine Umsätze generiert werden, können die Beratungskosten der Steuerberater eine ziemlich große Belastung darstellen.

Was mir gefehlt hat, was mir immer noch fehlt und was ich noch wissen wollte, ist alles, was ins Kaufmännische geht, auch diese ganzen steuerlichen Fragen: Mir ist klar, dann gehe ich zur Steuerberaterin und die übernimmt das dann für mich. Aber da hätte ich mir z.B. gern noch einen Extra-Workshop gewünscht, wo man den ganzen Tag intensiv einfach diese Fragen rund um die Steuer klärt; wo man einfach mal so ein Formular hat und dann sagt, o.k. da gibt es die Umsatzsteuervoranmeldung, dann mache ich mir das, dann mache ich das und dann muss ich vielleicht mit da und da telefonieren. (07)

Deshalb wird gewünscht, eine Möglichkeit zu schaffen, dass auch die Beratungsstellen auf steuerliche Fragen der Gründerinnen kompetent eingehen und einzelfallbezogen dezidiert Rat und Hinweise geben können.

Konkret wäre mit Sicherheit eine Art Steuerberatung hilfreich: Was für verschiedene Unternehmensformen gibt es? Was muss ich dann abgeben? Dann: Wie fülle ich so ein einseitiges Formular aus? Das ist nicht schwer, das muss einem jemand mal gezeigt haben. Man kann natürlich als Existenzgründer zum Steuerberater gehen, wenn der nett ist, dann zeigt er einem das auch. Aber ansonsten: Wieso kann das nicht einer von der Beratungsstelle einfach zeigen? Oder: Wo muss ich hin, um dies und jenes anzumelden? Was muss ich monatlich an Umsatzsteuer vorauszahlen,

welche Anmeldungen leisten? Eigentlich Fragen, mit denen sich jeder Geschäftsmann tagtäglich auseinandersetzen muss. (06)

Verstetigung der Begleitung

Eine wichtige Frage für Gründerinnen und auch ein zentraler Befund für eine Optimierung des Beratungsangebots ist die professionelle Nach-Gründungsberatung und -betreuung. Viele Gründerinnen wünschen sich eine Beratung und Betreuung auch über den Gründungszeitpunkt hinaus, weil die ersten Schritte in gewerblicher Selbständigkeit große Unsicherheiten erzeugen, mit Risiken verbunden sein können. Falsche Entscheidungen können langfristig große Probleme und Konflikte nach sich ziehen oder finanzielle Belastungen und Einbußen zur Folge haben. Deswegen wäre es gerade für Existenzgründer/innen, die aus einer unsicheren Erwerbssituation oder Notlage heraus sich zur Selbständigkeit entschieden haben, aber auch für andere sehr hilfreich, wenn sie nach der Gründung einen Beistand an der Seite hätten, auf den sie über einen längeren Zeitraum hinweg als Entscheidungs- und Handlungshelfer zurückgreifen könnte: Etwa um vor Entscheidungen zu warnen, um auf Entscheidungskorrekturen anzumahnen oder die Gründerinnen zu bestimmten Meilenstein-Zeitpunkten zu einer Selbst-Diagnose des eigenen unternehmerischen Handelns zu veranlassen. Dies könnte auch mit Hilfe erfahrene Unternehmer/innen oder Manager/innen wie den Business Angels o.a. als Coachingprozess geleistet werden. Anderen Gründerinnen wäre an regelmäßigen vertrauensvollen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen der frauenspezifischen Beratungsstellen GUIDE bzw. EFFEKT gelegen.

Ich denke, was auch jeden Fall wichtig wäre oder was mir gefehlt hat, ist halt der Bereich Finanzen. Mir war auch zu Beginn gar nicht gewusst, so naiv es sich vielleicht auch anhört, dass dieser Existenzgründungszuschuss so schnell verbraten ist und dass es nun mal verständlicherweise eben nicht so ist, dass die ersten eineinhalb Jahre von großen Umsätzen und Einnahmen gekrönt sind. Das führt halt dazu, dass man ein bisschen haushalten muss. Also, im Rahmen von Finanzen hätte ich ganz gerne eine Anlaufstelle gehabt, die mir Möglichkeiten aufzeigt. Es hätte auch eine Bank sein können, aber ich weiß nicht, ob die Banken da groß mitspielen oder Mittel dazu haben. Es hätte wirklich eine Institution sein sollen, der man vertraut und die einen vor allem im ersten Jahr zumindest ein bisschen begleitet und sagt: Mensch, Frau X (Name der Gründerin, d.V.), jetzt habe ich da ein paar zu viele private Ausgaben gesehen. Da sollten Sie vielleicht mal kürzer treten! – Ja, wie auch immer. Also da müsste es konkretere Stellen geben. (11)

Auf Risiken hinweisen

Als Beratungsmangel wird auch empfunden, dass nicht genügend hingewiesen wird auf die Fehler, die im Gründungsprozess drohen, und auf die Risiken und Gefahren, die daraus erwachsen können. Wobei dieses Wissen, so wird konzediert, weniger bei den Berater/innen in den Beratungsstellen als bei den erfahrenen Gründerinnen, Unternehmern

und Managern vorhanden sein müsste, weshalb zur Hilfe in dieser Sache verschiedentlich auf das Coaching und auf den Kontakt zu anderen Gründerinnen gesetzt wird:

> *Was ich mir ex-post wünschen würde, ist halt vielmehr: Was sind die Gefahren, was ist eine Herausforderung für Gründer? Eigentlich viel mehr die Sachen, die man durch Gespräche mit anderen Gründern herausfindet. (05)*

Informations- und Beratungsmaterial konkretisieren

Einige Gründerinnen, vor allem diejenigen, die sich viel Wissen selber aneignen und sich auf Beratungstermine selber sehr gründlich vorbereiten, bemängeln, dass das Informationsmaterial, welches sie im Rahmen der Beratungsgespräche ausgehändigt bekommen, nicht fundiert genug auf spezielle Fragestellungen eingeht. Sie vermissen eine umfassende Übersicht und Erläuterung der verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten. Zudem habe man als Kunde der IHK bzw. des MEB am Ende der Beratung das Gefühl, über Finanzierungsmöglichkeiten zwar fachlich richtig, aber nicht hinreichend informiert worden zu sein. Deshalb komme man nicht umhin, um Gewissheit und Sicherheit über Finanzierungsfragen zu bekommen, anderweitig Rat bei einer Bank oder Sparkasse einholen zu müssen:

> *Es gibt Leitfäden, aber die sind alle – ich würde jetzt nicht sagen widersprüchlich –, aber sie sind alle nicht vollständig. Man hat auch immer als Kunde das Gefühl, was die von der IHK mir sagen, das ist die eine Seite. Aber am Ende, wenn ich was von der Finanzierung wissen möchte, muss ich noch eine Bank fragen. (05)*

Boom an Gründungsliteratur, aber wenig konkrete Hilfen

Aus diesem Mangel an sinnvollen Übersichten entwickelt sich die Forderung nach einem Gründungsleitfaden. Wenngleich Gründerinnen die mittlerweile große Fülle, ja fast Unübersichtlichkeit von Gründungsberatungsbroschüren, Gründungsliteratur, Gründungsratgebern und Gründungsberatungsstellen beklagen und ihre hohe Redundanz kritisieren, bemängeln einige zugleich die unzureichende Detailschärfe der Beratungspublikationen. Insbesondere mangele es einer tiefgehenden Behandlung der vielfältigen Fragen der Finanzierung, über die sich einige Gründerinnen unzureichend beraten sehen und die auch Gegenstand eines Gründungsleitfadens sein sollten.

> *Was ich aber komplett vermisst habe, war eine strukturierte sinnvolle Übersicht, welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es. Man kriegt hier und da einen Flyer, aber am Ende fehlen Informationen über die Grundvoraussetzungen, damit ich einen Antrag stellen kann. Muss ich da bereits aktiv sein, darf ich oder vielleicht darf ich noch gar nicht aktiv sein? Wie viel Kapital muss ich mindestens haben wollen – und so was. Es gibt einfach keine komplette Übersicht über die verschiedenen Möglichkeiten. (05)*

Akquisitionsstrategie

Was einigen Gründerinnen bei der Gründungsberatung auch zu kurz kommt, sind qualifizierte Hinweise darauf, wie eine Akquisitionsstrategie dezidiert zu entwickeln ist. Es sollte Teil der Beratung sein, bei den Gründer/innen ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass die Akquisition von Kunden ein ganz wesentlicher Teil selbständiger Tätigkeit ist. Akquisition sollte als Entwicklungsprozess gestaltet werden, der als Prozess permanenter Reflexion zu verstehen ist, in dem man sich immer wieder neu über seine Ziele und Vorgehensweisen klar werden muss, und an dessen Ende erst die Umsatzgenerierung steht. Zu diesem Prozessverständnis gehöre auch die Vermittlung der Einsicht, dass Akquisition unabhängig von der aktuellen ggf. positiven Auftragslage betrieben werden muss.

> *Es sollte bei einem Existenzgründer auch dieses Bewusstsein geschärft werden, wie funktioniert eigentlich der Weg von der Akquise, von der Neukundengenerierung, von der reinen Kaltakquise über die Festigungsphase bis hin zur Generierung und der Umsetzung und dann des tatsächlichen Geldflusses. Das ist auch so ein Punkt, der offensiver zutage treten sollte oder über den man informieren sollte, auch wenn es für einen Außenstehenden total selbstverständlich erscheint. (...) Eine wichtige Sache, die im Rahmen dieser Begleitung auch an der Tagesordnung stehen sollte, ist die Tatsache, die Gründer dazu zu mobilisieren, auch dann Akquise zu betreiben, wenn es ihnen gut geht. (11)*

IT Unterstützung

Es wird darauf hingewiesen, dass im Portfolio der Beratungsstellen die IT-Beratung eine kaum beachtete Rolle spiele, obwohl EDV-Hard- und -Software zur Standardausrüstung der allermeisten Gründerinnen gehört. Es wird kritisiert, dass bei der Gründungsberatung das Thema IT (Information und Telekommunikationsnutzung) zu kurz komme. Die Hilfe einer technische Beratung und Unterstützung könnte, so ein Vorschlag, etwa in Form eines Pools von IT-Fachleuten bereit gestellt werden, auf die Gründerinnen zurückgreifen könnten, die kostenlos oder kostengünstig Hilfe bieten. Sie könnten etwa bei der Entscheidung für die adäquate Bürosoftware Entscheidungshilfen bieten, bevor man sich als Gründerin durch den unübersichtlichen Dschungel der Buchhaltungssoftwareangebote durchquält und sich die EDV-Standards für ein kleines Unternehmen mühsam aneignet. Ein solcher Pool oder Stützpunkt könnte z.B. von einem oder mehreren Unternehmen gesponsert werden, die ihre Umsätze mit dem Verkauf von Hard- und Software verdienen, etwa von dem Münchner Siemens-Tochterunternehmen SIS. Diese könnten damit gewonnen werden, dass ihr IT-Sponsoring für Gründerinnen an prominenter Stelle hervorgehoben wird. Beratung und Hilfe, die man in Anspruch nimmt, könnte etwa über eine monatliche Pauschale oder einen Beitragssatz finanziert werden. Die IT-Beratung sollte darauf eingehen, was die „Musts" für Gründer sind, wie oft Daten zu sichern sind, wie oft der Virenschutz aktualisiert werden muss, über die Vor- und Nachteile des Umgangs mit Open Office informieren und vieles mehr:

Ich fände einen kostenlosen IT-Help-Desk für Gründer genial. Weil wir eine unglaubliche Zeit damit verlieren, uns selber durchzuwursteln. Gründer geben unheimlich viel Geld aus, um Softwareprogramme auszuprobieren, die sie dann vielleicht doch nicht brauchen – etc. Also, eine kostenlose IT-Geschichte wäre wirklich mehr wert. Wo auch jemand ist, der sagt: Pass auf, du wirst jetzt deine Newsletter so und so und so generieren. Oder du rufst an und sagst: Ich habe ein Verteilerproblem; ich will einen Verteiler in den anderen kopieren, aber das macht der nicht. – Ich kann mich jetzt hinsetzen und zwei Stunden die ganzen Namen einzeln eingeben. So kann ich kein Neugeschäft aufbauen. Das stelle ich mir halt vor. Das wäre wirklich toll. (20)

5 Zwischenfazit: Erweiterung des Beratungskonzepts um eine vor- und nachgelagerte Beratungsphase

Die Antworten der Gründerinnen auf die Frage, was für sie im Gründungsprozess hilfreich, was für sie hinderlich war und welche Verbesserungen sie im Beratungssystem und -angebot vornehmen würden, **läuft auf eine Erweiterung des Beratungsumfangs entlang der Zeitachse hinaus**. Die sog. klassische Beratung orientiert sich an einer dreistufigen Einteilung des Gründungsprozesses – die Orientierungsphase, die Konzeptphase und die eigentliche Gründungsphase. Für alle drei Phasen werden zahlreiche nach Themen und Vermittlungsformen diversifizierte Beratungsangebote zur Verfügung gestellt. Diese Beratungsangebote adressieren implizit einen Typus von „Normalgründern" bzw. „Normalgründerinnen", den wir zu Anfang damit beschrieben haben, dass die Person eine Idee (entwickelt) hat und diese Idee planvoll umsetzen und auf bestehenden Märkten platzieren möchte. Diesen Gründungstypus bezeichnen wir mit „Planung", weil diese Gründungspersönlichkeiten – Frauen wie Männer – selbstbewusst, kreativ, zukunftsoffen, kooperationsbereit und flexibel ihr Ziel verfolgen und dabei Hilfestellung nur dort benötigen, wo ihnen hinreichendes Wissen und Erfahrung fehlen. Diesem Gründungstypus entspricht am ehesten der „klassische" Gründungsverlauf. Nun hat sich allerdings in den letzten Jahren das Gründungsgeschehen in dem Sinne gewandelt und erweitert, als neben diesen „Normalgründungstypus" weitere Gründungsmotive und Gründungsverläufe getreten sind, die zumindest teilweise ihre Ursachen in der veränderten wirtschaftliche Lage haben und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geschuldet sind. Diese „neuen" Gründungstypen erweitern die traditionellen Unternehmensgründungen um ein Spektrum von Existenzgründungen, Einzelgewerbe und Freiberuflichkeit. Dieses Gründungsverhalten wird sehr stark von Frauen geprägt, aber auch Männer vollziehen Existenzgründungen und wechseln in die berufliche Selbständigkeit.

Abb. 1: „Klassischer" Gründungsprozess

Orientierungsphase	Orientierung	Zeit
Konzeptphase	Beratung/ Qualifikation	
Gründungsphase	Finanzierung	

Am deutlichsten kommt das veränderte Gründungsverhalten im Gründungstyp „Zwang(slage)" zum Ausdruck. Frauen – aber zunehmend auch Männer – machen aus der Not eine Tugend, indem sie – arbeitslos geworden, selbst gekündigt oder nach einer Elternpause – für den als schwierig erfahrenen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben einen Ausweg wählen durch die Aufnahme einer beruflich selbständigen Tätigkeit bzw. die Existenzgründung. Hierbei steht die Schaffung einer Beschäftigungs- und Erwerbsmöglichkeit für den Gründer bzw. die Gründerin im Vordergrund, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze ist (zunächst) nicht intendiert. Noch offen ist oftmals die Frage, welche Startidee zugrunde gelegt wird bzw. mit welchem Geschäftsmodell man sich selbständig machen möchte.

Eine mittlere Gründungsvariante (zwischen „Planung" und „Zwangslage") nimmt der mit dem Schlagwort „Strategie" belegte Gründungstypus ein, mit dem ein beruflicher Karrierewechsel angestrebt wird, Frauen (aber auch zunehmend Männer) verspüren oder erfahren in ihrer beruflichen Laufbahn einen Karriereknick und machen ihn zu einer Wendemarke, indem sie einen neuen beruflichen Weg einschlagen. Dieser Wende fehlt die Dramatik der Arbeitslosigkeit, aber auch hier steht die Neuorientierung der eigenen Erwerbstätigkeit im Vordergrund; eine Idee, ein Geschäftsmodell ist nicht der Ausgangspunkt, sondern das Mittel zum Zweck der Neuorientierung.

Beide Varianten (Zwangslage, Strategie) unterscheiden sich vom Typus „Planung" (Ideen realisieren) darin, dass die Grundlage, die Idee, auf der das Geschäftsmodell aufbauen soll, erst noch gefunden werden muss, während das Ziel, sich über kurz oder lang beruflich selbständig zu machen, bereits feststeht. Insofern reicht es hinsichtlich der Beratung nicht aus, der (oder dem) Gründungswilligen ein Orientierungswissen über den Gründungsprozess an die Hand zu geben. Sondern es ist eine Phase vorzuschalten, in der Ideen erst evaluiert und konkretisiert werden, auf denen eine Existenzgründung aufbauen kann: Es müssen Gründungspotenziale eruiert und entwickelt werden, die eine Gründung aussichtsreich erscheinen lassen. Dies ist zuallererst eine Aufgabe der Gründerin (des Gründers) selbst, aber das Beratungsportfolie der institutionellen Beratungseinrichtungen wird sich um die Phase der vorgeschalteten Potenzialbildung erweitern müssen, wenn sie mit dem veränderten Gründungsverhalten Schritt halten wollen.

Abb. 2: Gründungsprozess und Genderspezifik

Neu: Vorphase	Potenzialbildung
Orientierungsphase	Orientierung
Konzeptphase	Beratung/ Qualifikation
Gründungsphase	Finanzierung
Neu: Nach-Gründungsphase	Begleitung: Potenzialerhaltung und Potenzialentwicklung

Zeit

Ebenso verlangen die Verbesserungs- und Ergänzungswünsche der Gründerinnen nach einer der eigentlichen Gründung nachgeschalteten Beratung und Betreuung. In dieser Phase gilt es das Gründungspotenzial zu erhalten und zu entwickeln durch richtige Entscheidungen und ggf. Korrekturen am Gründungskonzept. Gründer(innen), für die die Existenzgründung zumeist ein großes Wagnis darstellt und die sich dabei unsicher fühlen, erhoffen sich durch eine Post-Gründungs-Betreuung einen fachlichen und persönlichen Beistand, um die Fährnisse der ersten Monate oder der ersten beiden Jahre nicht alleine durchstehen zu müssen. Viele Gründerinnen fühlen sich gegenwärtig gut beraten bis zum Zeitpunkt der Gründung, sehen sich aber alleine gelassen bei der Bewältigung der praktischen Aufgabe, das Gewerbe in Gang und in sicheres Fahrwasser zu bringen.

> *Was sicherlich gut ist: Am Anfang ist ja schon alles abgedeckt von den Seminaren und da findet man alles, was die ersten Fragestellungen beantwortet. Ich frage mich dann immer, wenn ich jetzt zum Beispiel ein Jahr selbständig bin, mein Setup ist ganz anders, meine Positionierung ist ganz anders und damit sind auch immer Fragestellungen, die immer existieren, ganz anders. Wie löse ich die, muss ich die mit mir alleine lösen oder gibt es dafür auch noch Stellen? Das ist schon klar, als Unternehmer muss man irgendwann mal losgelöst und alleine laufen. Im Laufe der Selbständigkeit, wo man sich immer noch so ein bisschen als Anfänger fühlt oder mit anderen und schwierigeren Fragestellungen (konfrontiert ist, d.V.): Wenn man die ersten schon gut gemeistert hat, dann kommen vielleicht andere und schwierigere. Dass man dann auch noch eine Anlaufstelle hat, das könnte ich mir auch total interessant vorstellen. Weil oft es eine Antwort auf eine Frage ist, bei der dann der Knoten auch platzt. Das muss nicht kompliziert sein, sondern kann einfach auch im Gespräch gesucht werden. (17)*

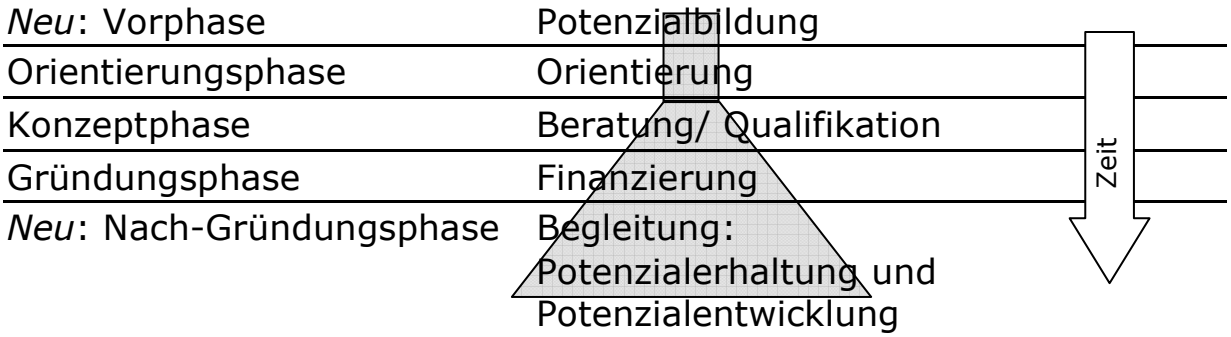
> *Ich hatte praktisch vier oder fünf Monate nach der Existenzgründung noch ein Gespräch mit Frau (Z) bei GUIDE, und das ist einfach auch wichtig. Ja, da macht man einfach auch ganz wesentliche Aussagen in diesem einstündigen Gespräch, die mich persönlich noch mal ganz klar fokussiert haben, wo man einfach merkt: Diese Begleitung oder diese Möglichkeit, mit einer Stelle einen Termin bzw. ein Beratungsgespräch auszumachen und wieder Klarheit zu bekommen, das ist sehr, sehr wichtig. (17)*

Als ein wesentliches Zwischenergebnis bleibt festzuhalten, dass aufgrund einer divers gewordenen Gründungsmotivlandschaft der Bedarf der Gründerinnen nach weitergehender und differenzierter Beratung dahin geht, diese in ihrem Umfang so zu erweitern, dass ihr eine Phase zur Potenzialbildung vorgeschaltet und eine Phase zur Potenzialerhaltung und Potenzialentwicklung nachgeschaltet werden sollte.

Der „Beratungstrichter"

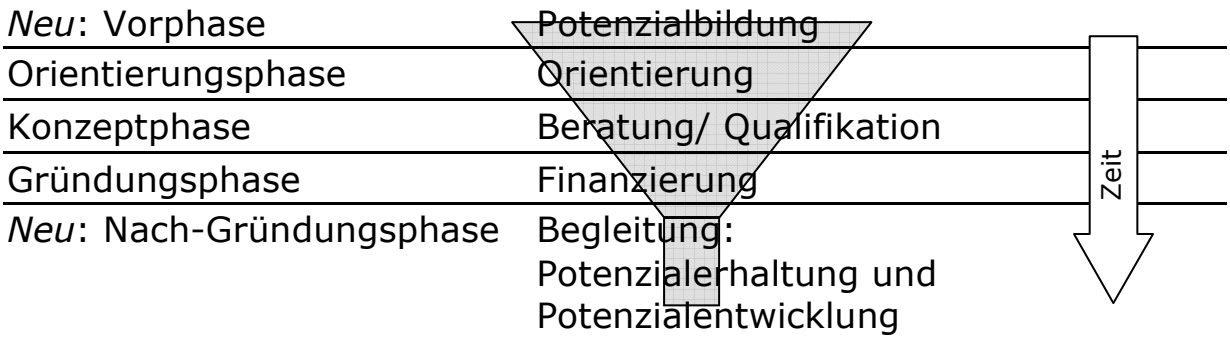
Der erweiterte Beratungsumfang um die Phasen der Potenzialbildung (-entwicklung) zu Anfang und der Phase der Potenzialerhaltung am Ende, die insbesondere von den Gründer/innen des Gründungstypus' „Zwangslage" und – bedingt – des Typus „Karrierewechsel" beansprucht werden, geht einher mit einer Vorstellung von Bündelung oder Erweiterung der Beratungsangebote und Beratungsmodule, die die Form eines Trichters gedacht wird. Die Ausrichtung des Trichters – ob er zu Beginn der Beratung weit geöffnet ist und sich dann zum Ende der Beratungsphase hin verjüngt oder ob er umgekehrt zu Beginn eng ist und sich zum Beratungsende hin erweitert – hängt wiederum vom jeweiligen Beratungsbedarf der unterschiedlichen Gründungstypen ab.

Abb. 3: Beratungstrichter „Planung"



Der „Normaltypus" eines planvoll agierenden Ideenrealisierers – weiblich wie männlich – erwartet von den Ratgebern präzise Antworten zu Randinformationen, über Planungsinstrumente und auch Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die u.a. über Fördermöglichkeiten, Rechtsfragen und Marketing informieren. Der Beratungsbedarf konzentriert sich auf spezifische Fragen, diese aber sollen gründlich und tiefgreifend beantwortet werden. Wenn die zukünftige Existenzgründerin (Existenzgründer) hier befriedigende Informationen erhalten hat, ist sie daran interessiert, das Umfeld, die Markt- und Wettbewerbsbedingungen sowie die Mitakteure, also das weitere Umfeld der Gründung kennenzulernen. Dann weitet sich ihr Informationsinteresse auch auf Netzwerkaktivitäten und Mitbewerber/innen aus, die ihr helfen sollen, ihre Marktposition zu halten und zu verbessern. Graphisch lässt sich dieses über die Zeit des Gründungsprozesses veränderte Informations- und Kommunikationsinteresse als ein auf den Kopf gestellter Trichter darstellen.

Abb. 4: Beratungstrichter „Zwangslage"



Eine umgekehrte Lage hat der gedankliche „Beratungstrichter" für die „Zwangsgründerinnen", die aus der Beschäftigungsnot eine Gründungstugend machen. Für sie steht zu Beginn vielfach noch nicht fest, mit welchem Produkt oder welcher Dienstleistung sie ihr selbständiges Gewerbe starten wollen. Für sie ist es daher notwendig, gerade zu Anfang ihres Gründungsvorhabens möglichst viele Informationen breit zu sammeln und auszuwerten. Sie erwarten von der Beratung, dass sie ihnen Ideen erschließt, Leitlinien vorzeichnet, ein breites Angebot zur Vermittlung von Gründungswissen bereit hält, vielfältige Vernetzungsaktivitäten zu anderen potenziellen Gründerinnen offeriert und ihnen alle Türen offenhält, damit sie das Feld ihrer zukünftigen Aktivitäten frühzeitig überblicken können. An diese Phase der Potenzialerschließung und Potenzialbildung, die eine Art Vorsortierung von Gründungsoptionen erbringt, schließen die Orientierungsphase, in der sich die Gründerin darüber klar wird, mit was sie sich selbständig machen will, und die Konzeptphase, in der die Informationen eingeholt und Wissen erworben wird, das für die Gründung des eigenen Gewerbes notwendig ist. In diesen Phasen könnten dann auch „Erfolgsteams" eine wichtige Rolle für die Gründerin spielen, wenn Kontakte zu Gründerinnen knüpft, die sich in ähnlicher Lage befinden, und sie gemeinsam ihre Gründungsabsichten entwickeln. Aus diesen Aktivitäten entsteht dann das eigene Gründungskonzept, das finanziert und marktfähig gemacht werden muss. Die Anforderung an die Beratung ist hierbei, dass sie den Prozess der breiten Evaluierung von Ideen und ihrer Konzentration und Zuspitzung auf ein tragfähiges gewerbliches Konzept von der offenen Informationssammlung, der Gruppenschulung bis zur Einzelberatung aktiv begleitet, zum Teil pusht und gegebenenfalls korrigierend beeinflusst.

> *Und meine ideale Beratung wäre folgende: Am Anfang relativ offene Gruppen. Dann würde ich ein Erfolgsteam installieren, und erst im Anschluss würde ich Einzelberatung machen, wenn es wirklich um dieses ‚Wie stelle ich mich persönlich auf' geht. (13)*

> *Ich fand das ziemlich ideal, am Anfang diese Kurse zu haben, weil man ja erst mal unsicher ist. Dann hat man so eine Idee, soll man das machen oder nicht!? Und dann ist es erst einmal gut zu hören, was andere machen; dieser Gruppeneffekt, den finde ich gut, und auch einen Überblick zu bekommen, was alles dazu gehört.*

> *Also, zu Beginn des Prozesses finde ich Gruppenberatung und so Kurse, auch überschaubare Kurse sehr gut. Ein Basic-Kurs hat, glaube ich, drei oder vier Stunden gedauert. (13)*

Grafisch lässt sich dieser Wandel des Informations- und Kommunikationsinteresses im Gründungsprozess als ein Trichter darstellen, in den zu Beginn recht ungefiltert Gründungsinformationen aller Art eingegeben werden, die im Laufe des Gründungsverfahrens gesichtet sortiert, teils verworfen und am Ende für das eigene Gründungsgeschehen konzentriert werden.

Der Gründungstypus „Karrierewechsel", mit dem eine strategische Neuorientierung der beruflichen Laufbahn auf eine selbständige Erwerbstätigkeit vollzogen werden soll, nimmt, was die Gerichtetheit des „Beratungstrichters" betrifft, eine nicht eindeutige Mittlerposition ein. Je nach Voraussetzung, Reife der Gründungsidee, Stand der Vorbereitung und Erfahrung der gründungswilligen Frauen neigen sie mit ihren Beratungserwartungen mal den Vorstellungen der „Zwangsgründerinnen" (nach oben geöffneter Trichter) oder mal dem der „Ideenrealisiererinnen" (nach unten geöffneter Trichter) zu.

Dieser Befund könnte bei der Umsetzung in Beratungskonzepte das Verständnis dafür erleichtern, dass unterschiedliche Gründerinnentypen spezielle, aber dennoch typgeprägte Anforderungen an Gründungsberatung haben und dass auf diese Anforderungen mit einem Spektrum von typadäquaten Beratungsbausteinen geantwortet wird, also Beratungstools vorgehalten und zu einem individuell zugeschnittenen Beratungsprofiling kombiniert werden.

6 Zusammenfassende Befunde

Festzuhalten ist: Es gibt eine breite Zustimmung zu und Zufriedenheit mit den Beratungsinfrastruktur für Gründerinnen im Raum München. Positiv wird die Breite der Angebote und deren Vernetzung betrachtet. Eher kritisch äußern sich die Befragten zur Tiefe der Angebote und insbesondere zur Beratung in Finanzierungsfragen und insbesondere in Fragen der Finanzierung und Unternehmensführung in gegebenen Märkten.

So gibt es auch Kritik an einzelnen Beratungseinrichtungen oder Personen. Diese Kritik hat ein Profil; unter den Akteuren der Münchner Gründungsberatungsszene trifft es besonders die Agentur für Arbeit. Sie hat allerdings auch nicht die Beratung von Gründungswilligen zur primären Aufgabe, sondern die Vermittlung von Arbeitslosen in abhängige Beschäftigung. Das institutionelle Eigeninteresse besteht in einer Absenkung der Arbeitslosigkeit – wenn nicht anders möglich auch durch Vermittlung von geeigneten Personen in die erwerbswirtschaftliche Selbständigkeit. Dieser Weg wird mit Hilfe eines Gründungszuschusses finanziell geebnet. Dementsprechend ist die Agentur für Arbeit das administrative Nadelöhr für alle diejenigen, die beabsichtigen, diesen Gründungszuschuss zu beanspruchen. Aus Sicht der Agentur verdient die Vermittlung in die Selbständigkeit nur eine nachrangige Aufmerksamkeit, sie ist Mittel zum Zweck der Senkung der offiziell indizierten Arbeitslosigkeit. Für die Gründerinnen ist allerdings die finanzielle Unterstützung

durch die Agentur von primärer Bedeutung, selbst wenn der Gründungszuschuss für einige Gründerinnen lediglich ein Mitnahmeeffekt ist. Auch das BfE und das MEB erfahren Kritik, auch wenn sie nicht so heftig gescholten werden wie die Arbeitsagentur. Unzufriedenheit besteht aber auch mit den AktivSenioren, wenngleich nicht mit dem Coachingkonzept an sich, wohl aber mit einzelnen beratungsunerfahrenen Coaches. – Hingegen werden die Betreuungsangebote und -leistungen der frauenspezifischen Beratungsprojekte EFFEKT und GUIDE und die Art, wie die Mitarbeiterinnen das Beratungswissen an die Gründerinnen vermitteln, durch die Bank gelobt.

Dennoch bleibt festzuhalten: Die Zufriedenheit mit dem gesamten Gründungsberatungsangebot und speziell mit den frauengespezifischen Beratungsprojekten überwiegt einzelne Kritikpunkte deutlich. Die Einzelkritik bietet Ansatzpunkte für eine Verbesserung und Optimierung des Beratungsangebots.

Die geäußerte (Un-) Zufriedenheit mit den Beratungseinrichtungen resp. die Wertschätzung der Beratungsangebote haben eine deutliche Affinität zu den anfangs beschriebenen Gründerinnentypen, wenngleich eine eindeutige Zuordnung von Lob, Kritik und Optimierungswünschen nach Gründerinnentypen durch individueller Lebenslagen, Besonderheiten und Temperamente der Gründerinnen weiter differiert.

Daher sollte sich eine Optimierung des Beratungsangebotes für Existenzgründerinnen im Raum München im Wesentlichen an den drei unterschiedlichen Gründerinnentypen (als Interessens- und Motivationscluster) ausrichten, nämlich denjenigen,

- die Ideen verwirklichen möchten, also planvoll an die Gründung herangehen (Planung),
- die einen Karrierewechsel anstreben, also ihre berufliche Strategie ändern (Strategie) und
- die aus der Not eine Tugend machen, also aus einer Zwangslage das Beste herausholen möchten (Zwangslage).

Der Beratungsbedarf der „Planerinnen" verlangt nach einer **passgenaue Unterstützung** durch **gezielte Informationen** über ihre Handlungsmöglichkeiten: über die ihnen zur Verfügung stehenden Planungsinstrumente, über Qualifizierungsmaßnahmen sowie Informationen und Schulungen zu Themen wie Marketing, Rechts- und Steuerfragen sowie Fördermöglichkeiten. Die Planerinnen sind in der Lage, sich die von ihnen benötigten Beratungsmodule so zusammenzustellen, wie ihr Gründungsvorhaben es konkret erfordert. Deswegen benötigen sie auch größere **Freiheitsgrade bei der Auswahl der für sie wichtigen Beratungsangebote**. Sie sind es, die kritisieren, dass die Beratungskomponenten nach Schema F gewählt und dann durchlaufen werden müssen, ohne dass eine individuelle Auswahl der Module möglich ist.

Der Beratungsbedarf der „Strateginnen" weicht davon ab. Sie sehen in der Beratung eine Chance, typische Probleme, die sich im Laufe ihres Gründungsprozesses ergeben, stets zeitnah zu klären und zu lösen. Dafür benötigen sie **gesprächsbereite Berater/innen**. Von ihrem Gegenüber erwarten sie, dass es sich auf ihre spezifischen Belange einlässt

und bei der Lösung engagiert zur Seite steht. Sie erwarten Unterstützung im Umstellungsprozess und möchten, dass man ihnen bei der **Entwicklung neuer Perspektiven** behilflich ist. Da sie wissen, dass sie in ihrem beruflichen Leben einen Wechsel herbeiführen müssen oder wollen, oftmals aber noch nicht genau wissen, mit welcher Idee oder mit welchem Thema sie dieses bewerkstelligen können, möchten sie sich zunächst und möglichst lange **Alternativen/ Optionen offenhalten**. Dabei erwarten sie eine fachkundige mentale Begleitung und erhoffen sich eine ebenso hilfreiche Vermittlung zu anderen Gründerinnen mit ähnlichen strategischen Ausrichtungen, also **Hilfe zum Networking**.

Der Beratungsbedarf der „Zwangsgründerinnen" weicht auch hiervon ab. Zwangsgründerinnen legen eine bemerkenswert widersprüchliche Haltung gegenüber den Beratungseinrichtungen an den Tag. Da sie noch nicht genau wissen, mit welchen Ideen, Produkten oder Dienstleistungen sie sich selbständig machen wollen, erwarten sie von den Beratungseinrichtungen und den Berater/innen, **„an die Hand" genommen und auf den richtigen Weg „gepusht" zu werden**. Gleichzeitig ist ihnen bewusst, dass diese Erwartung nach umfassender Betreuung sich mit ihrer zukünftigen Selbständigkeit eigentlich nicht verträgt. Ihre daraus erwachsene Unzufriedenheit projizieren sie oftmals auf die Beratungsangebote, das Programm von Schulungen, Workshops und Kursen, das sie – auch mangels eigener Vorstellungen und Qualifikationen – durchlaufen sollen, aber ahnen, dass dies von ihnen mehr Zeit einfordert, als sie eigentlich bereit sind zu investieren. Sie erwarten sich **„Hilfen zur Selbsthilfe"** – die Erwartung geht oftmals in die Nähe einer Patenschaft (Mentoring) – und ein Vernetzen mit anderen Gründerinnen, was ihnen Sicherheit vermitteln soll (und auch vermittelt), sich im Gründungsprozess richtig zu verhalten. Angesichts noch unausgereifter eigener Ideen sind **Best-Practise-Beispiele** und Gründungsleitbilder willkommen. Die „Zwangsgründerinnen" erwarten sich eine problemspezifische Beratung, nicht zuletzt auch deshalb, um sich **in ihrer eigenen Unsicherheit besser absichern** zu können. Diese Unsicherheit durchzieht eigentlich ihren gesamten Gründungsprozess und die Nachgründungsphase ebenso, so dass die Erwartung dahin geht, **eine langfristige Gründungsbegleitung zu bekommen**, die auch so weit geht, dass man während der ersten Monate oder gar Jahre von der Gründungsbegleitung (Coaching) korrigierende Hinweise erhält, etwa zum eigenen finanziellen Ausgabenverhalten, oder sich wünscht, den Businessplan unter fachlicher Aufsicht fortschreiben zu können. Da die Zwangsgründerin sich lange Zeit unsicher in ihrer Gründungsabsicht und ihrem Gründungsverhalten ist, möchte sie ihre Optionen möglichst lange in alle Richtungen offenhalten.

Eine der **Antworten der Gründungsberatung** auf das erweiterte Spektrum unterschiedlicher Gründungstypologien läuft auf eine **Erweiterung des Beratungsumfangs** der sog. klassischen Beratung (Orientierungsphase, Konzeptphase, Gründungsphase) **entlang der Zeitachse** hinaus. Ihnen müsste eine **Phase der Potenzialbildung** (Potenzialentwicklung) vorgeschaltet und eine **Phase der längerfristigen Begleitung und Betreuung** (Potenzialerhaltung) nachgeschaltet werden. Insbesondere den „Zwangsgründerinnen", aber auch den „Strateginnen" käme eine vorgeschaltete Beratungsphase der Potenzialbildung zugute, weil der Entschluss zur wirtschaftlichen Selbständigkeit oft-

mals erst mit einer Evaluierung von Gründungsideen und einem tragfähigen Geschäftsmodell unterfüttert werden muss. Und auch die Phase der Potenzialerhaltung würde vor allem den beiden Gruppen der „Zwangsgründerinnen" und „Strateginnen" entgegen kommen, die mehr noch als die Ideen verwirklichenden Gründerinnen in der von Unsicherheiten und Risiken geprägten Post-Gründungsphase sich eine punktuelle Beratung oder gar eine verstetigte, regelmäßige Betreuung wünschen.

Der um die beiden Phasen erweiterte Beratungsumfang geht einher mit einer Vorstellung von **Bündelung oder Weiterung der Beratungsangebote und Beratungsmodule** in der gedanklichen Form eines Trichters. Die Ausrichtung des Trichters (nach oben geöffnet, nach unten geöffnet) hängt wiederum vom jeweiligen Beratungsbedarf der unterschiedlichen Gründungstypen ab.

Schlussbemerkung: Das Beratungsangebot für Existenzgründerinnen kann im Großen und Ganzen als problemadäquat und erfolgreich bezeichnet werden. Nach den Anforderungen und Bedarfen der verschiedenen Gründerinnentypen differenziert, könnte sich eine Nachjustierung und Erweiterung des Beratungsangebots als hilfreich und förderlich erweisen.

V. OptExist – Zusammenfassung der Projektergebnisse

Günter Warsewa[1]

1 Wer sind die Gründerinnen und wie nehmen sie die Förderangebote wahr? 221
2 Struktur und Funktion der regionalen Fördersysteme 226
3 Gute Beispiele 239
4 Optimierungsaktivitäten im Projekt 240

1 Wer sind die Gründerinnen und wie nehmen sie die Förderangebote wahr?

Um einen Qualitätsmaßstab für die Bewertung der diversen Förderangebote im Hinblick auf die Förderung von Gründerinnen und eine Zielgröße für mögliche Handlungsempfehlungen zu entwickeln, wurden Gründer und Gründerinnen in den Fallstudienregionen nach ihren persönlichen Gründungsmotiven und –voraussetzungen sowie nach ihrer Wahrnehmung des Gründungsprozesses befragt. Insofern orientieren sich die im Folgenden formulierten Optimierungsansätze und -vorschläge (siehe Abschnitte 3 und 4) an der „subjektiven Passung" von Förderangeboten und –leistungen.

„Frauen gründen anders" ist die gängige These, in der zusammengefasst wird, dass sich individuelle Voraussetzungen, Absichten und typische Verhaltensweisen im Gründungsprozess zwischen Männern und Frauen systematisch unterscheiden. Diese These wird auch durch die Befragung der Gründerinnen und Gründer gestützt: Über alle Beispielregionen hinweg lässt sich nach wie vor feststellen, dass bei Frauen und Männern unterschiedliche Voraussetzungen für die Existenzgründung vorherrschen und dass der Gründungsprozess in unterschiedlicher Weise wahrgenommen wird. So verfügen Männer signifikant häufiger als Frauen über einschlägige Branchenerfahrung, in manchen Fällen gleichen Frauen dies jedoch durch vorangegangene ehrenamtliche Beschäftigung in der Gründungsbranche aus. Auch gründen Frauen in der Regel mit weniger bzw. gar keinen Angestellten. Entsprechend sind für sie – wie allerdings für männliche Kleinstgründer auch– andere Förder- und Beratungsinhalte relevant als für größere Unternehmensgründungen. Frauen empfinden z.B. Führungsqualitäten für ihre Selbständigkeit als weniger wichtig als Männer. Nicht zuletzt bestätigt sich in der Auswertung der eigenen Umfragedaten ein verbreitet aufgetretener Befund: Die Selbsteinschätzung der Männer in den verschiedenen, für eine Existenzgründung wichtigen Kompetenzbereichen liegt durchweg deutlich über der der Frauen und bei den im Gründungsprozess wahrgenommenen Problemen werden von Frauen häufiger internale/persönliche Faktoren (z.B. gesundheitliche Probleme, Angst vor Scheitern, fehlendes Selbstvertrauen) und von Männern häufiger externale/sachliche Faktoren (bürokratische Hürden, schlechte Beratung, Schwierigkeiten mit der Finanzierung) genannt.

[1] Auf der Grundlage der in den einzelnen Projektteams geleisteten Arbeiten sowie unter Mitwirkung der beteiligten Wissenschaftler/innen an zahlreichen gemeinsamen Vorarbeiten und Diskussionen; siehe auch die Vorbemerkung am Anfang des Berichts.

Die unterschiedlichen Haltungen zum Gründungsprozess und die unterschiedlichen Umgangsweisen mit möglicherweise auftretenden Problemen, die sich hierin ausdrücken, sollten in der Gestaltung von Beratungs- und Förderangeboten Berücksichtigung finden – zumal auch die einschlägigen Einrichtungen selbst und ihre Anforderungen an die potenziellen Gründer/innen eine Ursache oder ein Verstärker für die genannten Probleme sein könnten. Gleichwohl würden ausschließlich daran orientierte Dienstleistungen zu kurz greifen und allenfalls einem Teil der feststellbaren Bedarfe gerecht werden. Sowohl die Befunde der vorliegenden Studie als auch andere Ergebnisse und Erfahrungen (vgl. Buschmann 2008) zeigen, dass auch innerhalb der Gruppe der Frauen, die eine Gründungsberatung, eine Fremdfinanzierung oder ein anderes Förderangebot genutzt haben, erhebliche Unterschiede in den Gründungsmotiven, Ausgangslagen und Lebensumständen bestehen, die einen gravierenden Einfluss auf die jeweiligen Förder- und Unterstützungsbedarfe haben. Aus der Vielfalt unterschiedlicher Ausgangslagen und Gründungsmotive sowie dementsprechender Prozessverläufe konnten in der qualitativen Befragung von Gründerinnen im Rahmen der vorliegenden Studie drei typische Grundmuster identifiziert werden, die freilich keine Geschlechtsspezifik aufweisen:

Sowohl unter Frauen als auch unter Männern findet sich jener Typus von Gründer/in, der implizit von der Mehrzahl herkömmlicher Beratungsangebote adressiert wird (siehe Abschnitt 2). Dieser Typus hat eine Gründungsidee (entwickelt) und will diese Idee umsetzen. Die Gründungspersönlichkeit verfolgt zu diesem Zweck einen eigenen Plan und wird dabei von der Gründungsidee gleichsam vorangezogen (Pull-Motiv). Diese Vorgehensweise wird mit „Planung" bezeichnet und erfordert vor allem dort konkrete Hilfestellung, wo hinreichendes Wissen und Erfahrung fehlen bzw. wo die individuellen Lebensumstände sich als Hindernis im Gründungsprozess erweisen. Die planvoll agierende Ideenrealisiererin erwartet von den Ratgebern präzise und gründliche Antworten und Auskünfte über Planungsinstrumente oder Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die z.B. über Fördermöglichkeiten, Rechtsfragen oder Marketing informieren. Auf dieser Grundlage ist sie in weiteren Schritten daran interessiert, das Umfeld, die Markt- und Wettbewerbsbedingungen sowie die Mitakteure, also das weitere Umfeld der Gründung, kennenzulernen. Dann weitet sich ihr Informationsinteresse auch auf Netzwerkaktivitäten und Mitbewerber/innen aus, die ihr helfen sollen, ihre Marktposition zu halten und zu verbessern.

Der Gründungstyp „Zwang(slage)" ist hingegen dadurch gekennzeichnet, dass Frauen – aber zunehmend auch Männer – aus der Not eine Tugend machen, indem sie – arbeitslos geworden, selbst gekündigt oder nach einer Elternpause – für den als schwierig erfahrenen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bzw. die Existenzgründung wählen. Hierbei steht die Schaffung einer Beschäftigungs- und Erwerbsmöglichkeit für den Gründer bzw. die Gründerin im Vordergrund, man wird gleichsam von einer Problemlage „geschoben" (Push-Motiv) und die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze ist (zunächst) nicht intendiert. Als Problem erweist sich häufig schon die Antwort auf die Frage, mit welcher Geschäftsidee und welchem Geschäftsmodell man sich selbständig machen möchte. Von Fördereinrichtungen wird erwartet, dass sie Ideen

erschließen, Leitlinien vorzeichnen, ein breites Angebot zur Vermittlung von Gründungswissen bereithalten und zunächst die Türen für unterschiedliche Optionen offen halten. Bevor also an der Verwirklichung einer Idee gearbeitet werden kann, ist zunächst eine Phase der Potenzialerschließung und Orientierung erforderlich, bei der bereits eine intensive Unterstützung hilfreich ist. Die Anforderung an die Beratung ist hierbei, dass sie den Prozess der breiten Evaluierung von Ideen und ihrer Konzentration und Zuspitzung auf ein tragfähiges gewerbliches Konzept von der offenen Informationssammlung, der Gruppenschulung bis zur Einzelberatung aktiv begleitet, befördert und gegebenenfalls korrigierend beeinflusst.

Eine mittlere Gründungsvariante (zwischen „Planung" und „Zwangslage") nimmt der mit dem Schlagwort „Strategie" belegte Gründungstypus ein, mit dem ein beruflicher Karrierewechsel angestrebt wird. Frauen (aber zunehmend auch Männer) verspüren oder erfahren in ihrer beruflichen Laufbahn einen Karriereknick bzw. einen blockierten Aufstieg und machen diese Erfahrung zu einem Wendepunkt, indem sie einen neuen beruflichen Weg einschlagen. Dieser Wende fehlt die Dramatik der Arbeitslosigkeit, aber auch hier steht die Neuorientierung der eigenen Erwerbstätigkeit im Vordergrund; eine Idee, ein Geschäftsmodell ist nicht der Ausgangspunkt, sondern das Mittel zum Zweck der Neuorientierung.

Beide Varianten (Zwangslage, Strategie) unterscheiden sich vom Typus „Planung" (Ideen realisieren) also darin, dass die Grundlage, die Idee, auf der das Geschäftsmodell aufbauen soll, erst noch gefunden werden muss, während das Ziel, sich über kurz oder lang beruflich selbständig zu machen, bereits feststeht. Insofern reicht es hinsichtlich der Beratung nicht aus, der (oder dem) Gründungswilligen ein Orientierungswissen über den Gründungsprozess an die Hand zu geben. Sondern es ist eine Phase vorzuschalten, in der Ideen erst evaluiert und konkretisiert werden, auf denen eine Existenzgründung aufbauen kann: Es müssen Gründungspotenziale eruiert und entwickelt werden, die eine Gründung aussichtsreich erscheinen lassen. Dies ist zu allererst eine Aufgabe der Gründerin (des Gründers) selbst, aber das Beratungsportfolio der institutionellen Beratungseinrichtungen wird um diese Phase der vorgeschalteten Potenzialbildung erweitert werden müssen, wenn sie zu einer verbesserten Ausschöpfung vorhandener Gründungspotentiale beitragen wollen.

Das Kontinuum zwischen den Polen „Planung" und „Zwangslage" bzw. zwischen „Push"- und „Pull-Motiv", das in einer qualitativen Vertiefungsstudie identifiziert wurde, spiegelt sich auch in den Befragungsdaten aus allen Regionen wieder. Die Tatsache, dass Gründer/innen mit „Push-Motiv" ihre persönlichen Kompetenzen im Gründungsprozess selbst signifikant geringer einschätzen als die Gruppe der anderen Gründer/innen, deutet ebenfalls darauf hin, dass mit dem hohen und wachsenden Anteil dieses Gründungstyps ein besonderer Förderbedarf im Bereich Orientierung, Ermutigung, Potentialbildung liegt. Da überdies ein signifikant höherer Anteil von Frauen (54% aller Gründerinnen gegenüber 45% aller Gründer; gem. eigener Erhebungen, siehe Abschnitt III.) die Existenzgründung aus Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit heraus betreiben und die befragten Gründerinnen ihre Kompetenzen insgesamt geringer einschätzen (s.o.) liegt der Schluss nahe, dass erfolg-

reiche Bemühungen um eine aktive, der „eigentlichen" Gründungsförderung vorgelagerten Potentialbildung tatsächlich einen besonderen Effekt bei der Ausschöpfung des weiblichen Gründungspotentials haben könnten. Dennoch bleibt festzuhalten, dass auch unter den männlichen Gründern ein hoher Anteil (45%, s.o.) den Weg in die Selbständigkeit sucht, um der Zwangslage Erwerbslosigkeit zu entkommen und auch für sie gilt, wenn auch in abgeschwächtem Maße, dass aktive Potentialbildung im o.g. Sinne die Einstiegsbereitschaft und die Erfolgschancen im Gründungsprozess vermutlich verbessern würde.

Ähnlich wie bei der Frage der Potentialbildung gilt auch bei der Wahrnehmung der tatsächlichen Förderangebote und –leistungen, dass zwar graduelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern existieren, die Art der Defizite aber weitgehend geschlechtsunabhängig benannt wird. Insgesamt fällt die Bewertung der Förder- und Beratungsorganisationen sowie ihrer jeweiligen Förderpraxis durch die Gründerinnen verhältnismäßig positiv aus und lässt kaum andere Kritikschwerpunkte erkennen, als die Bewertung durch männliche Gründer: Sowohl Gründer als auch Gründerinnen müssen sich immer innerhalb eines regionalen Fördersystems orientieren, um die diejenigen Angebote bzw. Leistungen zu finden, die für sie individuell am besten geeignet scheinen und deren Qualität eine optimale Vorbereitung auf die Existenzgründung verspricht. Unter diesem Gesichtspunkt tritt auf der Seite der Nutzerinnen und Nutzer von Förderangeboten die deutlichste Kritik zutage: In allen vier Bundesländern scheint es nach wie vor ein Problem zu sein, sich in der Vielfalt und Verschiedenheit der vorfindlichen Angebote und Organisationen zurechtzufinden und sich zu orientieren. Mangelnde Transparenz des gesamten regionalen Angebots und die fehlende Vermittlung zu anderen Institutionen wird von Frauen wie Männern in allen Beispielsregionen als häufigstes Defizit in ihrem Gründungsprozess angegeben. Möglicherweise mag diese Erfahrung auch dazu beitragen, dass sich viele Gründer und Gründerinnen statt von den beteiligten Organisationen bessere Orientierung und Selektionshilfen von anderen Personen in der gleichen Lage erwarten: Die Vernetzung mit anderen Selbständigen wurde fast ebenso häufig als ein Bedarf genannt, der im eigenen Gründungsprozess nicht befriedigend gedeckt wurde.

Transparenz, Vermittlung und Vernetzung sind Ansprüche, die allerdings nicht selbstverständlich auf der Ebene der einzelnen Förder- und Beratungseinrichtungen einzulösen sind, denn häufig fehlt auch hier ein vollständiger Überblick über das vorhandene Angebot. Überdies haben diverse Einzelorganisationen kein Interesse an Transparenz und Weitervermittlung, da sie andere Förderinstitutionen in vielen Fällen als tatsächliche oder potenzielle Wettbewerber in dem Fördersegment wahrnehmen, in dem sie selbst tätig sind. Vermittlung an kompetentere Berater, Spezialisten oder dergleichen findet daher oftmals eher zufällig statt und insoweit trägt zu mangelnder Orientierung der Gründer/innen schließlich auch bei, dass trotz einiger entsprechender Ansätze (noch) keine übergreifenden und verlässlichen Qualitätsstandards verfügbar sind, die eine individuelle Selektion von Fördereinrichtungen erheblich erleichtern könnten. Als weiteres großes Hemmnis werden schließlich von zahlreichen Gründern und Gründerinnen trotz der divergierenden Förder- und Beratungsstrukturen überall bürokratische Hürden im Gründungsprozess wahrgenommen. Transparenz und bessere Orientierung im Gründungsprozess

sowie Abbau von Bürokratie im Vorfeld der Gründung sind daher wichtige Optimierungsansätze, die für alle betrachteten Bundesländer formuliert werden können.

Die von verhältnismäßig vielen Gründern und Gründerinnen genannte Kritik an den Möglichkeiten zur Vernetzung mit anderen Gründer/innen und Selbständigen verweist schließlich auf weitere Bedarfe, die während des Gründungsprozesses offenbar nicht für alle betreffenden Personen abgedeckt werden können. Aus den Fallstudien wird ersichtlich, dass gegenseitige Unterstützung durch Personen in gleicher Lage oder durch erfahrene Selbständige, die die gleiche Statuspassage erfolgreich absolviert haben, zur Potentialbildung und insbesondere zur Potentialerhaltung nach erfolgter Gründung beitragen kann. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die mentale und soziale Stabilisierung der Person als auch im Hinblick auf die wirtschaftliche Stabilisierung des Unternehmens, die sich durch persönliche Kontakte und die Vernetzung mit möglichen Kunden, Lieferanten, Multiplikatoren etc. fördern lässt. Für Gründerinnen spielt diese Frage noch eine besondere Rolle, weil sie oftmals nicht einen selbstverständlichen Zugang zu den informellen und männlich geprägten Netzwerken der Geschäftswelt finden und so wird zunehmend daran gearbeitet, spezielle Frauennetzwerke zu etablieren. Diese Bedarfe sind freilich in allen Beispielregionen erkannt und es lassen sich vermehrte Bemühungen um die Etablierung von Mentorenprogrammen, Nachgründungsberatung, Gründerinnennetzwerken etc. beobachten. Dennoch erscheinen hier weitere und intensivere Maßnahmen erforderlich, die auf einer Steuerungsebene angestoßen und befördert werden müssen.

Aus diesen Befunden wird ersichtlich, dass auch in Gründungsprozessen die vorhandenen und identifizierbaren Geschlechterdifferenzen zu einem beträchtlichen Teil von anderen Unterschieden überlagert bzw. überformt werden und in einer relativ großen Bandbreite von verschiedenen Gründer/innen- bzw. Gründungstypen aufgehen. Die häufig daraus gezogene Schlussfolgerung, es müsste eine spezialisierte, konsequent zielgruppenorientierte Gründungsförderung angestrebt werden, erscheint dennoch nicht vollständig befriedigend: „Zielgruppenorientierung" bedeutet erstens nach wie vor das Bearbeiten und Ausgleichen „typischer" Defizite und kann bei entsprechend starker Ausdifferenzierung zu noch größeren Orientierungs-, Selektions- und Transparenzproblemen bei den Gründer/innen in den konkreten regionalen Förderarrangements führen.

Insofern sprechen die Befunde eher für die Etablierung einer diversitätsbewussten bzw. -toleranten Gründungsförderung, die konsequent den Ansatz individuums- und prozessbezogener Ausrichtung und Gestaltung von Beratungs- und Förderleistungen zu verfolgen hätte. Auf diese Weise könnten die unterschiedlichen Institutionen und Organisationen dazu veranlasst werden, sich – unter anderem, aber eben auch – in ihrer konkreten Praxis auf unterschiedliche Typen von Gründerinnen einzustellen. Hinreichend offene und in diesem Sinne diversitätstolerante und gendersensible Förderpraktiken entsprechen dabei einem in den verschiedenen Erhebungen zusammengestellten Katalog von Kriterien einer „guten Praxis":

- Atmosphäre, die Ernsthaftigkeit signalisiert und in der sich Nutzerinnen „gut und richtig" aufgehoben fühlen;

- Prozessbezogenheit, die den individuellen Entwicklungsprozessen bei der Ausarbeitung der Gründungsvorhaben gerecht wird;
- Berücksichtigung von individuellen Lerngewohnheiten;
- Berücksichtigung der aktuellen Lebenssituation und des individuellen Lebenszusammenhangs;
- Bewusste Differenzierung nach Sach- und Personenorientierung, bei der sowohl vorhabensbezogene Faktoren wie z.B. Konzept und Businessplan oder Marketingstrategien als auch individuelle und soziale Ressourcen und Kompetenzen wie z.B. persönliche Erfahrungen, Neigungen, Ängste einbezogen werden;
- Es wird den Nutzerinnen die Option eröffnet, von einer Frau beraten zu werden;
- Explizite Ansprache von Frauen, die sich sowohl in einer sprachlichen Differenzierung als auch auf der Ebene der symbolischen Kommunikation; z.B. in Bildern, manifestiert.

Diversitätstoleranz in der institutionellen Praxis wird hier somit als eine plausible und praktikable Form der „Zielgruppenorientierung" verstanden, die überdies einem wesentlichen gesellschaftspolitischen Ziel entspricht. Gründungsförderung, die in der Lage ist, sich auf unterschiedliche Motive und Bedingungen bei den Gründern und Gründerinnen einzustellen, kann auch jene wachsende Gruppe von Personen optimal unterstützen, die Existenzgründung nicht als Einstieg in eine (neue) professionelle Karriere mit Wachstums- und Expansionsabsichten begreifen, sondern ihre Selbständigkeit als Möglichkeit zur Herstellung von „Work-Life-Balance" und stärker selbstbestimmter Lebens- und Arbeitsweise begreifen.

2 Struktur und Funktion der regionalen Fördersysteme

Diese Anforderungen richten sich an Fördersysteme, die regional strukturiert und organisiert sind und zwischen den betrachteten Regionen erhebliche Unterschiede aufweisen. Diese Unterschiede wirken sich auch auf die Art der Leistungen aus, die in den Regionen jeweils verfügbar sind. Im Hinblick auf die vorfindlichen regionalen Differenzen bei der Ausschöpfung des vorhandenen Gründerinnenpotentials und insbesondere bei der Dynamik des Gründungsgeschehens bestätigen die durchgeführten Fallstudien allerdings zunächst den bekannten Befund, dass unabhängig von den Förderleistungen die regionale Wirtschaftsstruktur einen dominanten Einfluss auf das Gründungsgeschehen insgesamt hat: Wirtschaftlich prosperierende Regionen und vor allem Ballungsräume bieten in der Regel bessere Möglichkeiten und vielfältigere Gelegenheiten für Existenzgründungen (KfW-Gründungsmonitor 2009:33f). In der Befragung der Gründerinnen zeigt sich hierzu über die Bundesländer hinweg, welche Wichtigkeit die äußeren Rahmenbedingungen, insbesondere die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, für die Umsetzung von Gründungsabsichten haben. Auch wenn die Gründerinnen in allen Bundesländern den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für ihr Vorhaben subjektiv eine sehr viel geringere

Bedeutung beimessen als den persönlichen Voraussetzungen und Kompetenzen, zeigen sich doch deutliche regional bedingte Unterschiede. So befindet sich im Münchner Sample zwar ein ähnlich hoher Anteil von Gründerinnen, die ihre Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit heraus in Angriff nehmen wie in Bremen und Sachsen-Anhalt; dennoch wird von den Münchnerinnen die eingetretene oder drohende Arbeitslosigkeit signifikant seltener als Gründungsmotiv benannt. Offenbar nehmen die Münchnerinnen, auch wenn sie sich individuell in einer ähnlichen Ausgangssituation befinden wie erwerbslose Gründerinnen in Bremen oder Sachsen-Anhalt, ihre Existenzgründung angesichts der besseren Möglichkeiten, die das wirtschaftliche Umfeld in München bietet, seltener als eine aufgezwungene Option wahr. Die Antizipation besserer Realisierungs- und Erfolgschancen mag den Weg in die Selbständigkeit für eine größere Anzahl von Frauen erleichtern. Hierfür spricht nicht zuletzt auch das ähnlich hohe Niveau weiblicher Gründungen in Hamburg, wo – insbesondere im Kontrast zu Bremen und Sachsen-Anhalt – ein ähnliches Umfeld wie in München vorhanden ist.

Jenseits der realen oder vorgestellten Chancen, die sich aus der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage für die einzelnen potenziellen Gründer und Gründerinnen ergeben, zeigen die durchgeführten Fallstudien deutlich, dass diese Rahmenbedingungen auch einen wichtigen Einfluss auf die Gestaltung und die Funktion derjenigen regionalen Förderstrukturen ausüben, die die Realisierung von Gründungsvorhaben unterstützen und ermöglichen sollen. Die tatsächliche Ausschöpfung des Potentials gründungsbereiter Frauen hängt nicht nur, aber auch von der Funktion der regionalen Förderstrukturen, d.h. der Gestaltung und der Qualität der bereitgestellten Unterstützungsleistungen in allen Phasen des Gründungsprozesses (von der Ansprache und Mobilisierung potenzieller Gründerinnen bis zur stabilisierenden Betreuung nach erfolgter Gründung) ab.

In allen betrachteten Regionen haben sich aus dem Zusammenwirken von wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Voraussetzungen, politischen Zielen und Vorgaben sowie den vorhandenen Fördereinrichtungen jeweils spezifische institutionelle Arrangements herausgebildet, die jeweils bestimmte Konstellationen und Kombinationen von wirtschafts-, arbeitsmarkt- und geschlechterpolitischen Orientierungen repräsentieren und daher auf je eigene Weise das Ziel einer möglichst optimalen Förderung von Existenzgründerinnen und –gründern verfolgen. Die Ziele und Vorgaben, die in die Herstellung und Steuerung dieser Förderstrukturen eingehen, wirken sich auf die - explizite oder implizite - Gendersensibilität der konkreten Förderpraktiken ebenso aus, wie die Art der Beziehungen und Kooperationsstrukturen zwischen den beteiligten Institutionen und Organisationen. In Einzelnen lassen sich die vorgefundenen regionalen Konstellationen in den vier Fallbeispielen wie folgt charakterisieren:

Bremen

Die Förderung von Existenzgründungen findet im Land Bremen in einem Umfeld statt, das nach wie vor von den krisenhaften Auswirkungen von Strukturwandel und Deindustrialisierung geprägt ist. Vor dem Hintergrund der überdurchschnittlichen Erwerbslosigkeit dominiert eine wirtschaftspolitische Leitvorstellung, die generell auf die Schaffung von

Beschäftigungschancen abzielt. Dabei werden Existenzgründungen durchaus auch als ein wichtiges Mittel zur Verringerung von Arbeitslosigkeit betrachtet. Dementsprechend wird hier auch eine „gute" Gründung schlicht als die Schaffung einer dauerhaft sich selbst tragenden Erwerbstätigkeit definiert. Da sich besonders die Existenzgründungen von Frauen in diesem Sinne als „hochwertig" erweisen, ist das Interesse an Existenzgründerinnen und die Bereitschaft zu ihrer Förderung während der letzten Jahre stetig gewachsen.

Ein strukturpolitischer Lenkungsanspruch wird dagegen von den relevanten Entscheidungsträgern abgelehnt, nicht zuletzt vermutlich, weil der Wirtschaftspolitik in der prekären bremischen Haushaltslage kaum die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Die durchaus auch in Bremen verfolgte Strategie einer eigenständigen Förderlinie für Existenzgründungen im Bereich hochqualifizierter Gründer/innen und technologie- bzw. innovationsorientierter Gründungen hat daher keinen dominierenden Stellenwert, sondern ist eingebettet in eine allgemeine Förderstruktur.

Begünstigt von den insgesamt recht überschaubaren Strukturen des kleinen Bundeslandes und von der Tatsache, dass über die politischen Konjunkturen hinweg eine personelle und institutionelle Kontinuität der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Bremen gewahrt werden konnte, wirkt sich das beharrliche Engagement der Frauengleichstellungsstelle und der Landesfrauenbeauftragten auch im Bereich der Wirtschaftspolitik in den letzten Jahren verstärkt aus. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Ausgestaltung der regionalen Förderlandschaft als auch bezüglich der Sensibilität für Geschlechterdifferenz in den Förderstrukturen und -praktiken. Die frauenpolitische Perspektive ist explizit in der Lenkung und Koordination des zentralen bremischen Fördernetzwerks vertreten.

Dieses Netzwerk (Bremer Existenzgründungs-Initiative; B.E.G.IN) umfasst – von der Ansprache und Motivation über Orientierung, Beratung, Qualifizierung und finanzielle Förderung bis zur Begleitung nach erfolgter Gründung – das gesamte Spektrum der im Gründungsprozess relevanten Dienstleistungen und stellt den Kern der bremischen Förderstruktur dar. Die Angebote der beteiligten Organisationen sind komplementär aufgebaut und konkurrieren nur in wenigen Bereichen. Hervorgegangen ist diese Struktur aus langjährigen Kooperationserfahrungen, mit denen sich innerhalb des Netzwerks vertrauensvolle Beziehungen entwickelt haben, die es ermöglichen, jenseits organisationsspezifischer Einzelinteressen das B.E.G.IN-Netzwerk in Bremen als Dachmarke für Existenzgründungsförderung zu etablieren. Neben der Koordinierungsrunde unterhält das Netzwerk auch eine gemeinsame zentrale Gründungsleitstelle, die als Eingangs- und Verteilstation für das Netzwerk fungiert.

Innerhalb dieser Strukturen existiert das „Frauennetzwerk", in dem verschiedene Einrichtungen frauenspezifische Förderleistungen anbieten. Dessen Existenz konnte in den engen Beziehungen des gesamten Netzes zur Herausbildung von Bewusstheit für die weiblichen Belange bei der Existenzgründung sowie zur Intensivierung von Gendersensibilität in der institutionellen Förderpraxis beitragen. Zwar unterscheiden sich die Förderpraktiken einzelner Institutionen im Grad der Durchdringung mit Gendersensibilität, doch sind sie insgesamt in einem Kontinuum angesiedelt, das von „frauenspezifischen Angeboten" über

„explizite" und „implizite Berücksichtigung von Geschlechterdifferenz" bis zu „geschlechtsneutraler" Praxis reicht, bei der Gendersensibilität aber immerhin auch punktuell erkennbar ist.

Der besondere Vorzug dieser Förderstruktur, der darin besteht, dass die beteiligten Einrichtungen aufgrund der engen Kooperationsbeziehungen relativ intensiv voneinander lernen und aufgrund der dabei stark vertretenen Frauenperspektiven eben auch eine gewisse Durchdringung des gesamten Netzwerks mit Gendersensibilität stattfindet, ist gleichzeitig aber auch ihr Nachteil: Das Funktionieren des Netzes und auch seine Fähigkeit, auf neue Umstände und Bedingungen zu reagieren, hängt stark von den beteiligten Personen und ihren Beziehungen untereinander ab. Gleichwohl hat die Zusammenarbeit im Netzwerk offenkundig auch erkennbare Auswirkungen auf die Praxis der einzelnen beteiligten Organisationen.

München/Bayern

Das Fallbeispiel München steht für eine Wirtschaftsstruktur, die sich seit geraumer Zeit dynamisch entwickelt und durch den engen Verbund von Produktion, unternehmensnahen Dienstleistungen, kreativen Industrien sowie öffentlichen und halböffentlichen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen gekennzeichnet ist. Die Erwerbslosigkeit ist niedrig und wird nicht als Anlass für verstärkte Bemühungen um Existenzgründer/innen thematisiert. Gleiches gilt für negative Auswirkungen des Strukturwandels, von denen Frauen in der Region München je nach Branche und Qualifikation stärker betroffen sind als Männer. Verstärkte Bemühungen um Existenz- und Unternehmensgründungen erscheinen auch deswegen nicht dringlich, weil sich in dem prosperierenden Umfeld ohnehin eine hohe Gründungsdynamik entwickelt.

Vor diesem Hintergrund kann man es sich leisten, gründungspolitische Schwerpunkte in Bereichen zu setzen, die als besonders zukunftsfähig gelten. „Gute" und besonders geschätzte Gründungen sind in dieser Perspektive Unternehmensgründungen in Hochtechnologie bzw. „technologie- und innovationsorientierten" Bereichen, die die vorhandenen Stärken der Wirtschaftsstruktur weiter stärken und vor allem neue Beschäftigungschancen für Hochqualifizierte eröffnen - im Unterschied zu „Existenzgründungen", die lediglich als individuelle Existenzsicherungsstrategien betrachtet werden. Dennoch fördert die Landeshauptstadt München in Kooperation mit dem Europäischen Sozialfonds seit nunmehr fünf Jahren ein Beratungsprojekt, das gezielt Frauen anspricht. Die stark ausdifferenzierte Förderlandschaft scheint in München in ihrer Zusammensetzung und inhaltlichen Ausrichtung so stark von wirtschaftspolitischen Leitvorstellungen geprägt, dass ausdrücklich frauen- bzw. gleichstellungspolitische Vorstellungen in starker Konkurrenz zur Förderung innovationsorientierter Technologiegründungen stehen bzw. nachgeordnet erscheinen. Dennoch haben sich an diversen Stellen geschlechtsbewusste Praktiken etabliert. Die meisten Beratungsangebote differenzieren indes nicht systematisch zwischen gründungswilligen Frauen und Männern, auch wenn sich in den impliziten Leitbildern von Gründungsberater/innen durchaus geschlechtsspezifische Vorstellungen finden lassen.

Die Grundorientierung einer auf Innovation zielenden Gründungsförderung wird von den wesentlichen Akteuren der regionalen Gründungspolitik (Stadt München, IHK, die Münchner Universitäten und Hochschulen) geteilt und spiegelt sich daher auch in der Struktur des regionalen Fördersystems wider: Aufgrund der Größe und der Wirtschaftskraft der Region existieren zahlreiche unterschiedliche Netzwerke, die jeweils spezifische Segmente des Gründungsgeschehens bearbeiten. Sie sind locker untereinander verbunden und kooperieren fallweise (bspw. beim Bayerischen Gründertag). Eines dieser Netzwerke wird aus frauenspezifischen Initiativen und Einrichtungen gebildet, erfährt aber wie viele andere nur wenig politische Aufmerksamkeit und Förderung. Im Unterschied dazu genießen diejenigen Aktivitäten besondere Unterstützung, die im o.g. Sinne „gute" Gründungen hervorbringen sollen.

Während somit in dem besonders geschätzten und geförderten Segment durchaus eine Nische für frauenspezifische Förderung geschaffen wurde, wird die wesentlich größere Zahl von Gründungen z.B. im Dienstleistungs- und Medienbereich in öffentlichen Dokumenten nur unzureichend abgebildet. Dadurch stehen Anbieter/innen sozialer und nichtmarktorientierter Leistungen, aber auch Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund bei ihren Gründungsvorhaben indirekt unter Rechtfertigungs- und Erfolgsdruck. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass viele Dokumente und Interviews mit Existenzgründungsberater/innen implizite Vorstellungen von „erfolgreichen" Gründerpersönlichkeiten und „guten" Gründungen offenbaren, die für Gründungswillige mit davon abweichenden Eigenschaften und Zielsetzungen zumindest latent abschreckende oder diskriminierende Wirkungen haben können. Damit gerät die Grundausrichtung der Existenzgründungsberatung tendenziell in einen Gegensatz zu dem Anspruch einer diversitätstoleranten, auf die jeweiligen individuellen Lebensumstände und Gründungsvoraussetzungen eingehenden Förderpraxis.

Hamburg

Der Stadtstaat Hamburg weist eine diversifizierte Branchenstruktur auf, in der insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen Zuwächse verzeichnen. Ein hoher Anteil von Existenzgründungen findet in diesem Sektor statt. Überdies besitzt die Hansestadt einen überdurchschnittlichen Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte, insbesondere auch hochqualifizierter Frauen. Mit dem stadtpolitischen Leitbild „Hamburg – Wachsende Stadt" ist die Förderung von Existenzgründungen aufgrund der dadurch erhofften Impulse zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Hamburgs, der Arbeitsplatzschaffung und des Wirtschaftswachstums in den Fokus der Senatspolitik gerückt und auch die Handelskammer legt ein besonderes Augenmerk auf Existenzgründungen; in Anbetracht demographischer Veränderungen und eines befürchteten Fachkräftemangels explizit auch auf Existenzgründungen durch Frauen.

Gründungspolitik ist in Hamburg mithin eingebettet in den Rahmen einer Wirtschafts-(struktur)politik, die sich vor allem an der Sicherung und Stärkung von Wachstumspotenzialen orientiert; sie erscheint daher als eine Querschnittsaufgabe, die unterschiedliche Strategien und Programme für verschiedene Wirtschaftsbereiche und Zielgruppen

vorsieht. Für technologieorientierte, innovative Unternehmensgründungen, die auch in Hamburg besondere Wertschätzung erfahren, wurde z.B. die Innovationsstiftung (Stiftung öffentlichen Rechts) gegründet, während für die „Restkategorie" der kleineren Gründungen ein spezifisches Beratungs- und Seminarangebot eingerichtet wurde (das H.E.I. Coachingprogramm).

Wenngleich also die finanzintensive Förderpolitik wie auch die politische Wertschätzung einer Gründung am wirtschaftlichen Wachstum und/oder der Schaffung von Arbeitsplätzen in möglichst innovativen Branchen orientiert sind, geht die förderpolitische Praxis nicht so sehr in die Richtung einer dezidierten spezifischen Lenkungswirkung; man bemüht sich stattdessen, für alle identifizierbaren Bedarfe und also auch für kleine Gründungen passende Förderangebote bereitzustellen.

Eine Besonderheit der Hamburger Entwicklung besteht darin, dass hier aufgrund von politischem Machtwechsel und politischen Entscheidungen die Institutionalisierung von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik seit den 1990er Jahren grundlegend verändert wurde. Solange es ein Senatsamt für die Gleichstellung gab, konnte es in Hamburg eine ähnliche Rolle spielen, wie sie für Bremen beschrieben wird (s.o.). Im Jahr 2003 wurde das Senatsamt für die Gleichstellung als eigenständige Behörde aufgelöst und die frauenpolitische Zuständigkeit als Abteilung in die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz eingegliedert. Seither ist ein frauenpolitischer Einfluss auf wirtschaftspolitische Strategien und die Gründungsförderung nicht mehr gegeben. Stattdessen orientiert sich die Förderpolitik der Wirtschaftsbehörde vordergründig am Konzept des Gender Mainstreaming; eine dezidierte Frauenförderung wird abgelehnt. Konkrete Instrumente zur Umsetzung des Gender Mainstreaming gibt es (bislang) freilich nicht, vielmehr wird von einer stillschweigenden Einigkeit bezüglich geschlechtssensibler Praktiken der am Gründungsgeschehen beteiligten Akteure ausgegangen.

In seiner Gesamtheit ist das regionale Angebot an Förderleistungen für Existenzgründer/innen in Hamburg außerordentlich vielfältig und differenziert; gerade deshalb kann jedoch kaum von einem zusammenhängenden regionalen Fördersystem gesprochen werden. Dennoch wurde 1995 aus vorhandenen Beratungsinstitutionen – federführend von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und in Kooperation mit Kammern sowie Verbänden, Innungen und Kreditinstituten – die Hamburger Initiative für Existenzgründungen und Innovation (H.E.I.) gegründet, die seitdem zum Netzwerk für Beratungsleistungen ausgebaut wurde. Zugang und Zugehörigkeit der beteiligten Akteure liegen dabei nach wie vor in der Entscheidung der Behörde. Orientiert am Gründungsprozess decken die Angebote des H.E.I.-Netzwerkes die Beratungsbedarfe formal gut ab, wenngleich sie nur einen begrenzten, aber stetig wachsenden Anteil der Gründer/innen erreichen. Ferner wurde durch die H.E.I. ansatzweise wie in Bremen eine „Marke" geschaffen, die für die Gründer/innen auch die Funktion eines Gütesiegels annehmen soll, da die Zugehörigkeit zum Netzwerk von einer jährlich durchgeführten unabhängigen Qualitätskontrolle abhängt.

Innerhalb dieses Netzwerks variiert die Gendersensibiliät in Abhängigkeit von Organisationsziel und Zielgruppe. Vor allem diejenigen Organisationen, die auf Beratungsleistungen

spezialisiert sind, zeigen sich in ihrer Praxis aber größtenteils personenorientiert, ganzheitlich und damit gendersensibel ausgerichtet. Anders als etwa in Bremen fasst das H.E.I.-Netzwerk eine verhältnismäßig große Anzahl von Organisationen zusammen (>140), die in ähnlichen Bereichen Leistungen anbieten und daher nicht nur im Netzwerk kooperieren, sondern eben auch in beträchtlichem Umfang Konkurrenten im selben Marktsegment sind. Folglich stehen die organisationsimmanenten Interessen der Einzelakteure im Vordergrund, woraus nur schwach ausgeprägte gemeinsame Ziele resultieren, die sich vermutlich eher als „kleinster gemeinsamer Nenner" verstehen lassen: Gründer/innen möglichst erfolgreich auf dem Markt zu etablieren, um die Qualität des eigenen Leistungsangebots nachzuweisen.

Diese Mischung aus Kooperation und Konkurrenz der Netzwerkakteure führte indes zu einigen eigenständigen, z.T. innovativen Förder- und Beratungstools, die in Hamburg erfolgreich eingesetzt werden (z.B. die subventionierte, individuell gestaltbare Weiterbildungsförderung per Beratungsscheck). Die lockere Form der Vernetzung führt dagegen kaum, wie in Bremen, zu wechselseitigen Lernprozessen und kann damit vermutlich auch nicht als Vehikel einer gewissen Durchdringung der Gesamtstruktur mit Gendersensibilität funktionieren; gleichwohl bietet die resultierende und nach „Marktprinzipien" organisierte Vielfalt individuell zugeschnittene Leistungen, die sich auch in einer moderaten Konkurrenzsituation bewähren müssen. Insofern bringt auch dieses Modell durchaus diversitätstolerante Förderpraktiken hervor, die bewusst ausgewählt werden könnten. Dafür müssten der potenziellen Gründerperson jedoch die nötigen Informationen über das gesamte Angebot zur Verfügung stehen. Diese Markttransparenz ist angesichts der Vielfalt und Menge der Angebote für Einzelpersonen jedoch nur schwer herstellbar. Da viele der beteiligten Organisationen nicht nur Eintrittsberatung sondern auch weitere Förderleistungen anbieten, verstärkt diese Struktur das Interesse der einzelnen Leistungsanbieter an einer dauerhaften Kundinnenbindung, die u.U. dem Interesse von Gründer/innen an einer sachgerechten Weiterleitung zu möglichst kompetenten und „passenden" Beratungseinrichtungen entgegenstehen kann.

Sachsen-Anhalt

Als ostdeutsches Bundesland befindet sich Sachsen-Anhalt in einem Entwicklungsprozess, der in mehrfacher Hinsicht eine deutlich andere Rahmenkonstellation herstellt, als sie in den anderen Fallbeispielen existiert. Wirtschaftskraft und Unternehmensbesatz waren nach der Wendezeit auf ein minimales Niveau gesunken, während Erwerbslosigkeit und daraus resultierend Abwanderungsbewegungen ein enormes Ausmaß annahmen. Ausgehend von einem niedrigen Niveau zeigt sich seit einiger Zeit aber eine dynamische Wirtschaftsentwicklung. Insgesamt ist die Existenzgründungsförderung in Sachsen-Anhalt aber dennoch in eine Politikkonzeption eingebettet, die durch die Anforderungen eines nach wie vor strukturschwachen Flächenlandes geprägt ist. Gründungspolitik bzw. -förderung wird in diesem Zusammenhang als bedeutsames Instrument für die Bewältigung wirtschaftsstruktureller Defizite, Arbeitslosigkeit und Abwanderung betrachtet.

Wie in den anderen Bundesländern bezieht sich die Wirtschafts- und insbesondere Förderpolitik bislang weder diskursiv noch programmatisch auf die Kategorie Gender als Differenzierungskriterium oder Frauen als Zielgruppe. Allerdings wird hierbei eine weitere strukturelle Besonderheit Sachsen-Anhalts deutlich: Gründungsförderung musste – wie viele andere spezielle Politikbereiche – gleichsam „aus dem Nichts" überhaupt erst aufgebaut und flächendeckend institutionalisiert werden; erst allmählich vermag die dabei installierte Struktur spezifische Bedarfe und Ansprüche sowie programmatische Feinjustierungen aufzugreifen. Weiterhin spielen hier soziokulturelle Faktoren hinsichtlich der Wahrnehmung und Einschätzung des Geschlechterverhältnisses am Arbeitsmarkt eine Rolle, die durch die politischen Orientierungen und das politische Handeln aufgenommen und reproduziert werden: Frauen gelten aufgrund ihrer Stellung im Arbeitssystem der ehemaligen DDR als immer schon (voll)erwerbsorientiert und als am Arbeitsmarkt genauso partizipierend wie Männer, wollen aber vor allem auch keine Sonderbehandlung. Diese Wahrnehmung wurde durch eine relativ geringe Nachfrage bei sehr vereinzelten frauenspezifischen Projekten in der Vergangenheit scheinbar bestätigt.

Grundsätzlich werden frauenspezifische Konzepte und Ansätze daher von den Akteuren im Feld und offenbar auch seitens der Nutzerinnen eher als defizitorientiert wahrgenommen. Diese Orientierungen und Leitvorstellungen sind insbesondere deshalb von Bedeutung, weil die inhaltliche und finanzielle Steuerung durch das leitende Referat im Ministerium eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung der Förderlandschaft spielt. Eine relativ weitreichende Lenkung der Angebotsstrukturen resultiert aus der Vergabe von Fördermitteln, im Rahmen von konzeptionell ausgearbeiteten Ausschreibungsverfahren. Unter anderem mit Verweis auf soziokulturelle Faktoren sind die Förderangebote dadurch gekennzeichnet, dass sie bislang keine explizit frauenspezifische (Teil-)Ausrichtung verfolgen. Politisch gewollt und gestützt wird indes die Etablierung der Regionalstelle der Bundesgründerinnenagentur, die hier das institutionelle Feld perspektivisch erweitert. Während ein frauen- oder gleichstellungspolitischer Einfluss auf dieser Ebene nicht zu erkennen ist, erweist sich der regionale Unternehmerinnenverband als wichtiger Akteur, von dem auf verschiedenen Wegen und auf unterschiedlichen Ebenen verstärkt neue Impulse in diesem Bereich ausgehen.

Unterhalb einer stark durch die zuständige Ministerialbehörde (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt) gesteuerten flächendeckenden Infrastruktur, in der traditionelle Anbieter und projektförmige, teilweise sehr innovative Förderstrukturen relativ gut abgestimmt kooperieren, haben sich regional verdichtete Teilnetze entwickelt, die ihrerseits als Basis einer landesweiten Förderpolitik fungieren. Die flächendeckend etablierten „EGO.Piloten" sollen dabei für Gründer/innen als „Lotsen und Begleitschutz" durch die jeweilige regionale Förderlandschaft dienen.

Vor dem beschriebenen Hintergrund lässt sich in Bezug auf die Gründungsförderung in Sachsen-Anhalt ein erkennbarer Ausschluss von Frauen keineswegs feststellen. Vielmehr existiert ein oftmals umfassendes, erfahrungsgesättigtes Genderwissen auf der operativen Ebene. Außerdem sind tragende Projekte der EGO.Initiative konzeptionell so konsequent individuumsbezogen, diversitätstolerant und prozessorientiert angelegt, dass sie implizit

den Anforderungen einer gendersensiblen Förderpraxis sehr nahe kommen. Gendersensible bzw. diversitätstolerante Angebote und Beratungsansätze lassen sich dabei unter anderem aus der Orientierung auf sogenannte „neue Selbständige" sowie aus einem hohen Anteil problembewusster, klientelnah arbeitender, oftmals weiblicher Akteure zurückführen. Förderlücken, die sich insbesondere auf Frauen nachteilig auswirken dürften, lassen sich vor allem in den Bereichen identifizieren, die dem Gründungsprozess vorgelagert sind.

Der Vergleich dieser regionalen Fördersysteme, ihrer jeweiligen Struktur und Funktion bestätigt einige der Defizite, die im vorangegangenen Abschnitt dargestellt wurden. Gründungsförderung setzt in der Regel erst dort ein, wo eine potenzielle Gründerin sich bereits mit dem Gedanken an eine Gründung beschäftigt hat, eine Idee entwickelt hat und sich an irgendeine Beratungsstelle wendet. Aktive Potenzialbildung, d.h. Aktivitäten, die die Existenzgründung als eine realistische Option der Erwerbstätigkeit kommunizieren und Menschen in diesem Sinne ansprechen, mobilisieren und ermutigen könnten, gehört dagegen weder auf der Steuerungsebene noch auf der Ebene der konkreten Förderpraxis zum Kanon der gängigen Angebote und Maßnahmen. Eine Ausnahme stellt hier allenfalls Bremen dar, wo sich durch den spezifischen Charakter des institutionellen Arrangements eine durchgängig stärker gendersensible Praxis etabliert hat, in der auch die Ansprache und Ermutigung von Frauen zur Existenzgründung explizit zum Aufgabenspektrum hinzugerechnet wird (s.o.). Im Unterschied zu konkreten Angeboten der Beratung, der individuellen Kompetenzvermittlung oder Finanzierung sind freilich Maßnahmen zur aktiven Potenzialbildung zwangsläufig unspezifischer und in ihrer Wirkung nur schwer zu kontrollieren. Insofern existiert hier ein besonders ausgeprägtes Spannungsverhältnis zu dem Gebot einer effizienten Mittelverwendung. Verschiedene, dem „eigentlichen" Gründungsprozess vorgelagerte Leistungen wurden z.B. in Sachsen-Anhalt wieder eingestellt, weil man hier den Eindruck hatte, dass diese Angebote vor allem sogenannte Mitnahmeeffekte hervorbrachten.

Im Zuge der teilweise parallel verlaufenden Entwicklungen von wachsendem Interesse an der Gründungsförderung sowie frauenpolitischer Bemühungen und erweiterten Kenntnissen aus der Gründungs- und Entrepreneurforschung haben sich darüber hinaus im Bereich der tatsächlichen Förderangebote überall komplexe Förderansätze entwickelt, die durchaus auch Raum für explizit und implizit gendersensible Vorgehensweisen lassen. Eine systematische Nutzung, Weiterentwicklung und Verallgemeinerung solcher - keineswegs nur für angehende Gründer*innen* förderlichen - Angebote setzte allerdings einen bewussten Umgang mit und Einsatz von Förderstrategien und -instrumenten voraus – was in den betrachteten Regionen im Hinblick auf eine gendersensible Gestaltung kaum zu beobachten war. Hier wirkt sich das Fehlen einer systematisch implementierten Gendersensibilität auf der Ebene der politischen Zielvorgaben der Gründungsförderung nachteilig aus.

Vor diesem Hintergrund fällt ein Defizit der gründungsbezogenen Debatten in Wissenschaft und Politik besonders ins Gewicht: Der Zusammenhang zwischen den strukturellen Funktionsbedingungen der regionalen Fördersysteme und der jeweils konkreten Funktion

jener institutionellen Arrangements, die sich um die Förderung von Existenzgründungen aus einer Vielzahl beteiligter Organisationen herausgebildet haben, findet bislang verhältnismäßig wenig Aufmerksamkeit. Insbesondere die Steuerung des Fördergeschehens durch Landes- und/oder Kommunalbehörden, Arbeitsagenturen und Wirtschaftsverbände spielt dabei eine wichtige Rolle, weil auf dieser Ebene über die wesentlichen politischen, rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Bedingungen entschieden wird, unter denen eine Mehrzahl der einzelnen Förder- und Beratungseinrichtungen ihre Aufgaben verrichten. In den Fallstudien konnte gezeigt werden, dass vor allem zwei Steuerungsformen bzw. -mechanismen einen beträchtlichen Einfluss auf die Struktur und die Funktion der regionalen Fördersysteme ausüben:

Leitvorstellungen von „guter Gründung"

Die jeweiligen regionalen Fördersysteme lassen sich als institutionelle Arrangements begreifen, die den gründungswilligen Individuen mit eigenen Zielen und inhaltlichen Leitvorstellungen bzw. Normalitätsunterstellungen gegenübertreten. Nicht zuletzt von diesen Leitvorstellungen hängt es ab, ob Förder- und Beratungsleistungen zu den individuellen Wünschen und Möglichkeiten der Gründerinnen passen. Teils implizit, teils explizit orientieren sich die Akteure auf einer Steuerungsebene in den meisten Fällen nach wie vor an einem Leitbild, das die „gute Gründung" vor allem gemäß der klassischen Vorstellung einer Unternehmensgründung mit dem Ziel stetigen Wachstums definiert. Dies gilt insbesondere für München, mit Abstufungen aber auch in Hamburg und Sachsen-Anhalt. Die Tatsache, dass zunehmend und insbesondere durch Frauen auch Existenzgründungen verfolgt werden, die „nur" das Ziel verfolgen, mit einer Kleinstgründung als Soloselbständige erfolgreich zu sein oder sogar nur eine „Teilzeitgründung" vorzunehmen wird zwar registriert, aber bislang auf der Steuerungsebene (noch) nicht als gleichwertiges Förderziel begriffen, wenngleich z.B. in Hamburg in den entsprechenden Dokumenten und Aussagen eine gewisse Umorientierung vom klassischen Unternehmer hin zur Soloselbständigkeit als einem akzeptierten Normaltyp von Gründung zu erkennen ist. Auf die besonderen Bedingungen dieses Gründungstyps geht die Konstruktion von spezifischen Instrumenten und Unterstützungsleistungen in allen betrachteten Regionen allerdings dann deutlich stärker ein, wenn es um die überall erwünschten Gründungen im Bereich von hochtechnologischen und kreativen Produkten und Dienstleistungen geht. Für Hochqualifizierte, die eine „High Expectation-Gründung" versprechen, stehen in allen Regionen verhältnismäßig gute Förder- und Beratungsangebote bereit, die auch den Anforderungen an eine individuelle, gendersensible und diversitätstolerante Praxis weit entgegenkommen.

Der Befund stellt sich mithin ambivalent dar: Auf der einen Seite erzwingt die Realität des Gründungsgeschehens eine sukzessive Korrektur bzw. Modifikation der traditionellen Leitvorstellungen in der Gründungsförderung; auf der anderen Seite ist die nach wie vor wirksame Unterscheidung von „guter" Unternehmensgründung und weniger wertvoller Existenzgründung ein Faktor, der sich insbesondere für gründungswillige Frauen bei der

aktiven und der passiven Potenzialbildung als Hindernis auswirken kann. Dies gilt deswegen, weil institutionelle Ziele und Leitvorstellungen, die nicht mit der individuellen Lebenswirklichkeit in Einklang zu bringen sind (so entsprechen z.B. lediglich 2% der Neugründungen in München tatsächlich dem Typus der besonders erwünschten Hochtechnologie-Gründungen), entmutigen können und zusätzlichen sozialen Rechtfertigungsdruck für diejenigen entfalten, die diesen Vorstellungen nicht entsprechen. Unter diesen Umständen können Förderleistungen, die sich formal und sachlich im Hinblick auf das Geschlecht wie auf andere individuelle Merkmale als „neutral" verstehen, dabei aber reale Unterschiede in der Lebenssituation nicht berücksichtigen, eben doch ungleich und sogar diskriminierend wirken.

Politische Steuerung

Die eingesetzten Steuerungsinstrumentarien erstrecken sich überdies auf die Ausschreibung von Förderleistungen, die Zulassung und Finanzierung einzelner Fördereinrichtungen mit ihren Förderprogrammen, -maßnahmen und –instrumenten, die Gestaltung und Auswertung von verpflichtenden Evaluationen etc. So dienen die Ergebnisse der in allen Regionen ein- oder zweijährig durchgeführten Evaluationen z.B. als Selektionskriterium bei Ausschreibungen, Maßnahmebewilligungen und Mittelvergaben, als Indikator für Ausstattungsbedarfe etc. und eröffnen somit vielfältige Möglichkeiten, bestimmte Ziele bei der Existenzgründungsförderung zu verfolgen. Dabei sind es nicht immer nur die zuständigen Behörden, die mittels der genannten Steuerungsmechanismen den Zugang zu diesem Handlungsfeld kontrollieren und – in gewissem Umfang - auch die inhaltliche Ausrichtung der konkreten Förderpraxis beeinflussen können. Insofern sind die Inhalte und Ziele der Gründungsförderung tatsächlich eng mit der Struktur der jeweiligen regionalen Fördersysteme verknüpft und die betrachteten Fallbeispiele zeigen in dieser Hinsicht eine beträchtliche Varianz:

Während in Bremen das institutionelle Arrangement sehr klar die Charakteristik eines kooperativen Netzwerks aufweist, hat sich in Hamburg eine Struktur entwickelt, in der sich – weniger deutlich ausgeprägte - netzwerkförmige Beziehungen mit eher wettbewerbsorientierten, marktförmigen Ansätzen mischen. Für Sachsen-Anhalt wie für München lassen sich dagegen stärker hierarchisch aufgebaute und gesteuerte Strukturen feststellen, die sich allerdings ihrerseits in der Vielfalt der beteiligten Organisationen und in der Intensität der vertikalen Beziehungen unterscheiden. Mit diesen verschiedenen Arrangements gehen wichtige Differenzen bei der konkreten Förderpraxis einher: In den stärker hierarchisch strukturierten Fördersystemen schlagen beispielsweise die Leitvorstellungen der Steuerungsebene verhältnismäßig deutlich auf die Förderpraxis durch, während sich die flexibleren Strukturen der beiden Stadtstaaten Hamburg und Bremen eher auf neue Anforderungen und individuelle Bedarfe einzustellen scheinen.

Speziell im Hinblick auf die Existenzgründungen von Frauen ist dabei von großer Bedeutung, dass auf der Ebene der Steuerung der regionalen Förderstrukturen die Thematisierung von Geschlechterdifferenz und Gendersensibilität überall nur einen nachrangigen

Stellenwert besitzt und daher kann sich auf diesem Wege auch keine Standardisierung und Verallgemeinerung von Normen entfalten, die den Anforderungen an eine gendersensible Praxis entspräche (eine gewisse Ausnahme stellt das Gründungsnetzwerk dar, das sich im Stadtstaat Bremen herausgebildet hat; s.o.). Die Reichweite frauen- bzw. gleichstellungspolitischer Einflüsse auf die Förderpolitiken genügt dafür in der Regel nicht und die in allen betrachteten Regionen vorhandene formale Orientierung am „Gender Mainstreaming" erfüllt diese Steuerungsfunktion (bislang) auch nicht.

Ein wesentliches Element der inhaltlichen Steuerung und des Qualitätsmanagements ist schließlich der Einsatz eines geeigneten Instrumentariums für Evaluationen, zur Definition und Einhaltung von Qualitätsstandards und zur Beförderung organisationaler Lernprozesse. Unter diesem Gesichtspunkt sind zwar einige praktische Ansätze zu erkennen (nicht zuletzt befördert durch die Koppelung von Mittelzuwendungen aus den europäischen Förderfonds an die Einhaltung von Genderkriterien); gleichwohl steht eine systematische Implementation von Gendersensibilität und Diversitätstoleranz in flächendeckende Qualitätsstandards und/oder entsprechende Kriterien bei den jeweiligen Evaluationen der Förderlandschaft noch aus.

Voraussetzungen guter Praxis auf der operativen Ebene

Insofern kann von einer systematisch und umfassend gendersensibilisierten Gründungsförderung, welche Problemwahrnehmung, Aufgabenverständnis der jeweiligen Organisation, Ansprache der potenziellen Gründerinnen, Art der konkreten Leistungsangebote und Ausgestaltung von Beratungssituationen und Betreuungsverhältnissen einschließt, nicht die Rede sein. Als zu heterogen stellt sich das Handlungsfeld dar und zu groß sind nach wie vor die Qualitätsunterschiede zwischen verschiedenen Beratungs- und Fördereinrichtungen beim Umgang mit unterschiedlichen individuellen Gründungsvoraussetzungen wie Lebenssituationen, -entwürfen, persönlichen Ressourcen und Interessen. Mithin streuen die verschiedenen Voraussetzungen und Beispiele einer „guten Praxis" recht breit über die betrachteten Beispielregionen sowie die verschiedenen Typen von Beratungs- und Fördereinrichtungen; sie lassen sich keineswegs in allen Segmenten des Fördergeschehens gleichermaßen vorfinden. Überdies bedeutet allein die Existenz dieser Voraussetzungen eben auch nicht unbedingt, dass sie ohne weitere Impulse gendersensible Praktiken hervorbringen – wenngleich es fallweise in der konkreten Praxis einzelner Organisationen durchaus gelingt, die strukturellen Defizite des regionalen Fördersystems zu kompensieren bzw. abzupuffern.

Gemessen an dem Anspruch einer durchgängig und umfassend gendersensibel gestalteten Praxis bestehen daher durchaus noch große Verbesserungsbedarfe. Ob überhaupt und auf welche Weise sich die Geschlechterthematik in konkreten Förderpraktiken niederschlägt, hängt bislang überwiegend von den Handlungslogiken und -bedingungen der jeweils beteiligten Organisationen, manchmal sogar von einzelnen Personen in diesen Organisationen ab. In den durchgeführten Fallstudien wird deutlich, dass die strukturellen Bedingungen der eigenen Praxis auf dieser operativen Ebene vielfach durchaus reflektiert

werden, und dass sich aus der individuellen Verarbeitung konkreter Beratungserfahrungen zeitweilig eine Förderpraxis herausbildet, die den o.g. Kriterien einer gendersensiblen und diversitätstoleranten Praxis nahekommt bzw. zu entsprechen versucht. Wichtige Voraussetzungen dafür konnten im Vergleich der diversen Anbieter von Förderleistungen identifiziert werden:

Unabhängig von einer explizit geschlechterspezifischen Ausrichtung eröffnet eine *moderne Dienstleistungs- und Kundenorientierung* die Möglichkeit einer diversitätstoleranten Praxis, deren Leitlinien etwa vorsehen, dass insbesondere eine komplexe Dienstleistung umso eher für Anbieter/innen und Nachfrager/innen „erfolgreich" ist, je umfassender die Persönlichkeit von Kundinnen und Kunden sowie deren Lebensumstände, Wünsche und persönliche Bedingungen berücksichtigt werden. Dies ist mit Blick auf den Gegenstand „Gründungsförderung" besonders wichtig, weil hier in vielen Fällen die Grenze zwischen Person und Unternehmen fließend ist.

Eine wichtige Voraussetzung für die angemessene Berücksichtigung persönlicher Bedingungen und Umstände im Gründungsprozess ist eine hinreichende *Verfügbarkeit der Ressourcen „Zeit" und „Vertrauen"*; diese Voraussetzung kann durch die Langfristigkeit und Kontinuität von Maßnahmen und Beziehungen, z.B. in längerfristigen Coachingmaßnahmen oder durch begleitende Mentoringprogramme etc., hergestellt werden (vgl. im Fallbeispiel Sachsen-Anhalt die Einrichtung der „EgoPiloten").

Wie überall gilt auch in den Förder- und Beratungseinrichtungen, dass *persönliche Kompetenz von Akteuren an Schlüsselstellen* eine wichtige Einflussgröße im Hinblick auf die jeweilige Organisationspolitik darstellt. In vielen Organisationen ist freilich die Gründungsförderung keineswegs der Hauptzweck, sondern nur ein Teil der gesamten Geschäftsaktivitäten und bietet daher auch einzelnen Personen gewisse Handlungsspielräume für die Ausgestaltung der jeweiligen Praxis – sofern sie über die erforderlichen Fachkompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Gerade weil eine übergeordnete Steuerung und Regulierung des Gründungsgeschehens nur wenig ausgeprägt ist, macht es einen wichtigen Unterschied, ob in einzelnen Organisationen Personen für das Gründungsgeschäft verantwortlich sind, die genderbewusst bzw. -sensibel handeln.

Auf der Ebene der einzelnen Einrichtung, sei es eine Sparkasse, ein privates Beratungsbüro, ein Verein oder eine Kammer, trägt schließlich die *Fähigkeit und die Bereitschaft zu intensiver Kooperation* in arbeitsteiligen Netzwerkstrukturen dazu bei, dass wechselseitige Lernerfahrungen zwischen den beteiligten Organisationen möglich werden, und dass sich Einstellungen und „Standards" sowohl im Hinblick auf die Bewertung von Sachverhalten als auch im Hinblick auf die konkrete Gestaltung der operativen Praxis verallgemeinern (vgl. Fallbeispiel Bremen). *Organisationslernen* kann freilich auch im Hinblick auf gendersensible oder diversitätstolerante Praktiken durch Markt- und Wettbewerbsstrukturen gefördert werden - sofern Gendersensibilität und Diversitätstoleranz nachfragewirksam werden können (vgl. Fallbeispiel Hamburg).

3 Gute Beispiele

Einer optimalen Passung zwischen institutionellen Praktiken und individuellen Bedarfen nähern sich mithin am ehesten jene Förder- und Beratungsangebote an, die bewusst ganzheitlich, personenorientiert und prozessbezogen gestaltet sind. Je intensiver die regionalen Fördersysteme bzw. institutionellen Arrangements sich an diesem Anspruch orientieren, desto stärker ist auch ihre Gendersensibilität ausgeprägt. Ob und in welcher Weise eine solche Orientierung sich systematisch und flächendeckend entwickelt, hängt indes zu beträchtlichen Teilen von der Steuerungsebene und von der Art und Struktur des jeweiligen regionalen Fördersystems ab. Deren systematische Unterschiede lassen sich auch als jeweils spezifische Kombination von Vor- und Nachteilen im Hinblick auf die Entwicklung und Verbreitung von gendersensiblen Förderpraktiken beschreiben, denn neben den dargestellten Defiziten und Optimierungsansätzen lassen sich in allen Fallstudien auch Beispiele einer guten Praxis identifizieren:

- Die ausgeprägte Netzwerkstruktur und die besonders intensiven und arbeitsteiligen Kooperationsbeziehungen fördern das gegenseitige Lernen der beteiligten Organisationen und die wechselseitige Anpassung von Leitvorstellungen, Zielen und Praktiken in dem Bremer Gründungsnetzwerk. Hier ist es gelungen, nicht nur ein mehr oder weniger unverbundenes Nebeneinander, sondern eine produktive Verknüpfung von im engeren Sinne frauenspezifischen mit anderen Fördereinrichtungen und –praktiken herzustellen, die sich ihrerseits durch die Kooperation mit frauenspezifischen Einrichtungen ebenso wie durch kontinuierlichen gleichstellungspolitischen Einfluss insgesamt in Richtung einer gendersensiblen und diversitätstoleranten Praxis entwickeln.
- Um den häufig auftretenden Orientierungsproblemen im System der Gründungsförderung entgegenzuwirken und eine verlässliche individuelle Begleitung der potenziellen Gründer/innen zu ermöglichen, wird ihnen in Sachsen-Anhalt für die gesamte Dauer des Gründungsprozesses eine eigens dafür qualifizierte Person zur Seite gestellt. Die „EgoPilotInnen" sind als lokale Ansprechpartner in der Regel bei der Wirtschaftsförderung angesiedelt und sollen den Gründerinnen und Gründern „Lotse und Begleitschutz" sein. Aufgabe der „EgoPilotInnen" ist es unter anderem, potenzielle Gründer/innen im Umgang mit „Gatekeepern" auf dem Weg zur Gründung zu unterstützen und sie über die an sie gestellten Aufgaben und Erwartungen aufzuklären. Mit dem Pilotenprojekt wurde eine unbürokratische, bedarfsnahe und kleingründungsfreundliche Beratungsinstanz geschaffen, die auch im Ländervergleich vorbildhaft ist.
- Das Beispiel Hamburg zeigt einen erfolgversprechenden Weg für das Orientierungs- und Selektionsproblem, vor das sich viele Gründer/innen gestellt sehen. Das Scheckheft, das einen subventionierten Zugang zu diversen Förderleistungen eröffnet, überlässt es zunächst den einzelnen Gründern bzw. Gründerinnen, eine individuelle Auswahl aus der Vielzahl jener Angebote und Organisationen zu treffen, die innerhalb der H.E.I. zusammengefasst sind. Ein gewisses Maß an Sicherheit wird dadurch gewährleistet, dass die H.E.I. darum bemüht ist, sich insgesamt als eine „Marke" zu entwickeln und zu präsentieren, die mithilfe von intern definierten Qualitätsstandards den

(potenziellen) Nutzern und Nutzerinnen eine vertrauenswürdige und verlässliche Entscheidungshilfe bei der Auswahl bietet. Zwar ist diese Entwicklung hier noch längst nicht zu einem zufriedenstellenden Abschluss gelangt, aber die Kombination von Scheckheft und „Markenstrategie" erscheint geeignet, in der umfänglichen Gründungslandschaft Hamburgs ein einheitliches Kooperationsnetz zu organisieren und ein möglichst individuumsbezogenes und nachfrageorientiertes Angebot zu schaffen. Da es mithilfe eines solchen Gutscheinsystems den potenziellen Gründer/inne/n ermöglicht wird, sich unter den verschiedenen Anbietern von Förder- und Beratungsleistungen selbst die passenden Leistungen auszusuchen und zusammenzustellen, wird hier auch ein gewisser Wettbewerbsdruck aufgebaut, der eine möglichst gute Praxis hervorbringen soll.

- Dem Interesse an Potenzialerhaltung, Vernetzung und gegenseitiger Stabilisierung kommen Beratungs-, Mentoring- und ähnliche Programme entgegen. In München wird seit relativ kurzer Zeit auch für die Nachgründungsphase in den ersten Monaten der Selbständigkeit Beratung angeboten. Dies ist eine Domäne der Finanzinstitute (z.B. Stadtsparkasse München), die ein „natürliches" Interesse daran haben, dass ihre Gründungsdarlehen auch zurückgezahlt werden können. Überdies bieten sich die AktivSenioren (ehemalige Unternehmer bzw. erfolgreiche Manager im Ruhestand) an, die Gründerinnen (und Gründer) zu beraten und eine Zeit lang zu begleiten. Dies ist aus der Sicht der Gründerinnen dann sinnvoll und erfolgreich, wenn die Seniorenberater über eine hinreichende soziale Kompetenz verfügen. Eine weitere Möglichkeit, in der Nachgründungsphase Sicherheit zu gewinnen, bieten die „Erfolgsteams", Gruppen von bis zu sechs Gründer/innen, die sich regelmäßig treffen und ihre Erfahrungen als Selbständige austauschen. Dieses Angebot wird speziell von Gründerinnen als sehr hilfreich wahrgenommen.

4 Optimierungsaktivitäten im Projekt

Empirische Forschung greift nolens volens in gesellschaftliche Praxiszusammenhänge ein; was aus forschungstheoretischen Gründen aber zumeist möglichst eingeschränkt und kontrolliert werden muss, war in diesem Falle bewusst als eines der Ziele des Vorhabens formuliert worden: Mit der Durchführung des Projektes sollte eine Optimierung derjenigen institutionellen Förderpraktiken angestrebt werden, die selbst Gegenstand der Erhebungen und Analysen waren. Gemäß den zentralen Ergebnissen des Projekts setzten dementsprechende Aktivitäten vor allem auf der Ebene der regionalen Fördersysteme und ihrer Steuerung an. Eine systematische Berücksichtigung von geschlechtssensiblen oder frauenspezifischen Förderstrategien existiert auf dieser Ebene nicht, obwohl die Ergebnisse zeigen, dass dies eine wichtige Voraussetzung für die nachhaltige Ausschöpfung der Gründungspotentiale von Frauen wäre. Im Einzelnen wurden daher folgende Optimierungsaktivitäten durchgeführt:

Lokale Diskussionen und Transferworkshops

Allein die Durchführung der Expert/innengespräche stellte bei vielen Vertreter/innen der jeweiligen Steuerungsebene den insgesamt verhältnismäßig geringen Grad der Problematisierung des Gender-Gap bezüglich der Gründungsquoten in Frage; die Studie initiierte interne Debatten der verantwortlichen Personen auf Behörden- und politischer Ebene. Nicht zuletzt deswegen war das Interesse an den Transfer- und Optimierungsworkshops, die in allen Fallstudienregionen, z.T. mit Fortsetzungen, im Rahmen des Projekts veranstaltet wurden, außerordentlich hoch. Gegenstand der Diskussionen waren in allen vier Bundesländern die konkreten Schlussfolgerungen, die für die eigene Praxis vor Ort aus den Projektergebnissen gezogen werden könnten sowie mögliche Umsetzungsformen. Je nach konkreter Bedingungskonstellation reichten die Debatten dabei von relativ grundsätzlichen Reflektionen über die geschlechterpolitischen Implikationen der eigenen, regionalen Praxis bis zur Entwicklung pragmatischer Optimierungsansätze.

Einige der Impulse, die im Laufe des Projekts in einer der Fallstudienregionen aufgenommen wurden, waren z.B.:

- die Nachfrage nach konkreten Instrumenten des Gender Mainstreamings wurde als Anregung aufgenommen, diese in Zukunft explizit in die Akteursarbeit der Hamburger H.E.I. aufzunehmen (z.B. in einem ersten und einfachen Schritt durch Seminare für die Anbieter des Coaching-Angebots);
- die Ergebnisse und Erkenntnisse von OptExist flossen zu einem bedeutenden Teil in das Konzept des Interkulturellen Frauenwirtschaftszentrums Hamburg ein, das zurzeit umgesetzt wird;
- aus den Teilergebnissen von OptExist ließen sich einige Anregungen zur Gestaltung der H.E.I.-Website aus Nutzer/innensicht ableiten (Gestaltung eher aus Gründer/innenperspektive, personalisierbare Suchlogik etc.), die seit einem Relaunch berücksichtigt sind.

Übertragung guter Beispiele

Vertreter und Vertreterinnen aus allen Beispielsregionen werteten die Auseinandersetzung mit den Projektergebnissen als eine außerordentlich hilfreiche – und ansonsten kaum gegebene - Gelegenheit, sich mit den unterschiedlichen Förderlogiken und –praktiken in anderen Bundesländern vertraut zu machen. Die Unterschiedlichkeit und Vielfalt der jeweiligen Fördersysteme erschien dabei überraschend. Ein zentraler Gegenstand, der in den Diskussionen und insbesondere im Hinblick auf Optimierungsaktivitäten intensiv erörtert wurde, war die sehr berechtigte Frage nach der Übertragbarkeit guter Beispiele. Was unter bestimmten Bedingungen funktioniert, lasse sich oftmals nicht in andere Strukturkonzepte und Systemkonstruktionen übertragen. So sei zum Beispiel die vorbildliche Netzwerkkonstruktion des Bremer Fördersystems an sehr spezifische Bedingungen gebunden, die sich in anderen Bundesländern eben nicht ohne weiteres herstellen ließen. Gleichwohl erscheinen einzelne Elemente der Bremer Praxis durchaus auch anderswo einsetzbar bzw. als Anstoß für eigene Überlegungen geeignet. Ähnliches gilt z.B. auch für

das Hamburger Gutschein-System, das insbesondere unter genderspezifischen Aspekten erfolgreich ist und nunmehr auch in München auf großes Interesse stößt.

Multiplikatorrolle des Projektbeirates

Die in verschiedenen Formen vorgelegten Ergebnisse des Projektes werden durch die Zusammenarbeit mit dem Projektbeirat und dessen Multiplikatorfunktion verbreitet. Insbesondere durch die Distribution über die Internetpräsentationen der im Projektbeirat vertretenen Institutionen wird eine große Zahl von potenziellen Adressaten und Adressatinnen erreicht.

Handbuch „gute Praxis"

Im Hinblick auf die im Rahmen des Projektes anvisierten Optimierungsempfehlungen und Handlungshilfen wurde nach Erörterung mit den Expertinnen und Experten des Projektbeirates das Vorgehen im Projektverbund modifiziert (siehe Anhang VI.2: Protokoll der Beiratssitzung vom 20.06.2008). Hintergrund hierfür ist zum einen die Tatsache, dass – angestoßen und organisiert vom Deutschen Gründerinnen Forum (DGF) - bereits ein relativ weit fortgeschrittener Prozess zur Entwicklung von Leitlinien zur Qualitätssicherung von Organisationen mit frauenspezifischen Angeboten im Bereich Gründungsförderung existiert (Qualitätsmodell für zielgruppenspezifische Beratung des DGF). In Absprache mit dem Projektbeirat wurde daher anvisiert, die bereits entwickelten Qualitätsstandards auf der Grundlage der OptExist-Befunde in Bezug auf die Dimension gendersensible/frauenspezifische Gründungsförderung zu unterfüttern. Diese werden in Form eines ergänzenden Handbuches erstellt und veröffentlicht, an dessen Erarbeitung Mitglieder des Projektbeirates unmittelbar beteiligt sind.