

Warsewa, Günter (Ed.)

Research Report

Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken der Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, No. 05/2010

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen /
Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Warsewa, Günter (Ed.) (2010) : Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken der Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen, Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, No. 05/2010, ISBN 978-3-88722-713-5, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/109004>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Günter Warsewa (Hg.)

**Evaluation und Optimierung
institutioneller
Praktiken der Beratung
und Förderung von
Existenzgründerinnen**

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft
05 | Mai 2010

Herausgeber:

Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Postfach 33 04 40
28334 Bremen

Bestellung:

Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)
- Geschäftsstelle -
Tel.: 0421 / 218-32 81
info@iaw.uni-bremen.de

1. Auflage 2010

ISBN: 978-3-88722-713-5

Günter Warsewa (Hg.)

**Evaluation und Optimierung institutioneller
Praktiken der Beratung und Förderung von
Existenzgründerinnen**

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 05 | Mai 2010

Vorbemerkung

Das Verbundprojekt „OptExist“¹ 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. Überdies sind in den Ergebnissen selbstverständlich auch vielfache Anregungen und Überlegungen aus gemeinsamen Diskussionen und Konzeptentwicklungen verarbeitet. Dies gilt in besonderem Maße für die hier vorgelegte Zusammenfassung der Projektergebnisse, die von den genannten Autor/inn/en formuliert worden sind und verantwortet werden, dennoch aber nur auf der Grundlage der gesamten Projektarbeiten und als Ergebnis eines gemeinsamen Diskussions- und Abstimmungsprozesses angefertigt werden konnten. Insofern sind diese Berichtsteile auch als ein gemeinsames Ergebnis zu verstehen. Der vollständige und ausführliche Projektbericht steht zum Download zur Verfügung unter: <http://www.optexist.uni-bremen.de/> oder http://www.iaw.uni-bremen.de/downloads/Abschlussbericht_OptExist.pdf.

Da sich zudem die Zusammensetzung der Projektteams im Verlauf der Durchführung zum Teil verändert hat, werden alle beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an dieser Stelle aufgeführt:

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

¹ „Evaluation und Optimierung von institutionellen Angeboten zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen“; gefördert im Programm „Power für Gründerinnen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF); Laufzeit 2007 - 2009

Kurzfassung

Ausgehend von dem bekannten „Gender-Gap“ bei Gründungsaktivitäten wurde untersucht, wie konkrete Förderpraktiken von den betreuten Gründer/innen wahrgenommen werden und wie die Gründungsaktivitäten mit der Ausprägung regionaler Förderstrukturen zusammenhängen. In einem Verbundprojekt wurden die Förderstrukturen und ihre Funktionsweisen in vier Bundesländern analysiert; das empirische Vorgehen kombinierte qualitative und quantitative Methoden.

Die festgestellten Defizite auf der Ebene der konkreten Förderleistungen lassen freilich nur wenig geschlechtsspezifische Besonderheiten erkennen. Eine Förderpraxis, die (auch) das Gründungspotenzial von Frauen wirksamer und 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.

Allerdings kommt der Thematisierung von Geschlechterdifferenz und Gender-sensibilität auf einer Steuerungsebene trotz formaler Gleichbehandlungsregeln überall nur ein nachrangiger Stellenwert zu. Ohne die Entwicklung von Förderstrukturen und -praktiken durch geeignete Vorgaben und Regeln gezielt zu beeinflussen, kann sich jedoch keine Standardisierung und Verallgemeinerung von Normen entfalten, die den Anforderungen an eine diversitätstolerante gendersensible Praxis entsprechen.

Abstract

Starting from the well-known "gender-gap" in entrepreneurial activities the study examined how services to support and promote start-ups are perceived and judged by the potential self-employers and how their individual performance is correlated with the characteristics of regional service structures. These structures and their functionalities were analysed in four German Federal States; the empirical approach combined qualitative and quantitative methods.

The identified deficits at an operational level, however, show only few gender-specific differences. An institutional practice that targets to optimize systematically the start-up capacities of women, hence, seems most promising if it is consequently aware of diversity, i.e. aware of the variability of individual living conditions and prerequisites for the start-up process - and thus also considers gender-differences.

The study, however, points out that - in spite of formal rules for equal treatment - gender-differences and gender-sensitivity plays only a marginal role on a steering level of relevant institutions. So, the “gender-gap” in some parts appears as a “regulation-gap”, because a lack of standardization and generalisation of norms corresponding to the demands for a diversity-tolerant gender-sensitive practice can be identified. Therefore without influencing the development of operational routines and institutional structures by suitable regulations the “gender-gap” in entrepreneurial activities will hardly be overcome.

Inhaltsverzeichnis

1	INSTITUTIONELLE PRAKTIKEN DER EXISTENZGRÜNDUNGSFÖRDERUNG ALS UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND	5
1.1	Ziele und Fragestellungen	5
1.2	Forschungsleitende Annahmen und Operationalisierung	6
2	GRÜNDUNGSFÖRDERUNG ZWISCHEN INDIVIDUELLEN BEDARFEN UND REGIONALEN STRUKTUREN	17
2.1	Wer sind die Gründerinnen und wie nehmen sie die Förderangebote wahr?..	17
2.2	Struktur und Funktion der regionalen Fördersysteme	24
3	STATT EINER SCHLUSSBETRACHTUNG: GUTE BEISPIELE UND OPTIMIERUNGSANSÄTZE	40
4	LITERATUR	44

1 Institutionelle Praktiken der Existenzgründungsförderung als Untersuchungsgegenstand

Christiane Schnell / Günter Warsewa

1.1 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).

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).

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?

1.2 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, erwerbsförmi-gen 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 diesem Sinne wird hier der Begriff „Gendersensibilität“ verwendet). 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.

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 kön-

nen 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 E-

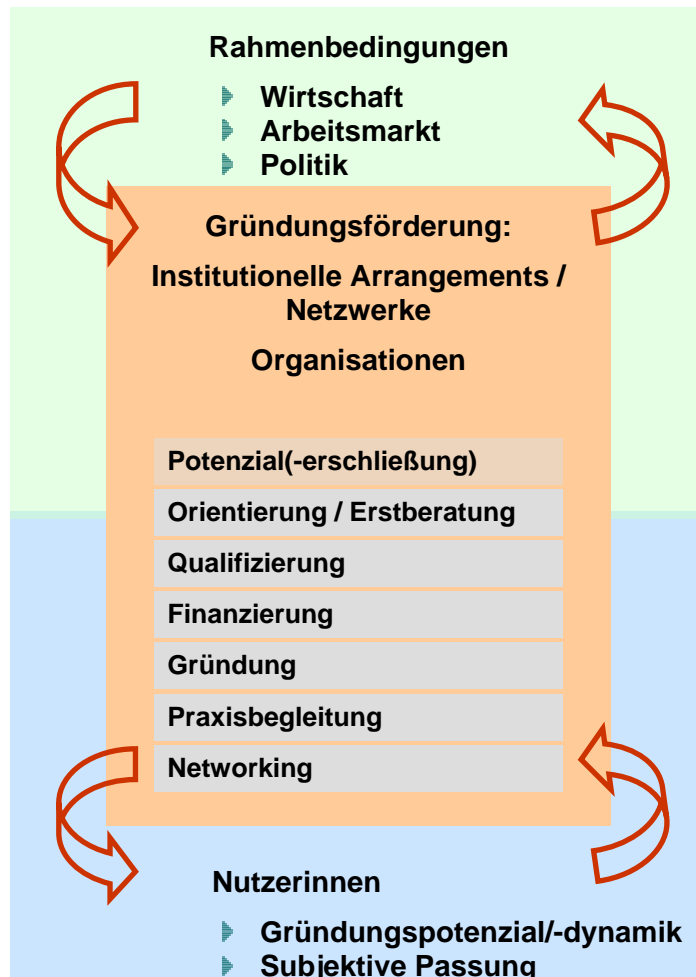
xistenzgründer/innen teils obligatorische, teils fakultative Leistungen in Anspruch nehmen können bzw. müssen. Überdies gehören neben den operativen Leistungen auch Steuerungsfunktionen in Verbänden und regionaler Wirtschafts- und Strukturpolitik sowie intervenierende Funktionen (z.B. die mehr oder weniger 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 Gender-Impacts 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?

Abbildung 1: Gesellschaftliche Einbettung der Gründungsförderung



Antworten auf diese Fragen verweisen zweitens auf das dynamische Moment in der Ausgestaltung der Gründungsförderung, das besonders mit Blick auf mögliche An-

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.

sätze 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 bestimmen 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 in Abbildung 1 darstellen lässt (siehe oben).

Regionale Differenzierung

Anzahl und Dynamik von Existenzgründungen variieren überdies 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 gründungswilligen bzw. –fähigen Personen zurückzuführen sein (Potenzialthese); zum anderen kann die Umsetzung von Gründungsideen in bestimmten Regionen besser vonstattengehen als in anderen, d.h. höhere Gründungs-raten 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

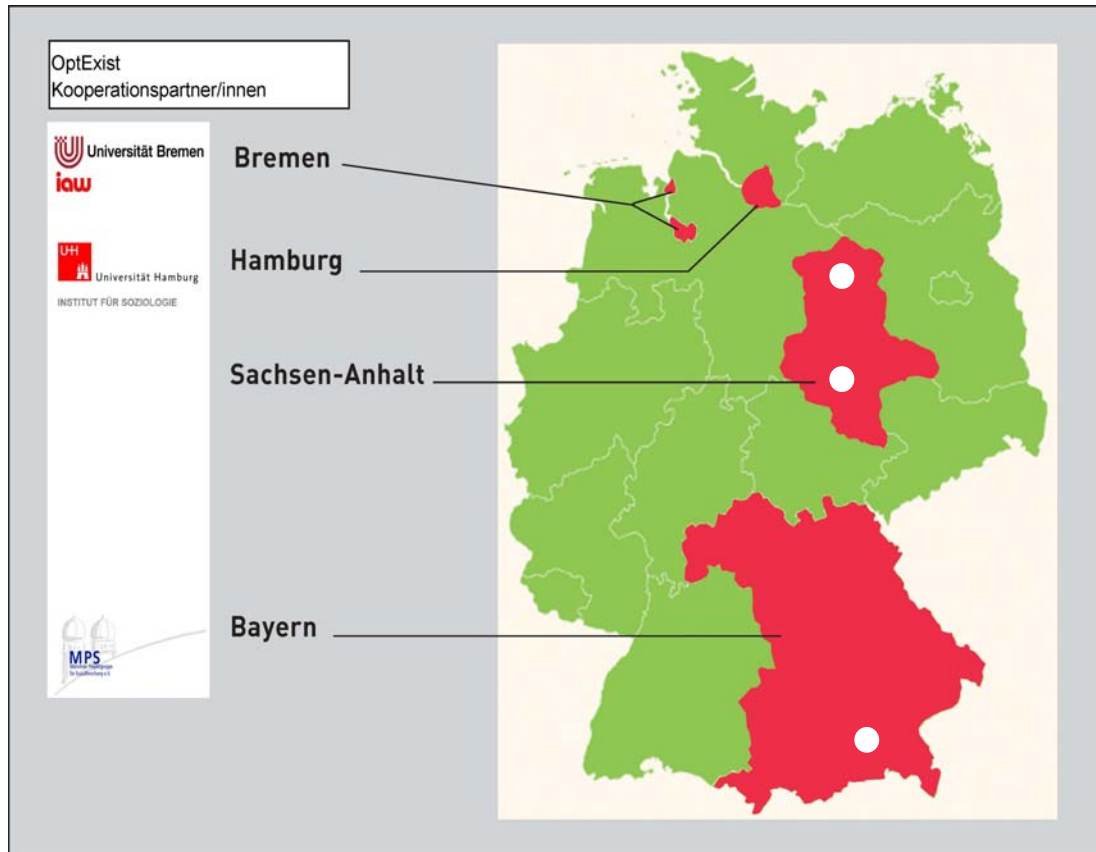
		Gesamt	männl.	weibl.	Anteil weibl. in %
2006	Bayern	100.867	63.946	36.921	36,6
	Bremen, Stadt	5.831	4.161	1.670	28,6
	Hamburg	15.600	10.068	5.532	35,5
	Sachsen-Anhalt	18.950	13.129	5.821	30,7
2007	Bayern	96.489	61.106	35.383	36,7
	Bremen, Stadt	5.597	3.961	1.636	29,2
	Hamburg	15.485	9.879	5.606	36,2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

gänzende Erhebungen in Bremerhaven), in Hamburg, in München (Bayern) sowie in Magdeburg und Halle (Sachsen-Anhalt) analysiert worden.

Abbildung 2: Verteilung der regionalen Fallstudien



1.3 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/innengespräche 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. Gemeinsam mit erfahrenen

Praktiker/innen wurden schließlich als Beitrag zur Gendersensibilisierung der Praxis konkrete Handreichungen erarbeitet.³

Die Ergebnisse des gesamten Vorhabens werden im Folgenden dokumentiert. In Abschnitt 2.1 werden die Befunde der Teilstudie zur Wahrnehmung und Bewertung von Förderangeboten durch angehende Gründer und Gründerinnen vorgestellt; der folgende Abschnitt 2.2 fasst die Ergebnisse der Fallstudien zur Struktur und Funktionsweise der regionalen Förderlandschaften zusammen. Die Ausführungen schließen mit einer Übersicht über Beispiele für gute und möglicherweise übertragbare Praktiken.

³ Voss, Jenna 2009: Genderaspekte in der institutionellen Gründungsberatung. Ressourcen, Strategien, Prozesse und Steuerung. Ein Handbuch zur gendersensiblen Beratungspraxis. Institut Arbeit und Wirtschaft, Bremen

2 Gründungsförderung zwischen individuellen Bedarfen und regionalen Strukturen

Günter Warsewa⁴

2.1 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 unten, Abschnitt 2.3) an der „subjektiven Passung“ von Förderleistungen und -angeboten.

„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

⁴ Auf 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.

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.

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 Geschlechtsspezifität 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 Le-

bensumstände 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 Förderinstitutionen wird erwartet, dass sie Ideen erschließen, Leitlinien vorgeben, 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 Arbeitslo-

sigkeit, 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% der befragten Gründerinnen gegenüber 45% der befragten Gründer) die Existenzgründung aus Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit heraus betreiben und die Gründerinnen ihre Kompetenzen insgesamt geringer einschätzen (s.o.), liegt der Schluss nahe, dass erfolgreiche 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 Erfolgchancen 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 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. Transpa-

renz 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 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. 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 verstehen, sondern ihre Selbständigkeit als Möglichkeit zur Herstellung von „Work-Life-Balance“ und stärker selbstbestimmter Lebens- und Arbeitsweise begreifen.

In diesem Rahmen wären die unterschiedlichen Institutionen und Organisationen dazu in der Lage, sich – unter anderem, aber eben auch – in ihrer konkreten Praxis bewußt 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 (z.B. wird den Nutzerinnen die Option eröffnet, von einer Frau beraten zu werden);
- 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;
- Explizite Ansprache von Frauen, die sich sowohl in einer sprachlichen Differenzierung als auch auf der Ebene der symbolischen Kommunikation; z.B. in Bildern, manifestiert.

2.2 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 Erfolgchancen 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 derje-

nigen 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. Im 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 Haushaltsslage kaum die erforderli-

chen 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 organisationspezifischer 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 Förder-

praxis 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 Frauenspektiven 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 nicht-marktorientierter 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 Gendersensibilität 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 vereinzelt 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 Gründerinnen 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 gegenüberstehen. 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 ver-

hältnismäßig 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 Förderinstitutionen 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 Le-

bensumstände, 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 Statt einer Schlussbetrachtung: Gute Beispiele und Optimierungsansätze

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/innen 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. Stadtparkasse 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 Grün-

der/innen, die sich regelmäßig treffen und ihre Erfahrungen als Selbständige austauschen. Dieses Angebot wird speziell von Gründerinnen als sehr hilfreich wahrgenommen.

Die Unterschiedlichkeit und Vielfalt der jeweiligen regionalen Fördersysteme erschien insgesamt überraschend. Angesichts dieser Unterschiedlichkeit stellt sich berechtigter Weise die Frage nach der Übertragbarkeit guter Beispiele. Was unter bestimmten Bedingungen funktioniert, mag in anderen Strukturen und Systemen fehl am Platze sein. So könnte zum Beispiel die vorbildliche Netzwerkstruktur des Bremer Fördersystems an sehr spezifische Bedingungen gebunden sein, 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 auch anderswo auf großes Interesse stößt.

Jenseits dieser bereits existierenden Ansätze liegen vor allem auf der Ebene der regionalen Fördersysteme und ihrer Steuerung weitere Optimierungspotentiale. Gerade weil eine systematische Berücksichtigung von geschlechtssensiblen oder frauenspezifischen Förderstrategien auf dieser Ebene nicht existiert, können sich entsprechende Praktiken nicht als Standard oder „Normalfall“ etablieren - obwohl dies eine wichtige Voraussetzung für die nachhaltige Ausschöpfung der Gründungspotentiale von Frauen wäre. Eine Förderpraxis, die sich den Gründungswilligen anpasst - und nicht umgekehrt die Anpassung an die Leitbilder von Beratern und Wirtschaftspolitik erwartet - könnte im Übrigen nicht nur das Gründungspotenzial von Frauen besser ausschöpfen, sondern käme auch Männern zugute, deren Lebenslagen und Gründungsvoraussetzungen nicht weniger vielfältig sind.

Bislang findet diese Erkenntnis bei der Planung von Förderangeboten und bei der Steuerung von Förderstrukturen nur unzureichende Berücksichtigung; ein erster Schritt in diese Richtung, könnte die Einführung eines konsequent geschlechterdifferenzierten Gründungsmonitorings auf regionaler Ebene sein. Ein wesentliches Element der inhaltlichen Steuerung und des Qualitätsmanagements ist schließlich auch der Einsatz eines geeigneten Instrumentariums für Evaluationen, zur Definition und Einhaltung von Qualitätsstandards und zur Beförderung organisationaler Lernprozesse. Unter diesem Gesichtspunkt sind zwar bereits einige praktische Ansätze zu erkennen; gleichwohl steht eine systematische Implementation von Gendersensibili-

tät und Diversitätstoleranz in flächendeckende Qualitätsstandards und/oder entsprechende Kriterien bei den jeweiligen Evaluationen der Förderlandschaft noch aus.

4 Literatur

- Bergmann, H. (2004): Gründungsaktivitäten im regionalen Kontext. Gründer, Gründungseinstellungen und Rahmenbedingungen in zehn deutschen Regionen. Kölner Forschungen zur Wirtschafts- und Sozialgeografie, Band 57, Köln: Selbstverlag im Wirtschafts- und Sozialgeographisches Institut der Universität zu Köln
- Biehler, H.; Genosko, J.; Sargl, M.; Sträter, D. (2003): Standort München. Medienwirtschaft und Fahrzeugbau, Marburg: Schüren-Verlag
- Böhme, S./ Eigenhüller, L. (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Bayern. (Hrsg.): Bundesagentur für Arbeit. IAB regional – Berichte und Analysen IAB Bayern. 01/2005.
- Bonacker, M., Buschmann, B. & Caspari, A. (2002). Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen. Analysen und Potenziale. In: *Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 218*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Brixy, U., Sternberg, R., & Stüber, H. (2008). An manchen Orten fällt das Gründen leichter. IAB-Kurzbericht Nr. 10/2008. Bielefeld: Bertelsmann.
- Brüderl, J., Preisendoerfer, P., & Ziegler, R. (2007). Der Erfolg neu gegründeter Betriebe. Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen. Berlin: Duncker & Humblot.
- BStMAS (2002) – Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen: Politik für Frauen in Bayern – Fortschreibung 2002, München
- BStMAS (2008) – Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen: 13
- BStMWIVT (2007) – Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie: Technologieorientierte Gründungen und ihre Spezifika. Vortrag auf der IHK-Veranstaltung „Existenz 2007“. verfügbar über:
http://www.ihk-muenchen.de/internet/mike/ihk_geschaefsfelder/starhilfe/Anhaenge/Technologieorientierte_Gr_undungen.pdf
- Bührmann, A.D., Hansen, K., Schmeink, M. & Schöttelndreier, A. (2006). Das Unternehmerinnenbild in Deutschland. Ein Beitrag zum gegenwärtigen Forschungsstand. In K. Hansen, U. Müller & I. Koall (Hrsg.), *Managing Diversity*, Bd. 4. Hamburg: LIT-Verlag.
- Cholotta, K. (2009). Im Urteil der Berater/innen. Relevanz und Reflexion des Unternehmerleitbildes in der Existenzgründungsberatung. In K. Anderseck & S. Peters. (Hrsg.), *Gründungsberatung. Beiträge aus Forschung und Praxis*. Stuttgart: ibidem.
- Cholotta, K., & Drobnič, S. (2009). Wann ist eine Gründung erfolgreich? Facetten und Determinanten objektiven Erfolges in kleinen Unternehmen (in Vorbereitung).
- Destatis (2006): Statistisches Bundesamt, Fachserie 2, R 5, 12/2006
- Destatis (2007): Statistisches Bundesamt, Fachserie 2, R 5, 12/2007
- Engelbrecht, M. (2006). Anwendung des Sozialkapitalansatzes im Rahmen der regionalen Netzwerkanalyse am Beispiel des Hamburger Gründungsnetzwerkes (Diplomarbeit Universität Hamburg).
- Evaluation der Gründungsberatung (2007): Evaluation der Gründungsberatung im Münchner Gründungsbüro, Hrsg. Referat für Arbeit und Wirtschaft der LH München, München, Oktober. Existenzgründerpakt Bayern, vgl.

- <http://www.existenzgruenderpakt-bayern.de/>
- GründerRegioM (2008) (2009) – GründerRegioM (Hrsg.): Wegweiser für Entrepreneure, München, jährlich.
- Handelskammer Bremen, IHK Bremerhaven (2005): Statistischer Jahresbericht 2005. Bremen
- Handelskammer Bremen, IHK Bremerhaven (2006): Statistischer Jahresbericht 2006. Bremen
- Handelskammer Bremen, IHK Bremerhaven (2007): Statistischer Jahresbericht 2007. Bremen
- Hessler A. (2004): Existenzgründer als Leitbild. Zum Umgang mit einem Erfolgsmodell der modernen Arbeitswelt. Münster: Waxmann Verlag.
- Jungbauer-Gans, M. (1992): Frauen als Unternehmerinnen. Eine Untersuchung der Erfolgs- und Überlebenschancen neugegründeter Frauen- und Männerbetriebe. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Juster, F.T., & Smith, J. (1997). Improving the Quality of Economic Data: Lessons from the HRS and AHEAD. *Journal of the American Statistical Association*, 92(440), 1268-1278.
- Kehlbeck, H., & Schneider, U. (1999). Frauen als Zielgruppe der Förderung von Existenzgründungen unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsaspekte. Hamburg: Senatsamt für die Gleichstellung.
- KfW-Gründungsmonitor (2009); verfügbar unter:
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
- Kropp, P. & Niebuhr, A. (2006). Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Hamburg und die Metropolregion. IAB-Regional, IAB-Nord Nr. 1/2006. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Kohn, K. & Spengler, H. (2008). KfW-Gründungsmonitor 2008. Frankfurt a.M.
- Landeshauptstadt München (2007): Evaluierung der Gründungsberatung im Münchner Existenzgründungsbüro, Veröffentlichung des Referats für Arbeit und Wirtschaft, Heft Nummer 218, verfügbar über:
<http://www.muenchen.de/Rathaus/raw/37587/index.html>
- Lang-von Wins, T. (2004). Der Unternehmer. Arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen. Heidelberg: Springer.
- Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2005). Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen. Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2004). *Second Statistical Overview-National Report on Women (Start-up) Entrepreneurs and Female Self-Employment in Germany*. Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. Diskussionspapier: 2004.
- Leicht, R. & Philipp, R. (2005). Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine? In F. Welter (Hrsg.) *Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik*. Veröffentlichungen des Round Table Mittelstand (Bd. 4). Berlin: Duncker & Humblot.

- Leicht, R. & Welter, F. (2004). Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Beiträge zur Mittelstandsforschung, 9. Universität Mannheim: von Loeper Literaturverlag.
- Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München (2005): Jahresbericht 2005. Verfügbar über: www.muenchen.de/Rathaus/politik/jahresbericht/85079/-index.html. Zugriff am 20.11.06
- Schreyer, K. (1969): Bayern – ein Industriestaat. Die importierte Industrialisierung. Das wirtschaftliche Wachstum nach 1945 als Ordnungs- und Strukturproblem; München/Wien.
- Senator für Wirtschaft und Häfen (Hg.) (2005): Wirtschaftsstandort Bremen 2004-2005. Jahresbericht 2003. Bremen
- (2006a): Wirtschaftsstandort Bremen 2005-2006. Jahresbericht 2004. Bremen
- (2006b): Nicht warten, starten! Informationen, Förderprogramme und Tipps für Gründerinnen, Gründer und junge Unternehmen in Bremen und Bremerhaven. In: B.E.G.IN Wir helfen gründen.
- Sieling, C.; Böhrnsen, J. (2005): Konsolidierung und Schwerpunktsetzung: Für die Neubestimmung der Sanierungspolitik. Bremen
- SPD-Landesvorstand (2006): Gemeinsam die Zukunft gestalten. Entwurf für ein Regierungsprogramm 2007-2011. Bremen
- Statistisches Bundesamt (2005a): Mikrozensus, Fachserie 1, R 4.1.1, 2005
- (2005b): Fachserie 2, R 5,12/ 2005
- Statistisches Bundesamt (Online): Gendermonitor Existenzgründung 2004. Existenzgründung im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland – eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen. Verfügbar über: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=19194.html>. Zugriff am 20.11.06
- Statistisches Landesamt Bremen (2006): Statistische Berichte. Die Bevölkerung nach Altersjahren, Altersgruppen und Geschlecht 2005. Bremen
- Statistisches Landesamt Bremen (2007): Statistische Berichte. Die Bevölkerung nach Altersjahren, Altersgruppen und Geschlecht 2006. Bremen
- Statistisches Landesamt Bremen (2008): Gewerbeanzeigen im Lande Bremen 1997 bis 2006. Bremen
- Statistisches Landesamt Bremen (2008): Statistische Berichte. Gewerbeanzeigen im Lande Bremen 2007. Bremen
- Statistisches Landesamt Bremen (2007): Bevölkerung, Haushalte und Erwerbstätige im Lande Bremen. Bremen
- Sternberg, R., Brixy, U. & Hundt, C. (2007). Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2006. Global Entrepreneurship Research Association.
- Sternberg, R., Bergmann, H. & Lückgen, I. (2003). Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2002. Universität Köln.
- Sternberg, R., Bergmann, H., & Tamásy, C. (2001). Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2001.
- Stöger, U.; Biehler, H.; Rehberg, F. (2004): Chancengleichheit in den Regionen Bayerns. Entwicklung und Perspektiven der Frauenerwerbstätigkeit in Bayern und seinen Regionen., München: Selbstverlag (Informationsdienst des IMU-Instituts Heft 2)

-
- Welter, F., Lagemann, B., unter Mitarbeit von Stoytcheva, M. (2003). *Gründerinnen in Deutschland – Potenziale und institutionelles Umfeld*. Untersuchungen des RWI, 41. Essen.
- Welter, F.; Ammon, U.; Trettin, L. (2004): Netzwerke und Gründungen von Unternehmen durch Frauen, Berlin: Duncker & Humblot
- Werner, A., Kranzusch, P. & Kay, R. (2005). Unternehmerbild und Gründungsentscheidung. Genderspezifische Analyse. Wiesbaden: DUV.
- Wrobel, M.; Brück-Klingberg, A.; Harten, U. (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Bremen. In: IAB regional Berichte und Analysen, Nr. 01/2005.
- Zebisch, J.; Fröhlich, W. (2006): Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung München. Untersuchung im Rahmen des Interreg IIIB Projekts „GenderAlp! Raumentwicklung für Frauen und Männer“

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft

Nr. 1

Holtrup, André/Warsewa, Günter (2008): Neue Governance-Formen in Wirtschaft, Arbeit und Stadt/Region.

Nr. 2

Holtrup, André/Warsewa, Günter (2008): Der Wandel maritimer Strukturen.

Nr. 3

Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen/Kühn, Manuel (2009): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 4

Baumheier, Ulrike/Schwarzer, Thomas (2009): Neue Ansätze der Vernetzung durch Quartierszentren in Bremen.

Nr. 5

Warsewa, Günter (2010): Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken der Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen