

Köpke, Ulrike; Schmitt-Rodermund, Eva

Article — Published Version

Aus welchen Gründen wagen Hochschulabsolventinnen seltener den Schritt in die Selbstständigkeit als Hochschulabsolventen?

KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie

Provided in Cooperation with:

Springer Nature

Suggested Citation: Köpke, Ulrike; Schmitt-Rodermund, Eva (2023) : Aus welchen Gründen wagen Hochschulabsolventinnen seltener den Schritt in die Selbstständigkeit als Hochschulabsolventen?, KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, ISSN 1861-891X, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden, Vol. 75, Iss. 3, pp. 289-318, <https://doi.org/10.1007/s11577-023-00909-z>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/307575>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Aus welchen Gründen wagen Hochschulabsolventinnen seltener den Schritt in die Selbstständigkeit als Hochschulabsolventen?

Eine Analyse auf Basis des DZHW-Absolventenpanels

Ulrike Köpke · Eva Schmitt-Rodermund

Eingegangen: 11. Oktober 2022 / Angenommen: 28. August 2023 / Online publiziert: 16. Oktober 2023
© The Author(s) 2023

Zusammenfassung Warum wagen Frauen seltener den Schritt in die Selbstständigkeit als Männer? Die vorliegende Untersuchung fokussiert auf die Umsetzung einer Selbstständigkeit durch Hochschulabsolventinnen und -absolventen und untersucht, welche Faktoren mit der Geschlechterlücke einhergehen. Die Auswahl der Prädiktoren basiert auf dem theoretischen Modell von Eccles et al. (1983), welches in der Tradition eines „Erwartung × Wert-Modells“ unter Einbeziehung sozialer, psychologischer, demografischer und ökonomischer Einflüsse die berufliche Wahlentscheidung beleuchtet. Sowohl über die Zeit hinweg stabile Merkmale, wie die Selbstständigkeit der Eltern, der fachspezifische Studienabschluss und das Big Five-Persönlichkeitsprofil, als auch dynamische und durch Lebensumstände beeinflusste Faktoren, wie Arbeits- und Lebensziele, wurden untersucht. Die Datengrundlage bildete die zweite Welle des DZHW (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung) Absolventenpanel 2009 ($N=2465$). Um den Einfluss der Prädiktoren auf die Geschlechterdifferenzen zu analysieren, wurden logistische Regressionsmodelle berechnet, die zum einen den Einfluss insgesamt und zum anderen den geschlechterseparierten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung einer Selbstständigkeit untersuchen. Die Ergebnisse belegen, dass Frauen nach wie vor seltener beruflich selbstständig sind als Männer. Geschlechtsspezifische Aus-

✉ U. Köpke

Zentrale Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikationen, Fachhochschule Potsdam
Kiepenheuerallee 5, 14469 Potsdam, Deutschland
E-Mail: ulrike.koepke@fh-potsdam.de; koepke_ulrike@web.de

E. Schmitt-Rodermund
Fachhochschule Potsdam
Kiepenheuerallee 5, 14469 Potsdam, Deutschland
E-Mail: eva.schmitt-rodernund@fh-potsdam.de

U. Köpke
Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Friedrich-Schiller-Universität Jena
Fürstengraben 1, 07743 Jena, Deutschland

wertungen zeigen weiterhin, dass bei Absolventinnen vor allem Arbeits- und Lebensziele und bei Männern die Vorbildrolle der Eltern dazu führt, unternehmerisch tätig zu sein. Absolventinnen, denen ein sicherer Arbeitsplatz eher unwichtig und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie weder besonders wichtig noch besonders unwichtig ist, zeigen eine höhere Wahrscheinlichkeit, selbstständig tätig zu sein, während diese Arbeits- und Lebensziele für Absolventen weniger entscheidend sind. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich ihres unternehmerischen Persönlichkeitsprofils gleichermaßen gut für eine berufliche Selbstständigkeit ausgestattet sind. Das Papier schließt mit Überlegungen, wie die berufliche Selbstständigkeit insbesondere bei Hochschulabsolventinnen gefördert werden kann.

Schlüsselwörter Entrepreneurship · Unternehmensgründung · Geschlecht · Big Five-Persönlichkeitsprofil · Arbeits- und Lebensziele

What Are the Reasons Why Female University Graduates Are Less Likely to Venture Into Self-Employment than Male University Graduates?

An Analysis Based on the DZHW Graduate Panel

Abstract Why are women less likely to venture into self-employment than men? The present study focuses on self-employment of German university graduates and examines which factors are associated with the gender gap. The selection of the predictors is based on the theoretical model by Eccles et al. (1983), which, in the tradition of an expectation x value model, takes social, psychological, demographic, and economic influences into account and sheds light on career choices. Characteristics that are stable over time, such as parental self-employment, the subject-specific degree, and the Big Five personality profile, as well as dynamic factors influenced by living conditions, such as work and life goals, were examined. The data were based on the second wave of the DZHW (German Centre for Higher Education Research and Science Studies) graduate panel 2009 ($N=2465$). In order to analyze the influence of the predictors on gender differences, logistic regression models were calculated, which examined the overall influence on the one hand and the gender-separated influence on the probability of becoming self-employed on the other. The results show that women are less likely to be self-employed than men. Gender-specific analysis also shows that work and life goals in female graduates and the parental role model in male graduates led them to become entrepreneurs. Female graduates for whom a secure job is not particularly important and a work–life balance is neither particularly important nor particularly unimportant are more likely to be self-employed, while these work and life goals are less important for male graduates. However, the results also show that female and male graduates are equally well equipped for self-employment in terms of their entrepreneurial personality profile. The paper concludes with considerations of how self-employment can be fostered, particularly among university graduates.

Keywords Entrepreneurship · Foundation of an enterprise · Gender · Big Five personality profile · Work and life goals

1 Einleitung

Verschiedene Veröffentlichungen berichten immer wieder darüber, dass Frauen seltener eine Unternehmensgründung vollziehen als Männer (Obschonka et al. 2014; IAB ZEW Gründungspanel 2018; Sternberg et al. 2020). Mögliche Gründe werden in der wissenschaftlichen Literatur nach wie vor diskutiert (z.B. Rocha und van Praag 2020; Schmitt-Rodermund et al. 2019; Obschonka und Schmitt-Rodermund 2019; Wieland et al. 2019). Frühere Untersuchungen beschäftigen sich vor allem mit dem Einfluss von Bildung (Fairlie und Robb 2009; Caliendo et al. 2015), Eltern (Greene et al. 2013; Velilla 2020) und Persönlichkeitsmerkmalen (Obschonka et al. 2014; Caliendo et al. 2015) als bedeutende Faktoren und ziehen vorwiegend Rational-Choice-Theorien heran, um die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit zu erklären (z.B. Parker 2018; Obschonka et al. 2014; Caliendo et al. 2014). Daneben wird vielfach die psychologische Theorie von Holland (1997) als theoretische Grundlage benutzt (z.B. Obschonka et al. 2014; Schmitt-Rodermund 2004). Mithilfe dieses Beitrags wollen wir aufzeigen, dass das Modell von Eccles et al. (1983) zur beruflichen Wahlentscheidung geeignet ist, weitere Faktoren zur Vorhersage von Geschlechterdifferenzen hinsichtlich der beruflichen Selbstständigkeit abzuleiten. Der Vorteil des Modells liegt in der Einbeziehung sowohl sozialer, psychologischer, demografischer als auch ökonomischer Einflussfaktoren, wobei der Fokus auf der Bedeutung persönlicher Ziele und Werte sowie der Rolle der sozialen Erwartung liegt. Der Unterschied zu gängigen Rational-Choice-Theorien besteht darin, dass das Modell von Eccles et al. (1983) berufliche Entscheidungen als Ausdruck eigener Werte und Ziele auffasst, statt vorrangig Kosten und Nutzen zu berücksichtigen. Zudem ermöglicht es, personenbezogene Merkmale und Gegebenheiten, die durch Situations- und Zeiteffekte beeinflusst werden, zusammenhängend zu betrachten.

Die Gründung neuer Unternehmen ist besonders für das mittel- und langfristige Wachstum der Wirtschaft von Bedeutung. Im Jahr 2019 wurden allein durch Unternehmensneugründungen 454.000 neue Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse geschaffen (BMWi 2021). Das BMWi bezeichnet Existenzgründungen als „Motor für ... [den] Wettbewerb“ (BMWi 2021). Jedoch ist die Zahl der Existenzgründungen in Deutschland in 2022 rückläufig (Metzger 2023). Um abnehmenden Gründungszahlen entgegenwirken zu können, ist es nötig, auch weniger gründungswillige Personen in das Gründungsgeschehen einzubinden und zu fördern. Eine Analyse des Gründungspotenzials erbrachte einerseits, dass Frauen, die tendenziell eine niedrigere Gründungsneigung zeigen, ein hohes Gründungspotenzial besitzen (Brixy et al. 2016; Inmit 2013), was sich etwa in Form einer höheren Innovationsfähigkeit ausdrückt (Engels 2020). Darüber hinaus verfolgen Hochqualifizierte häufiger ein Gründungsvorhaben (Brixy et al. 2016) und zeigen damit ebenfalls das Poten-

zial, erfolgreiche Gründer¹ zu werden (Van der Sluis et al. 2008). Insoweit richtet die vorliegende Studie ihr Augenmerk auf die Selbstständigkeit von Hochschulabsolventinnen im Vergleich zu Hochschulabsolventen. Deren zusätzliche Förderung könnte helfen, abnehmende Gründungszahlen auszugleichen (Brixy et al. 2016). Deswegen ist auch das politische Interesse an Gründungen aus deutschen Hochschulen hoch (Walter 2008).

Zwar existieren bereits einige Untersuchungen, die die Gründungsneigung oder -umsetzung speziell von Studierenden (z. B. Walter 2008; Sieger et al. 2016; Bergmann und Golla 2020) oder Hochschulabsolventen (z. B. Chlosta et al. 2010; Sieger et al. 2016) untersuchen, allerdings werden im deutschsprachigen Raum potenziell wirksame Einflussfaktoren unabhängig vom Geschlecht oder allenfalls für einzelne Faktoren geschlechtsspezifisch betrachtet. Untersuchungen außerhalb des Hochschulkontextes sind teilweise so angelegt, dass Geschlechtsunterschiede sichtbar werden, lassen aber aufgrund der heterogenen Natur der untersuchten Gruppen keine spezifischen Schlüsse auf die Gruppe der Hochschulabsolventinnen zu (z. B. Obschonka et al. 2014; Caliendo et al. 2015).

2 Theorie, Forschungsstand und Hypothesen

Das 1983 von Eccles et al. entwickelte theoretische Modell der erfolgsbezogenen Wahlmöglichkeiten sollte erklären, ob eine Person eine geschlechtstypische oder eine eher untypische Berufswahl trifft. Dies hängt nach Eccles et al. vor allem von zwei grundlegenden Faktoren ab, nämlich der Erfolgserwartung (ich bin mit meinen Fähigkeiten gut geeignet, eine Ausbildung als Tischlerin zu machen) und dem subjektiven Wert der Zielerreichung (mein Interesse ist so groß, Tischlerin zu werden, dass ich auch hinnehme, dort im Betrieb das einzige Mädchen zu sein). Eccles nimmt an, dass sich die Erfolgserwartungen aus einer Reihe von bildungs- und berufsbezogenen Faktoren, aber auch auf der Basis von erlernten Geschlechterrollenorientierungen ergeben, wohingegen der Aufgabenwert eine eher emotional eingefärbte Komponente ist, die sich etwa auch aus kausalen Interpretationen oder frühen erfolgsbezogenen Erfahrungen speist (Eccles 1994). Ökonomische Theorien (z. B. Croson und Gneezy 2009; Caliendo et al. 2014; Parker 2018) zur Erklärung der Einflussfaktoren auf Entrepreneurship (analog zu anderen Untersuchungen wird der Begriff im Folgenden synonym mit der beruflichen Selbstständigkeit oder Unternehmensgründung verwendet, siehe z. B. Obschonka et al. 2014; Caliendo et al. 2015), erklären nicht, warum unter ansonsten gleichen Bedingungen Gründung nicht immer stattfindet. Das Modell erfolgsbezogener Wahlmöglichkeiten bezieht dagegen individuelle Merkmale ein, die Entscheidungen für oder gegen eine bestimmte berufliche Laufbahn fördern oder hemmen können.

¹ Im Folgenden wird an geeigneten Stellen das generische Maskulinum verwendet, um die Lesbarkeit zu vereinfachen. Es sind ausdrücklich immer sowohl die weibliche, die männliche als auch diverse Formen gemeint.

2.1 Geschlecht

Empirische Befunde zeigen, dass Männer häufiger unternehmerisch tätig sind als Frauen (Obschonka et al. 2014; IAB ZEW Gründungspanel 2018; Sternberg et al. 2020; Kay und Günterberg 2019), was sich auch für Absolventen feststellen lässt (Sieger et al. 2016). Wenn nun auf Basis der vorhandenen Häufigkeiten die Gründung eines Unternehmens durch Frauen als eine dem Grunde nach untypische Berufswahl angesehen wird, kann das Eccles-Modell mit seinen Merkmalen Erklärungen anbieten.

Um Geschlechterdifferenzen hinsichtlich erfolgsbezogener Entscheidungen, zu denen auch die Umsetzung einer Selbstständigkeit als Berufswahl zählt, verstehen zu können, sind nach Eccles (1994) drei Faktoren wichtig: Erstens treffen Menschen ständig erfolgsbezogene Entscheidungen – bewusst und unbewusst –, wie sie ihre Lebenszeit verbringen. So kann die Entscheidung für oder gegen eine berufliche Selbstständigkeit als ein Resultat eines solchen Abwägungsprozesses verstanden werden. Dabei steht bei Eccles (1994) nicht eine Defizitperspektive „Why aren’t women more like men?“ (Eccles 1994, S. 589), sondern die Perspektive der Wahlmöglichkeit „Why do women and men make the choice they do?“ (Eccles 1994) im Vordergrund, wodurch die Theorie erlaubt, Merkmale zu identifizieren, die für Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Realisierung einer Selbstständigkeit verantwortlich sind. Zweitens, so Eccles et al. (1983), ist die Wahl der erfolgsbezogenen Entscheidungen abhängig von der individuellen Bekanntheit möglicher Optionen. So entscheiden Personen zwar zwischen einer Auswahl an unterschiedlichen Möglichkeiten, dennoch ziehen sie nicht alle möglichen Optionen in Betracht, etwa aufgrund von fehlenden Informationen oder der Geschlechterrollensozialisierung, die bestimmte Handlungsräume gar nicht erst als gegeben erscheinen lässt. In diesem Zusammenhang betont Eccles (1994) die Bedeutsamkeit von Rollenvorbildern, die dazu beitragen können, dass Frauen für sie ungewöhnliche berufliche Wege wählen. Konkret kann also ein Vorbild helfen, eine Unternehmensgründung in Betracht zu ziehen, auch wenn die Gründung eines Unternehmens als eher „männlich“ klassifiziert wird und Personen mit unternehmerischen Absichten eher männliche Geschlechterrollenmerkmale aufweisen (Dabic et al. 2012). Auch die Persönlichkeit spielt nach Eccles et al. (1983) eine Rolle. So wird angenommen, dass sowohl Erfolgserwartungen als auch der wahrgenommene Wert bestimmter beruflicher Optionen durch die Eigenschaften der Person beeinflusst sind. Drittens wird angenommen, dass berufliche Entscheidungen im Rahmen der sozialen Realität getroffen werden, insoweit also bezogen auf andere Lebensentscheidungen und -bereiche, wie etwa familiäre Verpflichtungen. So sollten bei der Identifizierung geschlechtsspezifischer Unterschiede hinsichtlich von beruflichen Entwicklungswegen neben der Breite der potenziellen Möglichkeiten und den individuellen Voraussetzungen grundsätzlich die Lebensumstände betrachtet werden.

Zusammenfassend wird die Wahl der beruflichen Selbstständigkeit nach dem Modell durch Erfolgserwartungen an die jeweilige Option, weitere Lebensentscheidungen, die Geschlechterrollensozialisierung und potenzielle Kosten der Zeitinvestition in die Berufswahl beeinflusst, die ihrerseits durch Erfahrungen, kulturelle Normen und das Verhalten von Familienmitgliedern oder Peers beeinflusst werden. Die Theorie

verdeutlicht, dass nicht das Geschlecht per se die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit beeinflusst, sondern viel mehr Faktoren, die mit dem Geschlecht in Verbindung stehen. Basierend auf dieser Theorie lässt sich annehmen, dass Eltern, Bildungsverläufe, Persönlichkeitseigenschaften und Arbeits- und Lebensziele Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Gründungshäufigkeit erklären können. Inwiefern diese einen Einfluss auf die Umsetzung einer Selbstständigkeit haben können, wird im Nachfolgenden beschrieben.

2.2 Selbstständigkeit der Eltern

Eccles et al. (1983) zeigen in ihrem Modell den Einfluss geschlechtsspezifischer Rollenbilder auf die eigenen Wahlentscheidungen auf und ziehen zusätzlich den Einfluss der Sozialisation heran. So können Eltern tatsächlich zur Verfügung stehende oder ernsthaft in Betracht kommende Optionen durch Ignorieren, Er- oder Entmutigen direkt beeinflussen (Eccles 1994). Weiterhin stellen Eltern durch ihre eigenen Berufe Informationen zu beruflichen Möglichkeiten bereit und fungieren als Vorbilder (Eccles 1987). Diese Sichtweise erhält empirische Unterstützung. Anhand des Forschungsstandes wird deutlich, dass Rollenvorbilder eine Wirksamkeit haben. „Menschen, deren Eltern Unternehmer sind, streben ... viel häufiger eine selbstständige Tätigkeit an, als Personen, deren Eltern angestellt sind. Das gilt auch dann, wenn kein elterliches Unternehmen übernommen wird“ (Brixy et al. 2015, S. 3). Eine Analyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt entsprechend, dass die durchschnittliche Gründungsquote unter jenen, deren Eltern selbstständig sind oder waren, 7,1 % beträgt, während es nur 3,5 % bei angestellten Eltern sind (Brixy et al. 2015).

Dabei wirken Eltern offenbar verschieden, je nachdem, ob es sich um Söhne oder Töchter handelt (Eccles 1994). Insbesondere wenn die Eltern traditionelle Geschlechterrollen unterstützen, werden Jungen in männlich geprägten Aktivitäten über- und Mädchen unterschätzt (Eccles 1994). Eccles (1987) führt in diesem Zusammenhang an, dass sich Kinder, insbesondere Söhne, an den Berufen der Eltern und besonders an dem des Vaters orientieren. Auch dies wird durch die empirische Evidenz untermauert: Die höchste Wahrscheinlichkeit einer eigenen Gründung zeigt sich, wenn beide Elternteile unternehmerisch tätig sind. Ist hingegen nur eines der Elternteile selbstständig, hat die unternehmerische Tätigkeit des Vaters den größeren Einfluss (Fritsch 2019; Caliendo et al. 2014; Chlosta et al. 2010). Weiterhin machen die Ergebnisse deutlich, dass die elterliche Selbstständigkeit bei Frauen generell eine niedrigere Wirkung entfaltet als bei Männern: Während Frauen mit selbstständig tätigen Eltern lediglich zu 5,6 % unternehmerisch tätig sind, sind es bei Männern 8,6 %. Auf der anderen Seite ist die Gründungsquote von Frauen mit selbstständig tätigen Eltern höher als die von Männern mit angestellten Eltern (Brixy et al. 2015). Außerdem hat die mütterliche Selbstständigkeit vor allem Einfluss auf die Selbstständigkeit von Frauen (Greene et al. 2013) und die väterliche Selbstständigkeit vor allem Einfluss auf die Selbstständigkeit von Männern (Velilla 2020). In der aktuellen Untersuchung wird deswegen davon ausgegangen, dass selbstständig tätige Mütter vor allem bei Frauen und selbstständig tätige Väter vor allem bei Männern zu einer höheren Wahrscheinlichkeit der Umsetzung einer Selbstständigkeit führen.

2.3 Bildung

Eccles (1994) geht davon aus, dass Individuen sich für Bildungswege entscheiden, indem sie überprüfen, welche kurz- und langfristigen Ziele mithilfe dieser Wahl erreicht werden können (Eccles 1994) und welche Erfolgswahrscheinlichkeiten durch die Wahl der Option entstehen. Sofern die unternehmerische Selbstständigkeit zu den Zielen einer Person zählt, wird sich das nach Eccles beispielsweise durch die Wahl eines bestimmten Studiengangs bemerkbar machen, da sich unterschiedliche Bildungswege (auch in Form von Studienfächern) mehr oder weniger gut in Bezug auf die berufliche Selbstständigkeit eignen. Insofern ist die Studienfachwahl als eine der Gründungsentscheidung vorgeschaltete Entscheidung zu verstehen. Ergebnisse des Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey (GUESSS) zeigen für Deutschland, dass unternehmerische Aktivitäten von Studierenden wesentlich mit dem Studienfach variieren, indem es „... naturgemäß Berufsgruppen [gibt], die es nach der Ausbildung an der Hochschule in die berufliche Selbstständigkeit zieht“ (Bergmann und Golla 2020, S. 18). Die Ergebnisse zur Gründungsneigung zeigen, dass fünf Jahre nach dem Studium vor allem Absolventen der Kunst und Kunstwissenschaften deutscher Hochschulen selbstständig tätig sein wollen, gefolgt von Informatikern und Betriebswirtschaftlern. Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften, Mathematik, Sozial-, Rechts- und Naturwissenschaften streben am seltensten an, fünf Jahre nach dem Studium selbstständig zu sein (Bergmann und Golla 2020). Die Studienwahl selbst ist ebenfalls von Geschlechtsunterschieden geprägt. Generell sind Frauen in künstlerischen, gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Studienfächern über- und in naturwissenschaftlichen Fächern unterrepräsentiert (Kim und Kim 2003; Barone und Assirelli 2020; Megalokonomou et al. 2021). Dementsprechend ist davon auszugehen, dass das Studienfach und die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit zusammenhängen.

2.4 Persönlichkeit

Nach den Vorstellungen von Eccles spielt auch die Persönlichkeit eine wichtige Rolle (Eccles 2009). Kontrollüberzeugungen und kausale Attributionen sind unmittelbar bedeutsam dafür, welche Ziele sich eine Person zutraut und welche nicht; eine Annahme, die in vielen Studien auch bezogen auf unternehmerische Aktivität immer wieder untermauert wurde (z. B. Rauch und Frese 2007; Caliendo et al. 2014). Auch mit Blick auf die Erfolgserwartungen sind Persönlichkeitsmerkmale relevant für eine Berufsentscheidung, etwa hinsichtlich von Fleiß und Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Kreativität oder Risikofreude. Bezogen auf Entrepreneurship finden sich entsprechend viele Belege sowohl hinsichtlich von Zusammenhängen von Merkmalen der Persönlichkeit zur Gründungsbereitschaft als auch bezogen auf den Erfolg der jeweiligen Gründung (Rauch und Frese 2007; Caliendo et al. 2015; Obschonka et al. 2014). Besonders die Big Five-Faktoren gelten als geeignete Prädiktoren, den Einfluss von Persönlichkeit auf unterschiedliche Aspekte des Lebens, wie beispielsweise der Berufswahl, zu untersuchen (Rammstedt et al. 2012), wobei sich gegenüber Untersuchungen von Einzelmerkmalen insbesondere die Kombination der fünf Eigenschaften in ein unternehmerisches Persönlichkeitsprofil als sicherer

Zusammenhang zu Gründungsaktivitäten zeigte, selbst über Jahre hinweg (Schmitt-Rodermund 2007; Obschonka et al. 2013, 2014). Das unternehmerische Persönlichkeitsprofil, das sich aus hohen Werten in Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Offenheit und niedrigen Werten in Verträglichkeit und Neurotizismus zusammensetzt, zeigt konsistente Ergebnisse hinsichtlich unternehmerischer Aktivität sowie weiteren unternehmerischen Merkmalen wie Selbstidentität oder unternehmerisches Human- und Sozialkapital (Obschonka et al. 2012, 2014; Sorgner 2012), unabhängig von anderen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Selbstständigkeit der Eltern oder Herkunftsland (Fritsch und Rusakova 2010; Obschonka et al. 2014).

Studien zur Persönlichkeit von Männern und Frauen zeigten Unterschiede in nahezu allen Aspekten (z.B. Weisberg et al. 2011; Obschonka et al. 2014). So sind Männer beispielsweise im Mittel risikofreudiger (Caliendo et al. 2015; Croson und Gneezy 2009) und sie besitzen auch ein ausgeprägteres unternehmerisches Persönlichkeitsprofil als Frauen (Obschonka et al. 2014). Woher auch immer diese Unterschiede stammen – Eccles (2009) weist darauf hin, dass Frauen und Männer aufgrund der Geschlechterrollensozialisation unterschiedliche Kompetenzen und Eigenschaften entwickeln –, liegt die Schlussfolgerung nahe, dass sich eine geringere Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen vor allem in Unterschieden des Persönlichkeitsprofils begründen könnte, wie auch von Obschonka et al. (2014) gezeigt wurde. Insoweit erwarten auch wir, dass die Männer der Stichprobe ein ausgeprägteres unternehmerisches Persönlichkeitsprofil besitzen als die Frauen und die Wahrscheinlichkeit einer Selbstständigkeit bei Personen mit einem ausgeprägteren unternehmerischen Profil höher sein wird.

2.5 Arbeits- und Lebensziele

Eccles (1994) betont, dass berufliche Entscheidungen niemals in Isolationen zu weiteren Ereignissen, Motiven und Randbedingungen des Lebens getroffen werden und dass hoch qualifizierte Frauen oft in Konflikt mit dem traditionellen Frauenbild und dem traditionellen Männerbild in Form von „competitive achievement activities“ (Eccles 1994, S. 605) stehen. Frauen, die diesen Konflikt nicht eingehen, bezahlen dies oftmals mit geringeren Gehältern oder Karrierechancen. Es liegt nahe, diese theoretische Annahme auf die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit zu übertragen, indem überprüft wird, ob diese und weitere Motivationen, wie die von Eccles angesprochenen familiären Verpflichtungen oder auch der Wunsch nach einem hohen Einkommen, generell die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit beeinflussen. Generell zeigen Studien, dass der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder einem höheren Einkommen dazu führen können, dass Personen eine Selbstständigkeit eingehen (Dawson und Henley 2010). Vor allem monetäre Anreize werden als bedeutendes Motiv gesehen (Kirkwood 2009; Dawson und Henley 2010; Górány et al. 2021). Jedoch bringen verschiedene Studien zum Einfluss von monetären Anreizen als Motivator für eine Selbstständigkeit unterschiedliche Ergebnisse hervor. Während eine britische quantitative Studie zeigt, dass 15,2 % der unternehmerisch tätigen Männer, jedoch nur 7,7 % der unternehmerisch tätigen Frauen durch eine Selbstständigkeit ein höheres Einkommen erzielen wollten (Dawson und Henley 2010), zeigt eine qualitative Studie neuseeländischer Entre-

preneure, dass monetäre Anreize für beide Geschlechter einen ähnlichen Einfluss auf die Gründungsneigung nehmen (Kirkwood 2009). Weitere qualitative Studien, die Ergebnisse für Deutschland und die USA repräsentieren, belegen, dass monetäre Anreize für Frauen in Bezug auf eine Selbstständigkeit weniger entscheidend sind als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Georgellis und Wall 2005; Clain 2000).

Auch wenn selbstständige Arbeit mit hohen Aufwänden und langen oder unregelmäßigen Arbeitszeiten verbunden sein kann (Hilbrecht und Lero 2014) und Selbstständige in europäischen Ländern weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen (Hildebrand und Williams 2003), wurde vielfach belegt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für Frauen ein wichtiges Kriterium für die Berufswahl darstellt und die berufliche Selbstständigkeit aufgrund flexibler Arbeitszeiten die Chance bietet, Beruf und Familie zu vereinbaren und gleichzeitig ein Einkommen zu generieren (Craig et al. 2012; Dawson und Henley 2010; Wellington 2006; Kirkwood 2009; Fabian et al. 2016). Wir folgen der weit verbreiteten Ansicht und gehen entsprechend davon aus, dass bei Frauen der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer beruflichen Selbstständigkeit einhergeht, während dies für Männer weniger entscheidend ist. Umgekehrt dürfte das Motiv, ein hohes Einkommen zu erzielen, vor allem bei Männern einen positiven Einfluss auf die berufliche Selbstständigkeit nehmen, während eine monetäre Motivation für Frauen weniger entscheidend für die Selbstständigkeit ist.

Eccles et al. (1983) zeigen mithilfe ihres Modells zusätzlich auf, dass auch die Kosten für eine Option über die Wahlmöglichkeiten entscheiden. Solche Kosten bestehen beispielsweise in der Angst vor dem Scheitern oder Befürchtungen hinsichtlich sozialer Folgen des Erfolgs, die als geschlechtsspezifisch charakterisiert werden und vor allem die Leistungsbestrebungen von Frauen hemmen können (Eccles 1987, 1994). Übertragen auf die Selbstständigkeit besagt das Modell, dass wenn der Wert einer selbstständigen Tätigkeit (z. B. durch ein höheres Einkommen oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie) ausreichend steigt, um die subjektiven Kosten (z. B. Angst vorm Scheitern) zu überwiegen, wird statt des Angestelltenverhältnisses die selbstständige Tätigkeit gewählt (Eccles 1994). Dass die subjektiven Kosten für eine selbstständige Tätigkeit hoch sein können, wird von unterschiedlichen Studien belegt. So gehen mit einer Selbstständigkeit stets Unsicherheiten – sowohl finanziell als auch hinsichtlich des Scheiterns – einher (Blanchflower 2000). Die Forschung zeigt, dass Frauen generell häufiger diesem Risiko abgeneigt sind (vgl. Croson und Gneezy 2009; Dohmen et al. 2011; Caliendo et al. 2015). Deshalb ist davon auszugehen, dass der Wunsch nach beruflicher Sicherheit bei Frauen einen negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Selbstständigkeit nimmt, während dieser Wunsch bei Männern nicht für die Umsetzung einer Selbstständigkeit entscheidend ist.

3 Daten, Variablen, Methoden

3.1 Daten

Die vorliegende Untersuchung basiert auf der zweiten Welle des DZHW-Absolventenpanels 2009 und der dazugehörigen Vertiefungsbefragung „Mobilität“, die im Jahr 2015 stattfanden. Seit 1989 wird jede vierte Absolventenkohorte mehrfach befragt. Das Panel 2009 war somit die sechste Kohorte der Studienreihe. Dabei gehörten alle Hochschulabsolventen, die im Wintersemester 2008/09 oder im Sommersemester 2009 ihren ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss an einer staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland erworben haben, zur Grundgesamtheit. Ausgeschlossen waren Absolventen von Bundeswehr- und Verwaltungshochschulen sowie aus dualen Teilzeit- und Fernstudiengängen. Das Panel erfasste neben Daten zum Studienverlauf, den Übergang in den Beruf, den beruflichen Werdegang sowie Weiterqualifizierungen und fokussierte auf den Übergang von der Hochschule in die Beschäftigung sowie den Zusammenhang zwischen Studium und Berufserfolg. Damit erlauben die Daten des DZHW in besonders guter Weise eine Antwort darauf, aus welchen Gründen Hochschulabsolventinnen seltener beruflich selbstständig sind als Hochschulabsolventen. Die erste Welle einer Kohorte wurde durchschnittlich ein Jahr, die zweite Welle im Mittel fünf Jahre nach Studienabschluss durchgeführt und durch eine gesonderte Vertiefungsbefragung ergänzt. Die zweite Befragungswelle wurde im Vergleich zu vorhergehenden Kohorten erstmals online durchgeführt und als Hauptbefragung mit zwei zusätzlichen Vertiefungsbefragungen (Promotion und Mobilität), die auch im Jahr 2015 erhoben wurden, ausgewiesen. Für die vorliegende Untersuchung wurde zusätzlich die Vertiefungsbefragung „Mobilität“ herangezogen, die neben Fragen zur regionalen Mobilität die Big Five-Kurzskala (BFI-10) zur Erfassung spezifischer Persönlichkeitsmerkmale enthielt. Das Absolventenpanel 2009 wird auf Antrag vom Forschungsdatenzentrum als anonymisiertes Scientific Usefile für wissenschaftliche Sekundärnutzungen zur Verfügung gestellt, das je nach Zugangsweg unterschiedlich stark anonymisiert ist. Insgesamt waren in der zweiten Befragungswelle Daten zu 4755 Personen und in der Vertiefungsbefragung Daten zu 2465 Personen verfügbar (Baillet et al. 2017).

3.2 Variablen

Die zentrale Variable des vorliegenden Beitrags stellt die *berufliche Selbstständigkeit* dar. Diese wurde im Absolventenpanel mithilfe der Frage: „Haben Sie vor, sich beruflich selbstständig zu machen oder freiberuflich tätig zu sein?“ erfasst und umfasste vier Ausprägungen: „Ich bin schon selbstständig“; „Ja, ich erwäge es ernsthaft“; „Nein, weil zurzeit einiges dagegen spricht“; „Nein, kommt für mich gar nicht infrage“. Zwei Kategorien wurden aus den Antworten gebildet, wobei die erste Ausprägung als eigenständige Kategorie bestehen blieb. Alle weiteren Ausprägungen wurden aufgrund ihrer Ähnlichkeit zusammengefasst, sodass die Kategorie Personen definiert, die nicht beruflich selbstständig waren. Auch ernsthaft an einer Selbstständigkeit Interessierte wurden dieser zweiten Kategorie zugeordnet, da Studien zeigen, dass sich ernsthaft Interessierte und bereits Selbstständige durchaus in

Tab. 1 Deskriptive Statistik

Variable	Ausprägung	Gesamt		Männer		Frauen	
		Ungewichtet	Gewichtet	Ungewichtet	Gewichtet	Ungewichtet	Gewichtet
		N	%	N	%	N	%
<i>Berufliche Selbstständigkeit</i>	Ja	172	192	76	108	96	84
	Nein	2253	2195	811	1024	1442	1171
	Mann	888	1132	888	1132	–	–
	Frau	1538	1255	–	–	1538	1255
<i>Alter</i>	Mittelwert in Jahren	32,26	32,80	32,65	33,14	32,02	32,50
<i>Studienfach des höchsten Abschlusses</i>	Sozial- und Verhaltenswissenschaften	595	414	111	109	484	306
	Geistes- und Sprachwissenschaften	370	326	66	63	304	263
	Rechtswissenschaften	72	113	33	63	39	50
	Wirtschaftswissenschaften	369	464	176	257	193	207
<i>Selbstständigkeit Vater</i>	Mathematik, Informatik	164	182	109	136	55	46
	(Angewandte) Naturwissenschaften	364	265	125	105	239	160
	Gesundheitswissenschaften	160	142	48	61	112	81
	Ingenieurwissenschaften, Architektur	291	405	209	313	82	91
<i>Selbstständigkeit Mutter</i>	Kunstwissenschaften	40	76	10	25	30	52
	Ja	506	518	169	215	337	304
	Nein	1830	1787	690	881	1140	906
	Keine Angabe/unbekannt	90	82	29	36	61	45
<i>Selbstständigkeit Mutter</i>	Ja	248	254	92	113	156	141
	Nein	2100	2050	758	968	1342	1082
	Keine Angabe/unbekannt	78	83	38	51	40	32

Tab. 1 (Fortsetzung)

Variable	Ausprägung	Gesamt			Männer			Frauen		
		Ungewichtet	Gewichtet	%	Ungewichtet	Gewichtet	%	Ungewichtet	Gewichtet	%
	Mittelwert	N	N		N	N		N	N	
<i>Big-Five Persönlichkeitsprofil</i>										
<i>Lebensziel: sehr gut Verdienen</i>	Neutral	805	761	31,9	272	329	29,1	533	431	34,4
	Nicht wichtig oder gar nicht wichtig	260	251	10,5	85	93	8,2	175	158	12,6
<i>Lebensziel: einen sicheren Arbeitsplatz haben</i>	Keine Angabe	48	30	1,2	13	9	0,8	35	21	1,7
	Sehr wichtig oder wichtig	1957	1928	80,8	686	882	77,9	1271	1047	83,4
	Neutral	326	326	13,7	134	165	14,6	192	161	12,8
	Nicht wichtig oder gar nicht wichtig	96	106	4,4	55	76	6,7	41	30	2,4
<i>Lebensziel: Beruf und Familie miteinander vereinbaren</i>	Keine Angabe	47	27	1,1	13	9	0,8	34	18	1,5
	Sehr wichtig oder wichtig	2051	2013	84,3	719	919	81,2	1332	1093	87,1
	Neutral	237	247	10,4	114	147	13,0	123	100	8,0
	Nicht wichtig oder gar nicht wichtig	87	97	4,0	40	55	4,8	47	42	3,3
<i>Gesamt</i>	Keine Angabe	51	30	1,3	15	11	0,9	36	20	1,6
		2426	2387	100,0	888	1132	100,0	1538	1255	100,0

ihren Merkmalen unterscheiden (z. B. Korunka et al. 2004) und eine Gründungsin-tention nicht unbedingt zur Umsetzung einer Selbstständigkeit führt (Frank et al. 2007). Im Analysesample wurden bei 40 Teilnehmenden fehlende Werte im Merk-mal „Umsetzung einer Selbstständigkeit“ identifiziert, die ausgeschlossen wurden. Somit verringerte sich die Fallzahl auf 2425. Insgesamt galten ungewichtet 2253 Per-sonen (92,9 %) als nicht beruflich selbstständig (Ref, 0) und 172 Personen (7,1 %) als Selbstständige. Da lediglich das Bestehen oder Nichtbestehen einer Selbststän-digkeit von Interesse ist, wurde die Form der Selbstständigkeit nicht berücksichtigt.²

3.2.1 Unabhängige Variablen

Tabelle 1 zeigt die deskriptive Statistik des Analysesamples. Das Geschlecht (0= Männer; 1= Frauen) ging als dichotome Variable in die Analyse ein (ungewich-tet: Männer: 36,6 %, Frauen: 63,4 %).

Des Weiteren wurde die *elterliche Selbstständigkeit* untersucht. Das Absolventen-panel erfasste die berufliche Tätigkeit der Eltern getrennt für Vater und Mutter, wobei sechs Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung standen. Die Berufe der Eltern wurden im Folgenden als jeweils separate Variablen betrachtet und fassten zunächst jene Per-sonen zusammen, deren Mütter nicht beruflich selbstständig sind/waren (0= nein). Personen mit selbstständigen Müttern wurden dem Wert 1 zugeordnet (1= ja). Die Kategorien „berufliche Stellung unbekannt“ und fehlende Angaben wurden zusam-mengefasst (99= keine Angabe oder unbekannt). Analog dazu wurde die berufliche Tätigkeit des Vaters als weitere Variable kodiert.

Zudem sollte der Einfluss des *Studienfaches* betrachtet werden. Die Befragten hatten die Möglichkeit, für maximal drei Hochschulabschlüsse das Studienfach ein-zutragen. Für den Zweck der vorliegenden Analyse wurde jeweils der aktuellste, höchste Abschluss gewählt und kategorisiert. Es wurden neun Fächergruppen gebil-det (siehe Tab. 1). Bivariate Voruntersuchungen der Stichprobe zeigten, dass Sozial- und Verhaltenswissenschaften³ am häufigsten mit der Umsetzung einer Selbststän-digkeit in Verbindung zu bringen sind, sodass diese als Referenzkategorie in die Untersuchung eingingen.

Zur Erfassung der *Persönlichkeitsmerkmale* beinhaltete die Vertiefungsbefragung „Mobilität“ eine Kurzsкала – den BFI-10 mit je zwei Items für jede Dimension der Persönlichkeit „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“, „Neurotizis-mus“ und „Offenheit für Erfahrungen“. Geantwortet wurde mit einer fünfstufigen Ratingskala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“ (Ramms-tedt et al. 2012).⁴ Die Kurzsкала wurde vor allem für sozialwissenschaftliche Unter-suchungen entwickelt, die zeitlichen Einschränkungen unterliegen. Die Grundlage bildete das 44 Items umfassende BFI von John et al. (1991; Rammstedt et al. 2012).

² Zusätzlich zeigen Untersuchungen, dass Faktoren wie das Big Five-Persönlichkeitsprofil mit etlichen Selbstständigkeitsformen einhergeht (Obschonka et al. 2013).

³ Die Studiengänge, die den jeweiligen Fächergruppen zugeordnet sind, können in der Codierliste des Statistischen Bundesamtes eingesehen werden (Destatis 2009).

⁴ Es erfolgte eine Selbsteinschätzung der Persönlichkeitsmerkmale, was anfällig für Verzerrungen sein könnte (Podsakoff et al. 2003).

Das BFI-10 gilt als hinreichend bis gut reliabel. Zudem wurde die inhaltliche Validität gewährleistet, indem „die Formulierung der Items eng an der Definition der Konstrukte orientiert war“ (Rammstedt et al. 2012, S. 13 f.). Es wurde sichergestellt, dass die beiden gewählten Items unterschiedliche Merkmale des Big Five-Faktors abdecken. Zudem wurde die faktorielle Validität nachgewiesen. Um zusätzlich die Konstruktvalidität zu messen, wurde der BFI-10 mit dem etabliertesten Instrument zur Messung der Persönlichkeit, dem NEO-PI-R, von Rammstedt und John (2007) korreliert. Insgesamt korrelierten beide Skalen hoch miteinander (Rammstedt und John 2007).

Für den Zweck dieser Studie wurden die Big Five-Faktoren der Vertiefungsbefragung der Welle 2 analog zu früheren Untersuchungen (z.B. Schmitt-Rodermund 2007; Fritsch und Rusakova 2010; Obschonka et al. 2013, 2014) in ein *unternehmerisches Persönlichkeitsprofil* zusammengefasst. Gegenüber der Einbeziehung einzelner Big Five-Faktoren (variablenorientierter Ansatz) liegt der Vorteil des Persönlichkeitsprofils (personenorientierter Ansatz) darin, dass eine intraindividuelle Konstellation der Big Five dargestellt wird und sich die Wirksamkeit des Profils bei Studien auf Makroebene, die nur geringe Freiheitsgrade bieten, erwiesen hat (Obschonka et al. 2013). Zudem wird darauf hingewiesen, dass das Profil im Vergleich zu den Einzelmerkmalen eine robustere und konsistentere Vorhersage hinsichtlich Entrepreneurship darstellt (Obschonka et al. 2014). Bei Berechnung des Profils wurden die einzelnen Merkmale zu einem Index zusammengefasst. Als maximal unternehmerisch gelten Personen mit hohen Werten in Extraversion, Offenheit und Gewissenhaftigkeit sowie niedrigen Werten in Verträglichkeit und Neurotizismus. Ein festgelegtes Referenzprofil setzt sich aus Extremwerten der Merkmale (höchstmöglicher Wert in E, G, O und niedrige Werte in V, N) zusammen. Mithilfe des Referenzprofils wurde die individuelle Abweichung bestimmt. Dazu wurde zunächst die Ratingskala von „trifft überhaupt nicht zu“ (1) bis „trifft voll und ganz zu“ (5) in Werte von 0–4 umkodiert. Anschließend wurde die Quadratdifferenz zwischen dem Referenzwert (0 oder 4) und dem individuellen Wert bestimmt und für alle Faktoren auf Individualebene summiert sowie das Vorzeichen negiert. Je näher der berechnete Wert sich der 0 nähert, desto besser passt das Persönlichkeitsprofil auf Individualebene zum definierten statistischen Referenzprofil (Obschonka et al. 2013). Die insgesamt 93 Missings in den betreffenden Merkmalen wurden durch eine Imputationsstrategie in den Mittelwert umkodiert, um die Validität und Repräsentativität durch fallweisen Ausschluss nicht zu gefährden. Für unsere Analyse ergab sich ungewichtet für Frauen $M = -18,87$ (Min = $-56,75$; Max = $-1,00$; SD = $7,90$) und Männer $M = -19,48$ (Min = $-57,25$; Max = $0,00$; SD = $8,45$).⁵

Das DZHW-Absolventenpanel beinhaltet 15 Arbeits- und Lebensziele. Drei davon wurden für den Zweck der vorliegenden Untersuchung ausgewählt, nämlich jeweils die Wichtigkeit, *viel Geld zu verdienen*, *Beruf und Familie zu vereinbaren* sowie *ein sicherer Arbeitsplatz*. Die Befragten wurden gebeten, ihre Einschätzung zu den Arbeits- und Lebenszielen jeweils auf einer 5-stufigen Ratingskala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (gar nicht wichtig) anzugeben. Aufgrund geringer Fallzahlen in einzelnen Ausprägungen wurden die Kategorien (1) „sehr wichtig“ und (2) „wichtig“

⁵ Vergleichend dazu stellen Obschonka et al. (2014) für Deutschland $M = -44,46$, SD = $14,07$ fest.

Tab. 2 Logistisches Regressionsmodell (AV = berufliche Selbstständigkeit; Ref = nicht beruflich selbstständig)

Variable	Ausprägungen	Gesamt			Männer			Frauen		
		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 10
<i>Geschlecht</i>	Männer (Ref)	0	0	0	0	–	–	–	–	–
	Frauen	–0,388 ⁺	–0,536 ^{**}	–0,548 ^{**}	–0,455 ^{**}	–	–	–	–	–
<i>Selbstständigkeit Vater</i>	Ja	–	0,821 ^{***}	0,825 ^{***}	0,819 ^{***}	1,017 ^{***}	1,029 ^{***}	1,021 ^{***}	0,619 [*]	0,606 [*]
	Nein (Ref)	–	0	0	0	0	0	0	0	0
	Keine Angabe/ unbekannt	–	–0,712	–0,687	–0,623	–0,801	–0,859	–0,723	–0,391	–0,486
<i>Selbstständigkeit Mutter</i>	Ja	–	0,427 [*]	0,424 [*]	0,412 ⁺	0,495 ⁺	0,479	0,422	0,352	0,355
	Nein (Ref)	–	0	0	0	0	0	0	0	0
	Keine Angabe/ unbekannt	–	–0,378	–0,386	–0,372	–0,014	0,003	0,050	–1,430	–1,700
<i>Studienfach des höchsten Abschlusses</i>	Sozial- und Verhaltenswiss. (Ref)	–	0	0	0	0	0	0	0	0
	Geistes- und Sprachwissenschaften	–	–0,203	–0,214	–0,201	0,508	0,545	0,603	–0,461	–0,471
	Rechtswissenschaften	–	0,827 [*]	0,858 ^{**}	0,839 ⁺	1,366 ^{**}	1,300 ^{**}	1,337 ^{**}	0,472	0,517
	Wirtschaftswissenschaften	–	–0,333	–0,300	–0,354	0,218	0,153	0,196	–0,844	–0,944 [*]
	Mathematik, Informatik	–	–0,198	–0,186	–0,170	0,422	0,394	0,441	–18,613	–18,444
	(Angewandte) Naturwissenschaften	–	–0,238	–0,238	–0,215	–0,333	–0,334	–0,349	–0,093	0,033
	Gesundheitswissenschaften	–	–0,194	–0,186	–0,134	0,546	0,516	0,571	–1,067 ⁺	–0,873
	Ingenieurwissenschaften, Architektur	–	–0,294	–0,271	–0,244	–0,035	–0,071	–0,013	0,082	0,151
	Kunstwissenschaften	–	1,388 ^{***}	1,370 ^{***}	1,200 ^{***}	1,425 [*]	1,576 ^{**}	1,323 [*]	1,331 ^{***}	1,213 ^{**}

Tab. 2 (Fortsetzung)

Variable	Ausprägungen	Gesamt			Männer			Frauen			
		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10
Big Five Persönlichkeitsprofil	Mittelwert	–	0,030**	0,030**	0,027**	0,030*	0,029*	0,025+	0,028+	0,032*	0,029+
Lebensziel: Beruf und Familie vereinbaren	(Sehr) wichtig (Ref)	–	0	–	–	0	–	–	0	–	–
	Neutral	–	0,273	–	–	–0,052	–	–	0,634+	–	–
	(Gar) nicht wichtig	–	0,000	–	–	0,518	–	–	–1,887	–	–
	Keine Angabe	–	–18,221	–	–	–18,779	–	–	–17,826	–	–
Lebensziel: sehr gut verdienen	(Sehr) wichtig (Ref)	–	–	0	–	–	0	–	–	0	–
	Neutral	–	–	0,078	–	–	–0,029	–	–	0,312	–
	(Gar) nicht wichtig	–	–	0,153	–	–	–0,726	–	–	0,728*	–
	Keine Angabe	–	–	–18,179	–	–	–18,790	–	–	–17,874	–
Lebensziel: sicherer Arbeitsplatz	(Sehr) wichtig (Ref)	–	–	–	0	–	–	0	–	–	0
	Neutral	–	–	–	0,687***	–	–	0,796**	–	–	0,666*
	(Gar) nicht wichtig	–	–	–	0,950**	–	–	0,539	–	–	1,909***
	Keine Angabe	–	–	–	–18,040	–	–	–18,554	–	–	–17,762
Alter	Zentriert	–	0,055**	0,055**	0,055**	0,013	0,006	0,015	0,086***	0,085***	0,077
Konstante		–2,246***	–1,919***	–1,928***	–2,162***	–2,331***	–2,239***	–2,590***	–2,277***	–2,449	–2,425+
Fallzahl		2425	2425	2425	2425	887	887	887	1538	1538	1538
Log-Likelihood-Wert		1331,13	1229,80	1230,88	1212,63	657,16	656,15	649,74	544,51	545,86	535,48
Pseudo R ²		0,003	0,044	0,044	0,051	0,049	0,050	0,055	0,056	0,055	0,063
Nagelkerkes R ²		0,006	0,103	0,102	0,119	0,105	0,107	0,118	0,145	0,142	0,162
LR-Test		6,60+	107,94***	106,85***	125,10***	56,97***	57,98***	64,39***	72,50***	71,15***	81,52***

Jede Zeile der Tabelle zeigt Logit-Koeffizienten (β). Werte unter 0 zeigen einen negativen, Werte über 1 zeigen einen positiven Zusammenhang

*** Signifikanz bei $p < 0,001$, ** Signifikanz bei $p < 0,01$, * Signifikanz bei $p < 0,05$, + Signifikanz bei $p < 0,1$

sowie (4) „nicht wichtig“ und (5) „gar nicht wichtig“ zusammengefasst, (3) „neutral“ blieb als eigenständige Kategorie bestehen.

Zusätzlich wurde das *Lebensalter* als Kontrollvariable in die Untersuchung aufgenommen. Zur Ermittlung des Alters wurde die Differenz des Erhebungs- und Geburtsjahres berechnet. Das mittlere Alter betrug 32,8 Jahre. Um eine bessere Interpretation zu gewährleisten, wurde zusätzlich eine Zentrierung der Altersvariablen vorgenommen, um so den vorhergesagten Wert für das mittlere Alter angeben zu können. Hinsichtlich des Alters bestanden in der Stichprobe Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während in der Analyse das Lebensalter für Frauen insgesamt bedeutsam war – je älter, desto eher gehen sie den Schritt in die Selbstständigkeit – war Alter bei Männern weniger relevant. Voranalysen zeigten, dass sich Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich ihres mittleren Alters voneinander unterscheiden. Männer waren durchschnittlich 0,63 Jahre älter als Frauen. Dies ist vor allem dadurch zu begründen, dass Männer im Mittel mehr Semester in dem Fach studierten, das sie zuerst beendeten (10,0 vs. 8,6 Semester) und deutlich häufiger vor dem Erststudium eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben als Frauen (32,1 % vs. 20,9 %).

3.3 Methoden

Zunächst wurde eine bivariate Voruntersuchung durchgeführt, die den statistischen Zusammenhang zwischen Messgröße und Kovariaten mittels χ^2 -Teststatistik untersucht und die Variablen auf Multikollinearität überprüft (Tab. 3 im Anhang). Da das Persönlichkeitsprofil keine Normalverteilung zeigte, führten wir zusätzlich Mann-Whitney-U-Tests durch, um zum einen die Geschlechterunterschiede und zum anderen die Unterschiede der Umsetzung einer Selbstständigkeit hinsichtlich des Persönlichkeitsprofils zu testen. Außerdem berechneten wir eine MANOVA, um zu überprüfen, ob sich die Effekte der gewählten unabhängigen Variablen für Männer und Frauen unterscheiden (Tab. 4 im Anhang). Da Faktoren untersucht werden sollten, die die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit bedingen (interessierendes Ereignis tritt ein oder tritt nicht ein), wurde der Einfluss der Kovariaten mittels einer binär logistischen Regression untersucht, die als robuster und unempfindlicher gegenüber Ausreißern gilt als beispielsweise die Diskriminanzanalyse (Backhaus et al. 2018). Allerdings können die relativen Risiken bei gleichen Odds Ratio stark variieren, weswegen in vielen Untersuchungen, auch in dieser, lediglich die Vorzeichen der Regressionskoeffizienten interpretiert wurden. Es wurden drei Regressionsmodelle betrachtet (Tab. 2). Das erste bezog alle abgeleiteten Variablen ohne Geschlechterdifferenzierung ins Modell ein und überprüfte zunächst den alleinigen Einfluss des Geschlechts auf eine Selbstständigkeit und anschließend simultan den Einfluss weiterer Variablen (Modell 1–4). Zusätzlich wurde das Modell getrennt nach Geschlecht bei simultanem Einfluss betrachtet, weil sich die zentrale Fragestellung auf die Ursachen geschlechtsspezifischer Unterschiede der Umsetzung einer Selbstständigkeit fokussiert (Modell 5–10). Aufgrund hoher Korrelationswerte zwischen den Lebenszielen (Tab. 3 im Anhang) wurden diese in den Regressionen getrennt betrachtet. Um Nichtteilnahmen in der zweiten Welle und Disproportionali-

täten der Stichprobe⁶ vergleichend zur festgelegten Grundgesamtheit auszugleichen, nutzten wir zusätzlich eine Längsschnittgewichtung, die als Variable im Absolventenpanel zur Verfügung stand. Diese wurde aus dem Produkt des Designgewichtes für Welle 1 und dem Nonresponsegewicht gebildet und mithilfe eines Ranking-Algorithmus auf die Grundgesamtheit kalibriert (Baillet et al. 2017).

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der MANOVA zeigten zunächst erwartungsgemäß, dass das Geschlecht einen starken multivariaten Effekt von $F=28,862$ (Wilks-Lambda) mit $p<0,001$ hat. Post-hoc wurde für jede abhängige Variable eine einfaktorielle ANOVA durchgeführt (Tab. 4 im Anhang). Bis auf die Selbstständigkeit des Vaters, die für Männer und Frauen gleich häufig auftrat, ergaben sich in allen anderen Merkmalen (Selbstständigkeit der Mutter, Studienfach, unternehmerisches Persönlichkeitsprofil, den Wünschen Beruf und Familie zu vereinbaren, ein hohes Einkommen zu erzielen und einen sicherer Arbeitsplatz) signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass Männer und Frauen sich hinsichtlich ihrer Lebenssituation unterscheiden. Die Richtung der jeweils festgestellten Mittelwertsunterschiede zeigt sich in Tab. 4 im Anhang.

Im Folgenden wurden die Merkmale dahingehend überprüft, ob sie mit der Wahrscheinlichkeit einer selbstständigen Tätigkeit einhergehen. Tabelle 2 zeigt das logistische Regressionsmodell für Frauen und Männer insgesamt sowie separiert nach Geschlecht. Das Grundmodell über die Gesamtgruppe lässt zunächst erkennen, dass Absolventinnen eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Selbstständigkeit besaßen. Auch ansonsten wurden für die einzelnen Merkmale signifikante Zusammenhänge bestätigt. Ausnahme waren die Lebensziele, Beruf und Familie vereinbaren und guter Verdienst, für die entgegen der Erwartungen keine signifikanten Zusammenhänge zur beruflichen Selbstständigkeit sichtbar wurden. Darüber hinaus zeigte das Modell einige Besonderheiten auf. So wurde der signifikante Zusammenhang zwischen Geschlecht und beruflicher Selbstständigkeit größer, sobald weitere Variablen integriert wurden. Der Einfluss weiterer Variablen wird jedoch im Folgenden geschlechtersepariert betrachtet.

Die Analysen getrennt nach Geschlecht sind in Tab. 2 in Modell 5–10 aufgezeigt. Für die elterliche Selbstständigkeit ließ sich feststellen, dass insbesondere die Selbstständigkeit des Vaters bei Männern ($p<0,001$), aber auch bei Frauen ($p<0,05$) eine berufliche Selbstständigkeit deutlich wahrscheinlicher machte. Die mütterliche Selbstständigkeit zeigte hingegen lediglich bei Männern zunächst einen tendenziell signifikanten Einfluss ($p<0,05$) auf die Umsetzung einer Selbstständigkeit, der jedoch durch die Aufnahme der Lebensziele, also dem Wunsch ein hohes Einkommen zu erzielen oder nach einem sicheren Arbeitsplatz, aufgehoben wurde. Bei Frauen blieb die Selbstständigkeit der Mutter ohne Effekt. Insofern wurden unsere Erwartungen, dass eine gleichgeschlechtliche Übertragung stattfindet, nicht bestätigt.

⁶ Besonders das Geschlecht unterliegt im Analysesample ohne Gewichtung starken Verzerrungen (männlich: $n=888$; weiblich: $n=1538$).

Mit Blick auf die Zusammenhänge zwischen Studienfächern und dem Schritt in die Selbstständigkeit erfüllten sich unsere Erwartungen dahingehend, dass in der Tat Abschlüsse in künstlerischen Fächern mit häufigerer Selbstständigkeit einhergingen. Dies traf für Männer und Frauen gleichermaßen zu. Darüber hinaus fand sich für Männer noch ein Zusammenhang zu einem Abschluss in den Rechtswissenschaften, der ebenfalls häufiger mit einer selbstständigen Tätigkeit einherging. Bei den Frauen zeigte sich zusätzlich ein schwach negativer Zusammenhang zwischen einem Abschluss in Gesundheitswissenschaften und Selbstständigkeit, die bei diesen Studienabschlüssen seltener vorkam. Nach Aufnahme des Lebensziels eines sicheren Arbeitsplatzes reduzierte auch ein Abschluss in Wirtschaftswissenschaften die Wahrscheinlichkeit einer Selbstständigkeit bei Frauen. Die übrigen Abschlusskategorien ließen keine Schlüsse auf eine berufliche Selbstständigkeit zu.

Zusätzlich integrierten wir das Big Five-Persönlichkeitsprofil in das Modell. Während es entgegen der Erwartung keinen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Ausprägung der unternehmerischen Persönlichkeit gab ($-19,51$ vs. $-18,91$), ging ein stärker unternehmerisches Profil erwartungsgemäß mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einer Selbstständigkeit einher. Auch die Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Test zeigten, dass selbstständig tätige Personen im Vergleich zu Nichtselbstständigen ein stärker ausgeprägtes unternehmerisches Persönlichkeitsprofil aufwiesen ($M = -17,46$; $SD = 8,14$ vs. $M = -19,35$; $SD = 8,19$; $p < 0,001$). Auch die Analysen getrennt nach Geschlecht zeigten, dass das unternehmerische Persönlichkeitsprofil bei Männern und Frauen jeweils zu einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einer Selbstständigkeit führte. Der Effekt des Profils wurde bei Männern und Frauen durch die Integration des Lebensziels eines sicheren Arbeitsplatzes leicht abgeschwächt. Auch der Wunsch, Familie und Beruf zu vereinbaren, reduzierte bei Frauen den Effekt des unternehmerischen Profils leicht.

Das Lebensziel, Beruf und Familie zu vereinbaren, zeigte für die Gesamtgruppe erwartungsgemäß keinen signifikanten Einfluss auf die Entscheidung für eine Selbstständigkeit. In Einklang mit den Annahmen ergab sich für Absolventinnen, dass eine hohe Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einer selbstständigen Beschäftigung einherging. Insofern ließen sich unsere Erwartungen bestätigen, als dass der Wunsch nach Vereinbarung von Beruf und Familie bei Männern keinen Einfluss auf die Entscheidung für eine Selbstständigkeit nahm, wohl aber bei Frauen mit einer beruflichen Selbstständigkeit einherging. Hinsichtlich des Ziels, ein hohes Einkommen zu erzielen, zeigten sich jedoch die erwarteten Zusammenhänge bei Männern nicht. Lediglich Frauen, denen es nicht wichtig ist, viel Geld zu verdienen, zeigten eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, selbstständig tätig zu sein. Insofern ließen sich hier unsere Erwartungen zumindest soweit bestätigen, als dass Absolventinnen in Bezug auf die Entscheidung für eine Selbstständigkeit weniger Wert auf ein hohes Einkommen legen. Wohl aber zeigten sich beim dritten Lebensziel, dem sicheren Arbeitsplatz, die erwarteten Zusammenhänge, wonach Absolventinnen, denen ein sicherer Arbeitsplatz weniger wichtig ist, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit hatten, selbstständig tätig zu sein. Außerdem zeigten auch Frauen und Männer, die einem sicheren Arbeitsplatz neutral gegenüberstehen, gegenüber Personen mit hoher Wichtigkeit des sicheren Arbeitsplatzes, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit einer

beruflichen Selbstständigkeit. Somit ließen sich unsere Erwartungen, dass ein höheres Sicherheitsbedürfnis bei Frauen die Wahrscheinlichkeit einer Selbstständigkeit reduziert und bei Männern weniger entscheidend ist, bestätigen.

Mit Blick auf die Analysen insgesamt ist die Interpretation der Gütemaße ein bedeutender Bestandteil zur Bewertung logistischer Regressionsmodelle. Wir stellten fest, dass das Gesamtmodell, das das Lebensziel eines sicheren Arbeitsplatzes beinhaltet, die niedrigsten Log-Likelihood-Werte und das höchste Nagelkerkes R^2 und somit den höchsten Erklärungsgehalt aufwies. Separiert nach Geschlecht konnte dieses Modell 11,8 % der Variabilität in den Daten für Männer und 16,2 % für Frauen erklären.

5 Diskussion

Warum zögern Frauen eher, wenn es um die berufliche Selbstständigkeit geht? Im Rahmen einer Sekundäranalyse eines vorhandenen Datensatzes⁷ und geleitet durch die Theorie von Eccles et al. zu geschlechtstypischer Berufswahl sollte diese Frage am Beispiel junger Absolventinnen und Absolventen der deutschen Hochschulen genauer untersucht werden.

Im Einklang mit früherer Forschung (z. B. IAB ZEW Gründungspanel 2018; Kay und Günterberg 2019; Sternberg et al. 2020; Van der Sluis et al. 2008; Sieger et al. 2016; Piva und Rovelli 2022) ergab sich, dass auch die im Rahmen der DZHW-Studie im Jahr 2015 befragten jungen Frauen seltener beruflich selbstständig waren als junge Männer, obwohl beide Gruppen gleichermaßen einen Hochschulabschluss aufwiesen. Die Quote der Selbstständigen war insgesamt niedrig. Durchschnittlich fünf Jahre nach ihrem letzten Studienabschluss waren lediglich 6,7 % der Frauen und 9,6 % der Männer in einem eigenen Unternehmen tätig. Insbesondere für Frauen sind das unbefriedigende Zahlen, die nachdenklich machen. Welche Umstände und Faktoren für den Unterschied zwischen den Geschlechtern verantwortlich sein könnten, sollte durch die vorliegende Studie beleuchtet werden. Dabei wurden entlang des Modells von Eccles et al. (1983) verschiedene mögliche Einflussfaktoren auf berufliche Selbstständigkeit als einem Beispiel einer für Frauen geschlechtsuntypischen Berufsentscheidung untersucht, nämlich das elterliche Rollenvorbild, die eigenen Bildungsentscheidungen, Persönlichkeitsmerkmale sowie Motivlagen oder Lebensziele. Im Folgenden sollen die Befunde vor allem in einem Blickwinkel auf die Berufsentscheidungen der Hochschulabsolventinnen näher diskutiert werden.

Wie auch in früheren Untersuchungen (z. B. Chlosta et al. 2010; Velilla 2020) hatte die Selbstständigkeit des Vaters einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Selbstständigkeit von Absolventinnen, aber vor allem auf die von Absolventen. Hier handelt es sich also nicht um einen für Frauen spezifischen Zusammenhang: Rollenvorbilder der Selbstständigkeit in der eigenen Familie helfen, die Aufwände einzuschätzen und mit den eigenen Fähigkeiten abzugleichen.

⁷ Ein sekundäranalytisches Vorgehen hat immer den Nachteil, dass nicht exakt die notwendigen Messungen und Skalen vorliegen. Vorteil ist jedoch, dass es die Daten schon gibt und insbesondere bei Themen mit geringer Grundgesamtheit überhaupt erst einen Zugang schaffen.

Ein Vorbild in der eigenen Familie rückt die Gründung auch für sich selbst in greifbarere Nähe, selbst dann, wenn es nicht um die Übernahme des elterlichen Betriebs geht (Brixy et al. 2015) und mag dafür sprechen, dass die Kenntnis der unternehmerischen Arbeit die eigenen Erfolgserwartungen steigert (Eccles 1987). Wenn Rollenvorbilder für Männer und Frauen aber gleichermaßen häufig vorkommen, so wie es sich auch in dieser Studie gezeigt hat – warum greifen diese dann offensichtlich bei Frauen weniger als bei Männern? Die niedrige Anzahl an weiblichen Gründungsvorbildern allein, in unserer Stichprobe waren 21,7% der Väter jedoch nur 10,6% der Mütter mit einem eigenen Unternehmen tätig, scheint nicht relevant zu sein, denn sonst hätten sich zumindest für die wenigen selbstständigen Mütter Effekte auf die Töchter zeigen müssen. Zwei prinzipielle Möglichkeiten könnten das elterliche Modell in seiner Wirkung beschränken. Frauen schätzen ihre unternehmerischen Fähigkeiten einerseits selbst als schlechter ein als Männer (Brixy et al. 2015). Andererseits werden sie möglicherweise auch durch ihre Rollenvorbilder seltener ermutigt, in eine solche Richtung zu denken. Dafür spricht, dass Mädchen, deren Eltern Familienunternehmen besitzen, sehr viel seltener Nachfolgeabsichten hegen als Jungen (Schröder und Schmitt-Rodermund 2013). Beides steht im Einklang mit Eccles (1994), die die Haltungen der Eltern für geschlechtsrollenbedingte Selbstwirksamkeit verantwortlich macht. Dass gründungsrelevante Haltungen von den Eltern zu den Kindern gelangen und deren Persönlichkeit prägen, wurde bereits gezeigt (Fritsch 2019; Chlosta et al. 2010).

Analog zu einer anderen Untersuchung zeigten die Ergebnisse, dass es bestimmte Studienfächer zu geben scheint, die sich besonders gut für eine berufliche Selbstständigkeit eignen. Laut einer Untersuchung von Studierenden trifft dies vor allem auf freie Berufe wie Architekten oder Juristen zu (Bergmann und Golla 2020). Wie dort waren es auch in dieser Untersuchung vor allem Absolventen der Kunstwissenschaften, die eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit zeigten, selbstständig tätig zu sein und zwar Frauen und Männer gleichermaßen. Die höhere Gründungsneigung von Absolventen der Kunstwissenschaften könnte neben der besonderen Gelegenheit, die diese Fächer für Selbstständigkeit bieten, aber auch auf eine schlechtere Erwerbsalternative im Angestelltenverhältnis zurückzuführen sein (Bergmann und Golla 2020; Briedis et al. 2008). Gleichzeitig sind solche Absolventen gegenüber anderen Fachrichtungen häufiger als Freiberufler tätig (Briedis et al. 2008), wofür generell keine oder nur kleine Kredithöhen erforderlich sind (Räthke 2002), was die Umsetzung einer selbstständigen Tätigkeit vereinfachen könnte. Überraschend war, dass ein Abschluss in Rechtswissenschaften nur bei Männern die Wahrscheinlichkeit der unternehmerischen Selbstständigkeit erhöhte, was im Wesentlichen heißt, dass auch bei ansonsten gleichen Voraussetzungen Frauen eine abhängige Beschäftigung einer selbstständigen Tätigkeit vorziehen. Dies mag neben Hürden in der Person (geringere Risikofreude, kritischere Einschätzung der eigenen unternehmerischen Fähigkeiten, siehe unten) auch an äußeren Bedingungen liegen. Bei Berücksichtigung der finanziellen Ressourcen, die für die Realisierung einer selbstständigen Tätigkeit erforderlich sind, erweisen sich die Ergebnisse als plausibel. Studien zeigen, dass der Zugang zu finanziellem Kapital eine der Hauptbarrieren für Frauen ist, eine Selbstständigkeit zu starten, da sie bei der Beantragung von Krediten häufig benachteiligt werden (Coleman und Robb 2018; Singh und Dash 2021). Dies unterstreicht

die Wichtigkeit der Entrepreneurship Education an Hochschulen, in deren Rahmen in der Regel auch Finanzierungsmöglichkeiten geklärt und aufgezeigt werden.⁸

Weiterhin ließen sich bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede, anders als in früheren Arbeiten durchgehend gezeigt (z. B. Obschonka et al. 2014), nicht durch Unterschiede in der Persönlichkeit erklären. Vielmehr waren die hier untersuchten Männer und Frauen hinsichtlich des unternehmerischen Persönlichkeitsprofils gleichermaßen gut für eine Gründung gerüstet. Das ist für sich allein genommen ein interessanter Befund. Er mag sich so erklären, dass die junge Generation gebildeter Absolventinnen und Absolventen sehr viel egalitärer ist als es frühere Kohorten waren. Im Einklang damit zeigen Studien, dass sich Persönlichkeitsmerkmale in der Tat zwischen Generationen unterscheiden. Männer wie Frauen heutiger Geburtsjahrgänge erreichen beispielsweise höhere Werte in Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Extraversion, und geringere in Verträglichkeit und Neurotizismus, als fünfzig Jahre vorher geborene Kohorten, und die Frauen von heute unterschieden sich dabei teils noch deutlicher als ihre männlichen Gegenstücke (Brandt et al. 2022). Die Autoren vermuten Unterschiede der Generationen und insbesondere der Frauen hinsichtlich von Bildungswegen und -zielen, der Teilnahme am Erwerbsleben und der parallelen Veränderung von Werten und Normen als Motor. Es ist anzumerken, dass die Befunde von Brandt et al. (2022) auf Unterschiede zwischen den Generationen hindeuten, die das unternehmerische Profil bedienen. Demnach scheint die heutige Generation insgesamt in ihrer Persönlichkeit unternehmerischer zu sein als ihre Vorgängergenerationen. Dass die jungen Frauen heute hinsichtlich ihrer unternehmerischen Persönlichkeit mit den Männern gleichgezogen haben, wie es die DZHW-Daten nahelegen, ist insoweit ein erfreulicher Befund, der aber noch weiterer Bestätigung bedarf. Ob das Bildungsniveau dabei eine Rolle spielt, müsste bei der Gelegenheit ebenfalls geklärt werden, aber hier ist unsere Vermutung, dass dies nicht der Fall ist, da auch in Studien mit früher geborenen Kohorten Bildung nicht mit der Ausprägung eines unternehmerischen Persönlichkeitsprofils einherging (Schmitt-Rodermund et al. 2019). Der einzige Aspekt in Sachen Persönlichkeit, der bei Männern wie Frauen in der untersuchten Gruppe einen Unterschied machte, scheint die Risikofreude der Person zu sein, die sich darin andeutet, dass der Schritt in eine Selbstständigkeit häufiger gewählt wird, wenn ein sicherer Job weniger wichtig ist.⁹ Allerdings kann Persönlichkeit die Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit nach den Daten der vorliegenden Studie nicht vollständig erklären, sodass (besonders im Hochschulkontext) auch weitere Faktoren wie Unterstützungsleistungen entscheidend sein dürften (Gartner 1988; Rippa et al. 2023): Wie starte ich eine Selbstständigkeit? Wie schreibe ich einen Businessplan etc.? Auch dies macht deutlich, wie wichtig eine Entrepreneurship Education neben den

⁸ Innerhalb dieser Untersuchung wäre eine zusätzliche Analyse der Auswirkungen von Entrepreneurship Education wünschenswert gewesen. Dies war jedoch aufgrund der begrenzten Datengrundlage nicht möglich.

⁹ Aufgrund der Datenverfügbarkeit war es nicht möglich, die Risikobereitschaft in Form einer Risikoskala geschlechtsspezifisch zu untersuchen, weshalb alternativ das Lebensziel eines sicheren Arbeitsplatzes herangezogen wurde. Es kann jedoch angenommen werden, dass nicht allein das Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit eine Risikoneigung widerspiegelt, sondern durchaus weitere Faktoren entscheidend sein könnten.

Persönlichkeitsmerkmalen ist, um Managementqualifikationen zu fördern und somit die „Angst“ vor der Selbstständigkeit zu nehmen. Ein Trainingsprogramm für Schüler hatte genau diesen Effekt auf die Gründungsneigung, und zwar insbesondere bei Jugendlichen mit unternehmerischem Persönlichkeitsprofil, die mangels elterlichen Modells keine anderen Gelegenheiten hatten, sich mit Selbstständigkeit als beruflicher Möglichkeit zu befassen (Schmitt-Rodermund und Schröder 2004).

Auch sonst gibt es noch einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Zum einen wurden Unterschiede hinsichtlich des Wunsches nach Vereinbarung von Beruf und Familie deutlich, der nur bei den untersuchten Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit selbstständigen Tuns einherging. Sicherlich sehen auch Frauen, dass sie als Gründerin besonders viel arbeiten müssen, andererseits scheint aber die Gelegenheit, die Arbeit flexibel einzuteilen, besonders ausschlaggebend für eine Entscheidung zur Selbstständigkeit zu sein, was sich dadurch begründet, dass sie immer noch die Hauptverantwortung bei familiären Aufgaben tragen und eine entsprechende Anpassung der Arbeitszeit von ihnen verlangt wird (Dinh et al. 2021). Häufig entscheidet jedoch die Form der Selbstständigkeit (z. B. Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten vs. arbeiten in einem Geschäft) darüber, inwieweit Selbstständigkeit zu einer höheren Work-Life-Balance beitragen kann (Hilbrecht und Lero 2014) und somit als Option infrage kommt. Mehr Informationen dazu, wie selbstständige Frauen ihren Alltag organisieren und welche Vorteile sie aus der unternehmerischen Tätigkeit für sich und ihre Familie ziehen, wäre für Hochschulabsolventinnen für eine Entscheidung in Richtung auf eigene unternehmerische Tätigkeit sicherlich hoch relevant.

Auch hinsichtlich des Ziels, viel Geld verdienen zu wollen, zeichnete sich eine unterschiedliche Sichtweise der beiden Geschlechter ab. Besonders Frauen scheinen mit einer Selbstständigkeit weniger ein hohes Einkommen generieren zu wollen, als vielmehr ihrer Leidenschaft nachzugehen. Denkbar ist auch, dass die Gründungsthemen der Gründerinnen sich insgesamt weniger für höhere Einkommen eignen und insofern das Einkommen auch realistisch nicht die Motivation darstellen kann. Dass Frauen in anderen Branchen gründen und in der Regel kleinere Unternehmen besitzen, zeigt sich in vielen Studien zum Thema (Europäische Kommission und OECD 2017; Bonin et al. 2020; Fritsch und Wyrwich 2021). Bei den Männern zeichnete sich hingegen eher die Tendenz ab, dass eine berufliche Selbstständigkeit auch mit der Motivation des höheren Einkommens in Verbindung steht, wie es bereits andere Untersuchungen zeigten (Dawson und Henley 2010; Georgellis und Wall 2005; Clain 2000).

Die Antwort auf die eingangs gestellte Frage, warum Frauen seltener den Schritt in die unternehmerische Selbstständigkeit wagen, scheint nach den beschriebenen Ergebnissen sowohl in Gegebenheiten innerhalb der jeweiligen Personen als auch in äußeren Bedingungen zu liegen. Auch bei ansonsten gleichen Voraussetzungen, wie sie sich durch ein gleichermaßen unternehmerisches Persönlichkeitsprofil besonders bei Personen mit einem Abschluss als Juristin oder Jurist zeigen, sind Frauen seltener bereit, selbstständig tätig zu werden, auch wenn sie die Vorteile hinsichtlich einer relativ freien Arbeitseinteilung sehen. Insbesondere bei Frauen, denen die Sicherheit eines Arbeitsplatzes wichtig ist und die Risiken eher ablehnend gegenüberstehen, findet sich Selbstständigkeit nicht vorn auf der Liste der Optionen (Fritsch und Wyr-

wich 2021). Das möglicherweise erzielbare Einkommen ist für sie anders als für die Männer keine Motivation. Gleichzeitig, so scheinen es frühere Ergebnisse und die Befunde zum elterlichen Modell nahezulegen, sind Frauen weniger überzeugt von ihren unternehmerischen Fähigkeiten und werden seltener darin bestärkt, dass Selbstständigkeit eine gute Möglichkeit der beruflichen Entwicklung wäre (Schröder und Schmitt-Rodermund 2013). Was ist also zu tun? Wenn weiche Faktoren für Frauen wichtiger sind als für Männer, zu denken wäre an Arbeitszufriedenheit, Zeiteinteilung und Sicherheit, sollten solche Faktoren in der Entrepreneurship Education bearbeitet werden. Wie Selbstständigkeit in (weibliche und heutige) Lebensplanungen passen und zu hoher Flexibilität und hoher Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit beitragen kann, wäre ein Thema, zu dem weibliche Rollenmodelle gleichen Alters mehr sagen können als die eigenen Mütter. Dazu, wie die Selbstständigkeit einen sicheren Rahmen bekommen kann, sollten Kenntnisse über Förderprogramme aufgebaut werden, die im Übrigen speziell für Frauen mit einer etwas längeren Zeitperspektive aufgebaut werden müssten. Zu mehr Zutrauen auf die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten könnten schlicht Tests beitragen genauso wie Elemente des Personal Trainings, die in Entrepreneurship-Education-Programme speziell für Frauen aufgenommen werden sollten. Kreditprogramme für weibliche Gründungen würden das Paket abrunden. Frauenförderung im Gründungsgeschehen, auch solche Kreditprogramme, gibt es teilweise schon, die aber erst nach einer Gründungsidee ansetzen und insofern zu spät kommen, um Gründung als Option überhaupt sichtbar zu machen. Insofern sprechen die Befunde hier für frühere Aktivitäten der Gründungsförderung, die speziell auf Frauen ausgerichtet sein sollten. Solche Aktivitäten zu entwickeln und in einem nächsten Schritt systematisch auf ihre Wirksamkeit hin zu untersuchen, sind die nächsten Schritte. Geeignete, hoch qualifizierte Frauen gibt es, wie wir aus dieser und anderen Studien wissen. Sie müssen mit passenden Angeboten angesprochen und auf den Startblock gebracht werden. Dafür ist die Gründungsförderung an Schulen und Hochschulen ein wichtiger Ort.

6 Anhang

Tab. 3 Multikollinearität

	Geschlecht	Selbstständig- keit Vater	Selbstständig- keit Mutter	Studien- abschluss	Big Five- Persönlich- keitsprofil	Lebensziel: Beruf und Fa- milie vereinba- ren	Lebensziel: sehr gut verdienen	Lebensziel: sicherer Arbeitsplatz	Alter zen- triert
<i>Geschlecht</i>	1	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Selbstständigkeit Vater</i>	V = 0,066 p = 0,006 2387	1	-	-	-	-	-	-	-
<i>Selbstständigkeit Mutter</i>	V = 0,056 p = 0,024 2387	V = 0,518 p < 0,001 2387	1	-	-	-	-	-	-
<i>Studienabschluss</i>	V = 0,413 p < 0,001 2387	V = 0,116 p = 0,010 2387	V = 0,122 p = 0,003 2387	1	-	-	-	-	-
<i>Big Five-Persönlichkeitsprofil</i>	V = 0,332 p < 0,001 2387	V = 0,469 p < 0,001 2387	V = 0,481 p < 0,001 2387	V = 0,330 p < 0,001 2387	1	-	-	-	-
<i>Lebensziel: Beruf und Fa- milie vereinba- ren</i>	V = 0,096 p < 0,001 2387	V = 0,105 p < 0,001 2387	V = 0,050 p = 0,426 2387	V = 0,076 p < 0,014 2387	V = 0,620 p < 0,001 2387	1	-	-	-
<i>Lebensziel: sehr gut verdie- nen</i>	V = 0,115 p < 0,001 2387	V = 0,110 p < 0,001 2387	V = 0,055 p = 0,297 2387	V = 0,131 p < 0,001 2387	V = 0,577 p < 0,001 2387	V = 0,893 p < 0,001 2387	1	-	-
<i>Lebensziel: sicherer Ar- beitsplatz</i>	V = 0,114 p < 0,000 2387	V = 0,108 p < 0,001 2387	V = 0,073 p = 0,050 2387	V = 0,102 p < 0,001 2387	V = 0,525 p < 0,001 2387	V = 0,977 p < 0,001 2387	V = 0,969 p < 0,001 2387	1	-
<i>Alter zentriert</i>	V = 0,254 p < 0,001 2387	V = 0,177 p < 0,001 2387	V = 0,256 p < 0,001 2387	V = 0,165 p < 0,001 2387	r = 0,045 p = 0,028 2387	V = 0,242 p = 0,002 2387	V = 0,225 p = 0,045 2387	V = 0,226 p = 0,036 2387	1

V Cramers V, r Pearson

Tab. 4 MANOVA mit Geschlecht als unabhängige Variable

	Geschlecht		Signifikanz
	Männlich	Weiblich	
Selbstständigkeit Vater	3,36	3,86	n. s.
Selbstständigkeit Mutter	4,58	2,69	*
Studienfach	5,05	3,52	***
Unternehmerisches Persönlichkeitsprofil	−19,56	−18,92	+
LZ: Vereinbarkeit Beruf und Familie	2,18	2,98	+
LZ: hohes Einkommen erzielen	2,23	3,51	**
LZ: sicherer Arbeitsplatz	2,06	2,85	+
Alter (zentriert)	0,91	0,32	***

Die Tabelle zeigt die Mittelwerte potenzieller Faktoren der beruflichen Selbstständigkeit nach Geschlecht

***Signifikanz bei $p < 0,001$, **Signifikanz bei $p < 0,01$, *Signifikanz bei $p < 0,05$, +Signifikanz bei $p < 0,1$

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Interessenkonflikt U. Köpke und E. Schmitt-Rodermund geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke und Rolf Weiber. 2018. *Multivariate Analysemethoden*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Baillet, Florence, Andreas Franken und Anne Weber. 2017. DZHW-Absolventenpanel 2009. Daten- und Methodenbericht zu den Erhebungen der Absolvent(inn)enkohorte 2009 (1. und 2. Befragungswelle). Version 1.0.0. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW). [https://metadata.fdz.dzhw.eu/public/files/data-packages/stu-gra2009\\$-1.0.1/attachments/gra2009_MethodReport_de.pdf](https://metadata.fdz.dzhw.eu/public/files/data-packages/stu-gra2009$-1.0.1/attachments/gra2009_MethodReport_de.pdf) (Zugegriffen: 04. Aug. 2022).
- Barone, Carlo, und Giulia Assirelli. 2020. Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations. *High Educ* 79: 55–78.
- Bergmann, Heiko, und Stephan Golla. 2020. Unternehmertum an Hochschulen in Deutschland. Ergebnisse des Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey (GUESSS) 2018/19. https://www.guesssurvey.org/resources/nat_2018/GUESSS_Report_2018_Deutschland.pdf (Zugegriffen: 09. Feb. 2022).
- Blanchflower, David G. 2000. Self-employment in OECD countries. *Labour Economics* 7:471–505.
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne. 2020. Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2020). Kurzexperte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. IZA Research Report No. 93. Berlin: Forschungsbericht 545 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online unter: https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_93.pdf (Zugegriffen: 27. Okt. 2021).

- Brandt, Naemi D., Johanna Drewelies, Sherry L. Willis, K. Warner Schaie, Nilam Ram, Denis Gerstorff und Jenny Wagner. 2022. Acting Like a Baby Boomer? Birth-Cohort Differences in Adults' Personality Trajectories During the Last Half a Century. *Psychological Science* 33:382–396.
- Briedis, Kolja, Georg Fabian, Christian Kerst und Hildegard Schaeper. 2008. *Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern*. HIS: Forum Hochschule 11/2008.
- Brixy, Udo, Rolf Sternberg und Arne Vorderwülbecke. 2015. Selbstständigkeit in Ost- und Westdeutschland: Gründungen sind selten Frauensache. *IAB-Kurzbericht*, No. 10/2015, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Brixy, Udo, Lisa Schrüfer, Rolf Sternberg und Johannes von Bloh. 2016. Unternehmensgründungen in einer alternden Gesellschaft: Ungenutzte Potenziale bei Frauen und Älteren. *IAB-Kurzbericht*, No. 27/2016, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2021): *Kultur- und Kreativwirtschaft*. Berlin. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Branchenfokus/Wirtschaft/branchenfokus-kultur-und-kreativwirtschaft.html> (Zugegriffen: 13. Apr. 2021).
- Caliendo, Marco, Frank M. Fossen und Alexander Kritikos. 2014. Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-Employed. *Small Business Economics* 42:787–814.
- Caliendo, Marco, Frank M. Fossen, Alexander Kritikos und Miriam Wetter. 2015. The Gender Gap in Entrepreneurship: Not Just a Matter of Personality. *CESifo Economic Studies* 61:202–238.
- Chlosta, Simone, Holger Patzelt, Sabine B. Klein und Christian Dormann. 2010. Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. *Small Business Economics* 38:121–138.
- Clain, Suzanne H. 2000. Gender differences in full-time self-employment. *Journal of Economics and Business* 52:499–513.
- Coleman, Susan, und Alicia Robb. 2018. Executive forum: Linking women's growth-oriented entrepreneurship policy and practice: Results from the Rising Tide Angel Training Program. *Venture Capital* 20:211–231.
- Craig, Lyn, Abigail Powell und Natasha Cortis. 2012. Self-employment, work-family time and the gender division of labour. *Work, Employment and Society* 26:716–734.
- Crosen, Rachel, und Uri Gneezy. 2009. Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature* 47:1–27.
- Dabic, Marina, Tugrul Daim, Elvan Bayraktaroglu, Ivan Novak und Maja Basic. 2012. Exploring gender differences in attitudes of university students towards entrepreneurship: An international survey. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 4:316–336.
- Dawson, Christopher, und Andrew Henley. 2010. "Push" versus "pull" entrepreneurship: an ambiguous distinction? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 18:697–719.
- Destatis. 2009. *Fächersystematik*. Systematik der Studienfächer, Studienbereiche und Fächergruppen (Wintersemester 2008/09) des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2008/2009.
- Dinh, Huong, Angela Martin, Liana Leach, Lyndall Strazdins, Jan Nicholson, Tammy Allen und Amanda Cooklin. 2021. Is Self-Employment a Good Option? Gender, Parents and the Work-Family Interface. *Sex Roles* 84:731–746.
- Dohmen, Thomas, Armin Falk, David Huffman, Uwe Sunde, Jürgen Schupp und Gert G. Wagner. 2011. Individual Risk Attitudes. Measurement, Determinants, and Behavioural Consequences. *Journal of the European Economic Association* 9:522–550.
- Eccles, Jacquelynne. 2009. Who Am I and What Am I Going to Do With My Life? Personal and Collective Identities as Motivators of Action. *Educational Psychologist* 44:78–89.
- Eccles, Jacquelynne S. 1987. Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly* 11:135–172.
- Eccles, Jacquelynne S. 1994. Understanding women's educational and occupational choices. Applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. *Psychology of Women Quarterly* 18:585–609.
- Eccles (Parsons), Jacquelynne, Terry F. Adler, Robert Futterman, Susan B. Goff, Caroline M. Kaczala, Judith L. Meece und Carol Midgley. 1983. Expectations, values and academic behaviors. In *Achievement and Achievement Motives. Psychological and Sociological Approaches*, Hrsg. Janet T. Spence, 75–146. San Francisco: W. H. Freeman.
- Engels, Barbara. 2020. Frauen in der Start-up-Welt: Ursachen niedriger Gründungsquoten, *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 47:83–98.
- Europäische Kommission & OECD. 2017. *Kurzdossier zum weiblichen Unternehmertum*. Brüssel: Europäische Union. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/a50f1af1-e470-11e7-9749-01aa75ed71a1> (Zugegriffen: 26. Juli 2022).

- Fabian, Gregor, Julika Hillmann, Fabian Trennt und Kolja Briedis. 2016. Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(innen) des Prüfungsjahrgangs 2013. *Forum Hochschule Nr. 1*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).
- Fairlie, Robert W., und Alicia M. Robb. 2009. Gender differences in business performance: Evidence from the characteristics of business owners survey. *Small Business Economics* 33:375–395.
- Frank, Hermann, Manfred Lueger und Christian Korunka. 2007. The significance of personality in business start-up intentions, start-up realization and business success. *Entrepreneurship & Regional Development* 19:227–251.
- Fritsch, Michael. 2019. *Entrepreneurship. Theorie, Empirie, Politik*, 2. Aufl., Heidelberg: Springer Gabler.
- Fritsch, Michael, und Alina Rusakova. 2010. Personality Traits, Self-Employment, and Professions. *SOEPpaper* No. 343.
- Fritsch, Michael, und Michael Wyrwich. 2021. *Entrepreneurship. Theorie, Empirie, Politik*. 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Gartner, William B. 1988. "Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question. *American Journal of Small Business* 12:11–32.
- Georgellis, Yannis, and Howard J. Wall. 2005. Gender Differences in Self-Employment. *International Review of Applied Economics* 19:321–342.
- Gódnány, Zsuzsanna, Renata Machova, Ladislav Mura und Tibor Zsigmond. 2021. Entrepreneurship Motivation in the 21st Century in Terms of Pull and Push Factors. *TEM Journal* 10(1):334–342.
- Greene, Francis J., Liang Han und Susan Marlow. 2013. Like Mother, Like Daughter? Analyzing Maternal Influences Upon Women's Entrepreneurial Propensity. *Entrepreneurship Theory and Practice* 37:687–711.
- IAB ZEW Gründungspanel. 2018. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim (Hrsg.), *IAB''8*.
- Hilbrecht, Margo, und Donna S. Lero. 2014. Self-employment and family life: constructing work–life balance when you're 'always on'. *Community, Work & Family* 17:20–42.
- Hildebrand, Vincent, und Donald R. Williams. 2003. Self-employment and Caring for Children: Evidence from Europe. IRISS Working Papers; No. 2003-06. CEPS/INSTEAD.
- Holland, John L. 1997. *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: PAR.
- Inmit. 2013. *Studie. Beweggründe und Erfolgsfaktoren bei Gründungen im Nebenerwerb*. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (Hrsg.).
- John, Oliver P., E.M. Donahue und R.L. Kentle. 1991. *The Big Five Inventory – versions 4a and 5*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Kay, Rosemarie, und Brigitte Günterberg. 2019. Existenzgründungen von Frauen – aktuelle Entwicklungen, IfM Bonn: *Daten und Fakten Nr. 24*, Bonn.
- Kim, Anna, und Ki-Wan Kim. 2003. Returns to tertiary education in Germany and the UK: Effects of fields of study and gender. Mannheim: *Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* 62, MZES.
- Kirkwood, Jodyanne. 2009. Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management* 24:346–364.
- Korunka, Christian, Hermann Frank und Manfred Lueger. 2004. Die Bedeutung der Persönlichkeit für die Gründungsintention, die Gründungsrealisation und den Unternehmenserfolg. *Journal of Psychology* 212:25–39.
- Megalokonomou, Rigissa; Marian Vidal-Fernandez und Duygu Yengin. 2021. Underrepresentation of women in undergraduate economics degrees in Europe: A comparison with STEM and business, *IZA Policy Paper*, No. 175, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Metzger, Georg. 2023. Gründungstätigkeit in Deutschland: Zahl der Existenzgründungen 2022 sinkt. *KfW Research. Volkswirtschaft Kompakt. Nr. 237*.
- Obschonka, Martin, und Eva Schmitt-Rodermund. 2019. Entrepreneurship: Unternehmerische Aktivität in der beruflichen Karriere. In *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*, Hrsg. Simone Kauffeld und Daniel Spurr, 711–735. Heidelberg: Springer.
- Obschonka, Martin, Rainer K. Silbereisen und Eva Schmitt-Rodermund. 2012. Explaining entrepreneurial behavior: Dispositional personality traits, growth of personal entrepreneurial resources, and business idea generation. *The Career Development Quarterly* 60:178–190.
- Obschonka, Martin, Eva Schmitt-Rodermund, Rainer K. Silbereisen, Samuel D. Gosling und Jeff Potter. 2013. The Regional Distribution and Correlates of an Entrepreneurship-Prone Personality Profile in

- the United States, Germany, and the United Kingdom: A Socioecological Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology* 105:104–122.
- Obschonka, Martin, Eva Schmitt-Rodermund und Antonio Terracciano. 2014. Personality and the Gender Gap in Self-Employment: A Multi-Nation Study. *PLOS ONE* 9:1–11.
- Parker, Simon. 2018. *The Economics of Entrepreneurship*. 2nd ed., Cambridge: Cambridge University Press.
- Piva, Evila, und Paola Rovelli. 2022. Mind the Gender Gap: The Impact of University Education on the Entrepreneurial Entry of Female and Male STEM Graduates. *Small Business Economics* 59:143–161.
- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Jeong-Yeon Lee und Nathan P. Podsakoff. 2003. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *The Journal of Applied Psychology* 88:879–903.
- Rammstedt, Beatrice, und Oliver P. John. 2007. Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality* 41:203–212.
- Rammstedt, Beatrice, Christoph J. Kempner, Mira C. Klein, Constanze Beierlein und Anastassiya Kovaleva. 2012. Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: Big-Five-Inventory-10 (BFI-10). *GESIS-Working Papers* 2012/22.
- Räthke, Solvig. 2002. Bankbeziehungen von Freiberuflern – Ergebnisse einer deutschlandweiten Umfrage bei Freiberuflern. *Thünen-Series of Applied Economic Theory-Working Paper, No. 36*, Universität Rostock, Institut für Volkswirtschaftslehre, Rostock.
- Rauch, Andreas, und Michael Frese. 2007. Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16:353–385.
- Rippa, Pierluigi, Gabriella Ferruzzi, Marian Holienka, Guido Capaldo und Alicia Coduras. 2023. What drives university engineering students to become entrepreneurs? Finding different recipes using a configuration approach. *Journal of Small Business Management* 61.2:353–383.
- Rocha, Vera, und Mirjam Praag. 2020. Mind the gap: The role of gender in entrepreneurial career choice and social influence by founders. *Strategic Management Journal* 41:841–866.
- Schmitt-Rodermund, Eva. 2004. Pathways to successful entrepreneurship: Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of Vocational Behavior* 65:498–518.
- Schmitt-Rodermund, Eva. 2007. The long way to entrepreneurship. Personality, parenting, early interests and competencies for entrepreneurial activity among the "Termites". In *Approaches to positive youth development*, Hrsg. Rainer. K. Silbereisen und Richard M. Lerner, 205–224. Thousand Oaks: Sage.
- Schmitt-Rodermund, Eva, und Elke Schröder. 2004. *Wer hat das Zeug zum Unternehmer? Ein Training zur Förderung unternehmerischer Potenziale*. Göttingen: Hogrefe.
- Schmitt-Rodermund, Eva, Elke Schröder und Martin Obschonka. 2019. Studying Entrepreneurial Occupations in the Terman Women. *International Journal of Psychology* 54:164–173.
- Schröder, Elke, und Eva Schmitt-Rodermund. 2013. Antecedents and consequences of adolescents' motivations to join the family business. *Journal of Vocational Behavior* 83:476–485.
- Sieger, Philipp, Urs Fueglistaller und Thomas Zellweger. 2016. *Student Entrepreneurship 2016: Insights from 50 Countries*. St.Gallen/Bern: KMU-HSG/IMU.
- Singh, Sumanjeet, und Bishnu Mohan Dash. 2021. Gender Discrimination in Accessing Finance by Women-Owned Businesses: A Review. *Journal of International Women's Studies* 22:381–399.
- Sorgner, Alina. 2012. A Physician With A Soul Of A Cook? Entrepreneurial Personality Across Occupations. *Jena Economic Research Papers* 063.
- Sternberg, Rolf, Natalia Gorynia-Pfeffer, Matthias Wallisch, Armin Baharian, Lennard Stolz und Johannes von Bloh. 2020. In *Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2019/20*, Hrsg. RKW Kompetenzzentrum.
- Van der Sluis, Justin, Mirjam van Praag und Wim Vijverberg. 2008. Education and entrepreneurship selection and performance: A review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys* 22:795–841.
- Velilla, Jorge. 2020. Intergenerational correlation of self-employment in European countries. <https://mpraub.uni-muenchen.de/104184/> (Zugegriffen: 27. Juli 2022).
- Walter, Sascha. 2008. *Gründungsintention von Akademikern. Eine empirische Mehrebenenanalyse personal- und fachbereichsbezogener Einflüsse*. Wiesbaden: Gabler.
- Weisberg, Yanna J., Colin G. Deyoung und Jacob B. Hirsh. 2011. Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology* 2:1–11.
- Wellington, Alison J. 2006. Self-employment: the new solution for balancing family and career? *Labour Economics* 13:357–386.

Wieland, Alice M., Markus Kemmelmeier, Vishal K. Gupta und William McKelvey. 2019. Gendered cognitions: a socio-cognitive model of how gender affects entrepreneurial preferences. *Entrepreneurship & Regional Development* 31:178–197.

Ulrike Köpke 1991, M.Sc., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fachhochschule Potsdam, Forschungsgebiet: Entrepreneurship.

Eva Schmitt-Rodermund 1964, Dr. phil. habil., Professorin, Fachhochschule Potsdam. Forschungsgebiete: Gründung und Entrepreneurship, berufliche Entwicklung, Hochschulforschung. Veröffentlichungen: Entrepreneurship: Unternehmerische Aktivität in der beruflichen Karriere. In: Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement, Hrsg. S. Kauffeld und D. Spurk. Heidelberg 2019 (mit M. Obschonka); Studying Entrepreneurial Occupations in the Terman Women. *International Journal of Psychology* 54, 2019 (mit E. Schröder und M. Obschonka).