

GRÜNDERINNEN IN ÖSTERREICH

Vergleich internationaler Förderungsmodelle
für forschungs- und technologieintensive
Unternehmensgründungen



Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie



Impressum:

„Gründerinnen in Österreich – Vergleich internationaler Förderungsmodelle für forschungs- und technologieintensive Unternehmensgründungen“

Eine Studie von w-ffORTE – Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie in Kooperation mit aws (Austria Wirtschaftsservice GmbH) und AplusB – Academia plus Business

w-ffORTE ist ein Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und findet im Rahmen der Initiative fFORTE statt.

Für den Inhalt verantwortlich:



Mag.^a Helene Schiffbänker
Mag.^a Birgit Woitech
Mag. Helmut Gassler
JOANNEUM RESEARCH
Institut für Technologie- und Regionalpolitik
Haus der Forschung, Sensengasse 1, A-1090 Wien

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



MMag.^a Eva Heckl
Mag.^a Aliette Dörflinger
Mag.^a Céline Dörflinger
KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research
Gußhausstraße 8, A-1040 Wien

September 2007

Copyright 2008 by:

Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:
Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG)
A-1090 Wien, Sensengasse 1

Alle Rechte der Verbreitung, auch durch Film, Funk und Fernsehen, fotomechanische Wiedergabe, Tonträger jeder Art oder der Nachdruck, auch von Auszügen liegen ausschließlich bei der Herausgeberin.

Druck: gedruckt mit Ökostrom bei Resch KEG, 1150 Wien

Fotonachweis: www.photocase.de

Grafik und Gestaltung: Paul Weihs | vol.1

Lektorat: Communicative Public Relations GmbH

Redaktion: Sabine Matzinger (BMWA),
Sonja Hammerschmid (aws) & Susanne Reithofer (FFG)

Bestellmöglichkeiten:

broschuere@w-fforte.at
www.w-fforte.at

w-ffORTE – Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie

Frauen am Brennpunkt von Wirtschaft und Forschung

Das Frauenförderungsprogramm w-ffORTE, „Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie“ stärkt Karriereoptionen für Forscherinnen in männerdominierten Wissenschafts- und Technologiebranchen. Es intensiviert die Kontakte zwischen hoch qualifizierten Expertinnen und Unternehmen und wirkt der Unterrepräsentation von Frauen in den FTEI-Programmen (Forschung, Technologie, Entwicklung, Innovation) entgegen. w-ffORTE wird von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft – der nationalen Förderstelle für wirtschaftsnahe Forschung in Österreich – im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit umgesetzt. Es wendet sich an Selbstständige, Managerinnen, Ingenieurinnen und Erfinderinnen in Technik und Naturwissenschaft.

Diese Publikation ist im Rahmen der w-ffORTE Aktionslinie **Knowledge Base** entstanden. Dieses Programm gibt wissenschaftliche Studien wie die nun vorliegende zum modernen Berufsbild von Frauen in Naturwissenschaft und Technologie in Auftrag. Ein weiterer Fokus betrifft Zukunftsthemen der Forschungs- und Technologiepolitik aus weiblicher Perspektive. Durch die Erweiterung von Grundlagenwissen in Gender-Fragen werden neue Sichtweisen zum Innovationspotenzial von Frauen in Forschung und Technologie gewonnen. w-ffORTE ist eingebettet in die interministerielle Initiative fFORTE, die von den vier Ministerien BMUKK, BMWF, BMVIT und BMWA getragen wird.

www.w-fforte.at



austria wirtschaftsservice – aws

Die Gestaltung einer innovationsfähigen und wirtschaftlich erfolgreichen Zukunft kann nur von Frauen und Männern gemeinsam erfolgen. Das Potenzial von Frauen künftig für die Wirtschaft und die Wissenschaft zu nutzen und sichtbar zu machen, muss auch Aufgabe und Ziel von Innovations- und Wirtschaftsfördermaßnahmen sein.

Die Austria Wirtschaftsservice GmbH als Spezialbank des Bundes für innovations- und unternehmensbezogene Wirtschaftsförderung unterstützt und ermutigt Frauen in ihrer Rolle als Unternehmerinnen und solche, die ein Unternehmen gründen möchten. Gerade bei Unternehmensgründungen üben Frauen oft Zurückhaltung. Viele Arbeitsfelder sind nach wie vor von Männern dominiert. Selbst wenn Frauen in den vergangenen Jahren in Männerdomänen reüssierten, ihr Weg dorthin ist mit vielen Hindernissen gesäumt. Insbesondere in den Naturwissenschaften und im Technologiebereich sowie bei Ausgründungen aus Universitäten sind Frauen signifikant unterrepräsentiert. Mit dem speziellen Hightech-Gründungsprogramm JITU – zur Förderung von Gründung und Aufbau von jungen innovativen technologieorientierten Unternehmen mit den Modulen PreSeed, Seedfinancing und Management auf Zeit – erhalten Frauen in der Startphase maßgeschneiderte Unterstützung durch projektbegleitende Beratung und spezielle Finanzierung. Selbst zur Überbrückung der Karenzzeit gibt es die Möglichkeit eigene Förderangebote für Frauen in Hightech-Start-ups zu nutzen.

Es kann nur im Interesse aller und vor allem einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung liegen, dass sich auch Frauen mit ihren Kompetenzen gleichberechtigt einbringen.

www.awsg.at



Das Impulsprogramm AplusB

Die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG), Bereich Strukturprogramme wickelt das Impulsprogramm AplusB im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) ab.

AplusB verfolgt mit dem Aufbau von österreichweit neun AplusB-Zentren das Ziel, die Zahl innovativer und technologieorientierter Unternehmensgründungen aus dem akademischen Sektor dauerhaft zu steigern.

Ziele von AplusB

- Dauerhafter Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs
- Steigerung der Qualität (Technologie- und Wissensintensität) und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen
- Erweiterung des Potentials an Unternehmensgründungen aus Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Verbesserung der unternehmerischen Verwertung von Forschungsergebnissen
- Unterstützung anderer Maßnahmen des Technologietransfers

AplusB-Zentren

AplusB-Zentren unterstützen Firmengründungen aus Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen. WissenschaftlerInnen bekommen hier die Möglichkeit, sich auf dem schwierigen Weg von einer guten Idee zu einem Unternehmen professionell begleiten zu lassen. Dabei geht es zum einen um konkrete Beratung und Unterstützung im Gründungsprozess, zum anderen aber auch darum, Unternehmertum als Option im akademischen Denken und Handeln stärker zu verankern.

www.aplusb.at

AplusB

Academia plus Business

Gründerinnen in Österreich – Vergleich internationaler Förderungsmodelle für forschungs- und technologieintensive Unternehmensgründungen

Das Thema Frauen und Selbstständigkeit ist eine Selbstverständlichkeit – oder sollte es jedenfalls sein. Frauen waren und sind in den unterschiedlichen Kulturkreisen und Zeiträumen in den Arbeitsprozess integriert und als Unternehmerinnen tätig. Gesellschaftlich unterstützt wurden die Frauenerwerbsarbeit und das Unternehmerintum insbesondere in Krisen- und Kriegszeiten, um personelle Lücken zu schließen und die Volkswirtschaft aufrechtzuerhalten. In Nachkriegszeiten schlug das Pendel wieder in die entgegengesetzte Richtung aus. Frauen wurden wieder aus dem Arbeitsprozess verdrängt bzw. nicht ermutigt, selbst Unternehmen zu gründen. „Gründen“ und Unternehmertum wurden wieder unvereinbar mit dem weiblichen Rollenbild. Trotz der unternehmerischen Tradition ist unternehmerisches Handeln daher bis heute männlich geprägt. Viele Frauen sind zudem als Gründerinnen oft nicht sichtbar, weil sie im Unternehmen ihres Mannes Verantwortung tragen. Auch zählen Frauen heute oft nur dann zur Gruppe der potenziellen Unternehmensnachfolgerinnen, wenn männliche Kandidaten fehlen.

Die Gruppe der Gründerinnen ist eine sehr heterogene, weil aus vielfältigen Motivationen und aus unterschiedlichen Lebenslagen die Entscheidung zur Gründung eines Unternehmens getroffen wird: Allein entscheiden zu können, frei und unabhängig zu sein, besonderen Erfolg haben zu wollen oder gründen, um nicht arbeitslos zu sein oder zu werden sind nur einige davon. Selbstständigkeit ist für viele Frauen nicht nur eine Frage der individuellen Gestaltungsmöglichkeit und Selbstverwirklichung, sondern vielmehr auch ein strukturelles Phänomen.

Betrachtet man die Entwicklung der österreichischen Neugründungen in der gewerblichen Wirtschaft über die letzte Dekade, so ist eine positive Gründungsdynamik sowohl allgemein als auch

bei von Frauen neu gegründeten Unternehmen festzustellen. Der Frauenanteil an den Gründungen ist seit 1993 ebenso deutlich gestiegen (+13,4 Prozentpunkte zwischen 1993 und 2007) wie die absolute Anzahl der gegründeten Unternehmen. Mit 40,1 Prozent gemessen an den gesamten Neugründungen von 2007 erreichte der Frauenanteil einen neuen Rekordwert. Über Gründungen von Frauen im forschungs- und technologieorientierten Bereich liegen allerdings bis heute keine systematischen Daten vor, es lassen aber die im Rahmen der vorliegenden Studie gewonnenen Erkenntnisse darauf schließen, dass im Bereich der hochqualifizierten Unternehmensgründungen der Frauenanteil wesentlich niedriger ist als bei den Unternehmensgründungen generell. Obwohl immer mehr Frauen an österreichischen Universitäten studieren und mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte der Studienabschlüsse von Frauen getätigt werden, sind es trotzdem nur verhältnismäßig wenige Frauen, die an Universitäten Leitungsfunktionen innehaben oder Unternehmen gründen. Dass es sich dabei um kein österreichisches Phänomen handelt, belegen internationale Vergleiche.

Ich bin fest davon überzeugt, dass diese Situation für den Innovations- und Wirtschaftsstandort Österreich nicht länger haltbar ist. Die Wirtschaft kann auf das Kapital der vielen gut ausgebildeten Frauen nicht länger verzichten. Daher sehe ich meine politische Aufgabe darin, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass ein gesellschaftliches Umdenken ermöglicht wird, die Steigerung des Frauenanteils bei der Gründung von forschungs-, technik- und technologieorientierten Unternehmen ein wesentliches Ziel der Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik wird und die im Rahmen der Studie vorgeschlagenen innovativen Förderungsmaßnahmen auch umgesetzt werden können.



Christine Marek
Staatsekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Der geringe Frauenanteil bei Gründungen von Unternehmen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich (FTT-Unternehmen) stellt den Ausgangspunkt für die Durchführung dieser Studie dar: Auch wenn kaum systematisch erhobene Daten vorliegen, zeigen die Ausführungen der Kontextanalyse (Kapitel 2), dass in diesem hochqualifizierten Bereich der Frauenanteil sehr deutlich unter dem der Männer liegt. Die Begründung wird in der „doppelten Zugangsbarriere“ von Frauen gesehen, da Frauen allgemein eine geringere Gründungsneigung aufweisen und zudem ihr Anteil am Gründungspotenzial (unselbstständig Beschäftigte und Studierende) von FTT-Unternehmen deutlich niedriger als jener der Männer ist. Bestehende Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils an Studierenden und Beschäftigten in F&E (wie fFORTE) und im Vorfeld technischer Berufe (MUT, FIT, Girl's Day etc.) können das FTT-Gründerinnen-Potenzial mittel- und langfristig steigern, indem sie den Frauenanteil im FTT-Bereich insgesamt erhöhen. Daneben bestehen auch Förderstrukturen für Gründungen von Frauen (z. B. Gründerinnenzentren), aber bislang gibt es in Österreich keine „kombinierten“ Ansätze zur Stimulierung und Förderung weiblicher FTT-Gründungen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wo angesetzt werden kann bzw. soll.

Dazu wurden Förderpolitiken im internationalen Kontext identifiziert, zehn Good-Practice-Beispiele analysiert und fünf Best-Practice-Beispiele einschließlich ihres institutionellen Kontextes ausführlich beschrieben. Es handelt sich dabei sowohl um zielgruppenspezifische Zugänge (vgl. NEnA, SWITCH) wie auch um strukturelle Maßnahmen (bga) oder Begleitmaßnahmen in Form von Studien. Aus diesen wurden in Kapitel 4 innovative Handlungsansätze (= Best-Principles) identifiziert, die zeigen, welche Zugänge es im internationalen Kontext gibt, um Gründung bzw. Selbstständigkeit als Karriereoption für Frauen stärker zu verankern.

Diese umfassen die Konkretisierung des Potenzials für mögliche (Förder-)Maßnahmen, wofür empirische Erhebungen und definitorische Klärungen notwendig sind. Weitere Handlungsansätze zielen auf eine allgemeine Verbesserung des Gründungsklimas ohne Gender-Fokus, indem Maßnahmen für beide Geschlechter angeboten werden. Parallel dazu gibt es Angebote speziell für Frauen, um ihren relativen Anteil an den Gründungen zu erhöhen, auch bereits im Vorfeld der Berufsentscheidung. Eine politisch-strategische Willensbildung stellt die Basis und Voraussetzung für die unterschiedlichen Interventionen dar.

Vor dem Hintergrund des bestehenden Förderportfolios in Österreich wurden drei primäre Interventionsfelder identifiziert: Die Vernetzung bestehender Förderstrukturen und ein verstärktes „Engendering“ der bestehenden Gründungsförderung stellen eine unmittelbare Interventionsmöglichkeit dar, die von einer koordinierenden Stelle veranlasst werden sollte. Diese sollte zudem Gender-Kompetenz für unterschiedliche Arbeitskontexte bereitstellen und flexibel von den verantwortlichen AkteurInnen nachgefragt werden können. Um Doppelstrukturen zu vermeiden, sollte diese Stelle an bestehende Strukturen angedockt sein und zentrale AkteurInnen vernetzen (aws, WKO, FFG). Mittels Pilotmaßnahmen sollen neue Erfahrungen generiert und gleichzeitig zielgruppen- wie öffentlichkeitswirksame Maßnahmen gesetzt werden. Begleitende Forschungsprojekte und Öffentlichkeitsarbeit sollen neues Wissen generieren, Aufmerksamkeiten schaffen und erhöhen sowie den Prozess begleiten.

Helene Schiffbänker, Projektleitung

Zusammenfassung



Gründerinnen in Österreich – Vergleich internationaler Förderungsmodelle für forschungs- und technologieintensive Unternehmensgründungen

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Zusammenfassung | 5 |
| Einleitung | 9 |
| 1 Definitorisches, Abgrenzungen | 10 |
| 1.1. Gründungen, Gründerinnen | 10 |
| 1.2. F&E, FTT-Unternehmen | 11 |
| 1.3. Zur Typologie von forschungs- und wissensintensiven Unternehmensgründungen | 11 |
| 2 Kontextanalyse | 13 |
| 2.1. Frauen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich | 13 |
| 2.1.1 Allgemeine Innovations- und Technologiepolitik in Österreich | 13 |
| 2.1.2 Frauen in der Innovations- und Technologiepolitik | 14 |
| 2.1.3 Ausbildung und Beschäftigung von Frauen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich (quantitative Situation von Frauen in FTT) in Österreich | 15 |
| 2.1.4 Fördermaßnahmen für Frauen in F&E | 20 |
| 2.2. Die berufliche Selbstständigkeit von Frauen | 22 |
| 2.3. Frauen gründen | 24 |
| 2.3.1 Das österreichische Gründungsgeschehen | 24 |
| 2.3.2 Gründungen von Frauen in FTT | 25 |
| 2.3.3 Charakteristika der von Frauen gegründeten Unternehmen in Österreich | 26 |
| 2.3.4 Charakteristika der Gründerinnen in Österreich | 27 |
| 2.3.5 Gründungsmotive und -hemmnisse von Frauen | 28 |
| 2.3.6 Gründungsförderung und Unterstützungsleistungen in Österreich | 28 |
| 2.4. Genderspezifische Aspekte weiblicher FTT-Gründungen | 30 |
| 2.4.1 Barrieren – Potenziale (Qualitative Situation von Frauen in FTT) | 30 |
| 2.4.2 Gendertheoretische Zugänge | 31 |
| 2.4.3 ‚Männlicher entrepreneur‘? | 33 |
| 2.5. Zusammenfassung: Barrieren für FTT-Gründungen | 33 |
| 2.5.1 Strukturelle Barrieren | 33 |
| 2.5.2 Soziale und individuelle Barrieren | 34 |
| 3 Best-Practice-Beispiele | 36 |
| 3.1. Maßnahmenrecherche und -auswahl | 36 |
| 3.2. Best-Practice-Kontext Deutschland | 38 |
| 3.2.1 Technologieorientiertes Gründungsgeschehen in Deutschland | 38 |
| 3.2.2 Technologieintensive Gründungsförderungen | 38 |
| 3.2.3 Direkte Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen | 39 |
| 3.2.4 Technologieintensive Gründungsförderungen für Frauen | 39 |
| 3.3. Bundesweite Gründerinnenagentur (bga) | 40 |
| 3.3.1 Maßnahmen-Hintergrund | 40 |
| 3.3.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte | 41 |
| 3.3.3 Institutionalisierung | 44 |
| 3.3.4 Implikationen für die österreichische Situation | 45 |
| 3.4. NEnA – nano4women & Entrepreneurship | 45 |
| 3.4.1 Maßnahmen-Hintergrund | 45 |
| 3.4.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte | 46 |
| 3.4.3 Institutionalisierung | 48 |
| 3.4.4 Implikationen für die österreichische Situation | 48 |
| 3.5. SWITCH – Spin-off-Support for Women in Information Technologies | 49 |
| 3.5.1 Maßnahmen-Hintergrund | 49 |
| 3.5.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte | 49 |
| 3.5.3 Institutionalisierung | 51 |
| 3.5.4 Implikationen für die österreichische Situation | 51 |
| 3.6. P∞ – Erfolgreich ist weiblich | 52 |



| | | |
|-------|---|-----|
| 3.6.1 | Maßnahmen-Hintergrund | 52 |
| 3.6.2 | (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte | 53 |
| 3.6.3 | Institutionalisierung | 54 |
| 3.6.4 | Implikationen für die österreichische Situation | 55 |
| 3.7. | Forschungsstudien | 55 |
| 3.7.1 | Maßnahmen-Hintergrund/Institutionalisierung | 55 |
| 3.7.2 | Studieninhalte | 57 |
| 3.7.3 | Implikationen für die österreichische Situation | 58 |
| 3.8. | Gründungsförderung in den USA | 58 |
| 4 | Identifikation innovativer Ansätze (= Best-Principles) | 60 |
| 4.1. | Ausgangslage | 60 |
| 4.2. | Potenzial konkretisieren | 61 |
| 4.3. | Verbesserung des Gründungsklimas | 62 |
| 4.3.1 | Universitäten, Fachhochschulen | 62 |
| 4.3.2 | Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | 63 |
| 4.3.3 | Gesellschaft | 63 |
| 4.4. | Erhöhung der Gründungsneigung von Frauen | 63 |
| 4.4.1 | Frauenspezifische Förderung durch direkte Adressierung | 63 |
| 4.4.2 | „Indirekte Ansprache“ durch mehr Bewusstseinsbildung | 64 |
| 4.4.3 | Frauenspezifische Gründungsmuster stärker berücksichtigen | 64 |
| 4.5. | Ausbau der Vorfeldmaßnahmen | 65 |
| 4.6. | Politische Willensbildung fokussieren | 65 |
| 4.6.1 | „Politischen Wind“ nutzen | 65 |
| 4.6.2 | Ressourcen bereitstellen und Strukturen schaffen | 66 |
| 4.6.3 | Bestehende Gründungsförderung adaptieren | 66 |
| 4.6.4 | Rollenbilder verändern | 66 |
| 5 | Fazit | 67 |
| 6 | Anhang | 70 |
| 6.1. | Definitorisches | 71 |
| 6.2. | Übersicht internationale Förderansätze | 73 |
| 6.3. | Workshop-Dokumente | 100 |
| 6.4. | Literaturverzeichnis | 101 |
| 6.5. | Über die AutorInnen | 104 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabelle 1: | Beschäftigte in F&E im Unternehmenssektor nach Branchengruppen, Beschäftigtenkategorien und Geschlecht, 2004 | 18 |
| Tabelle 2: | Frauenanteil in F&E im Unternehmenssektor nach Branchengruppen und Beschäftigtenkategorien, 2004 | 18 |
| Tabelle 3: | Österreichische Fördermaßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Mädchen in Wissenschaft und Technik (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) | 21 |
| Tabelle 4: | Anteil weiblicher Beschäftigter in Software und Architektur in Wien | 24 |
| Tabelle 5: | Anteil der Frauen an den Selbstständigen, den ArbeitnehmerInnen und an der gesamten Beschäftigung in der Europäischen Union, 2. Quartal 2006, in Prozent | 24 |
| Tabelle 6: | Beispiele von Förderungen und Einrichtungen für Gründerinnen | 28 |
| Tabelle 7: | Förderprogramme für Gründungen im FTT-Bereich | 29 |
| Tabelle 8: | Kriterien für Maßnahmenauswahl | 38 |
| Tabelle 9: | Übersicht der ausgewählten Maßnahmen | 38 |
| Tabelle 10: | Maßnahmen „Power für Gründerinnen“ | 40 |

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabelle 11: | Dienstleistungsangebot der bga im Überblick | 42 |
| Tabelle 12: | bga-Publikationen | 42 |
| Tabelle 13: | Seminarprogramm der SWITCH – Summer School | 50 |
| Tabelle 14: | Übersicht innovative Handlungsansätze | 61 |
| Tabelle 15: | Konkrete Umsetzungsempfehlungen | 69 |
| Tabelle 16: | Technologie-Klassifikationsschema der OECD für die Wirtschaftszweige der Sachgüterproduktion | 71 |
| Tabelle 17: | Technologie-Klassifikationsschema der OECD für die Wirtschaftszweige im Dienstleistungssektor | 71 |
| Tabelle 18: | Technikorientierte Berufe bzw. Berufsgruppen – Zuordnung nach Ö-ISCO(88) | 72 |
| Tabelle 19: | Maßnahme SWITCH (D) | 73 |
| Tabelle 20: | Maßnahme NEnA (D) | 76 |
| Tabelle 21: | Maßnahme bundesweite gründerinnenagentur – bga (D) | 79 |
| Tabelle 22: | Maßnahme P∞ – Erfolg ist weiblich (D) | 82 |
| Tabelle 23: | Maßnahme WomEqual (FIN) | 84 |
| Tabelle 24: | Maßnahme Women in Focus (NOR) | 87 |
| Tabelle 25: | Studie „Technologies, Strategies and Women’s Entrepreneurship in the New Economy“(FIN) | 89 |
| Tabelle 26: | Maßnahme 5-Euro-Business (D) | 92 |
| Tabelle 27: | Maßnahme Nutek (SWE) | 95 |
| Tabelle 28: | Maßnahme Women entrepreneur loan (FIN) | 97 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 1: | Das quantitative Ausmaß des akademischen Gründungsgeschehens in Österreich 2003/2004: Durchschnittliche jährliche Gründungszahlen (Vergleichswerte für 1995 – 2002 in Klammern) | 12 |
| Abbildung 2: | Anteil von Frauen an österreichischen Universitäten bei den Studienabschlüssen, AssistentInnen und ProfessorInnen, 2006 | 15 |
| Abbildung 3: | Erstabschlüsse von In- und AusländerInnen an Universitäten und Fachhochschulen nach Studiengruppen, Studienjahr 2004/2005, nach Geschlecht in Prozent | 15 |
| Abbildung 4: | Zweitabschlüsse von In- und AusländerInnen an Universitäten und Fachhochschulen nach Studiengruppen, Studienjahr 2004/2005, nach Geschlecht in Prozent | 15 |
| Abbildung 5: | Wissenschaftlich Beschäftigte in der technisch-naturwissenschaftlichen Forschung nach Funktion 2005, nach Geschlecht in Prozent | 16 |
| Abbildung 6: | F&E-Personal im Unternehmenssektor nach Kategorien und Geschlecht, Vollzeitäquivalent, 2004, in Prozent | 16 |
| Abbildung 7: | Qualifizierungsprofil von Frauen und Männern in F&E, 2004 | 17 |
| Abbildung 8: | F&E-Beschäftigung nach Geschlecht in der österreichischen Sachgüterproduktion, 2004, in Prozent | 17 |
| Abbildung 9: | F&E-Beschäftigung nach Geschlecht im österreichischen Dienstleistungssektor, 2004, in Prozent | 17 |
| Abbildung 10: | Anteil der weiblichen Erwerbstätigen in technikorientierten Berufen aller Wirtschaftszweige, 2001, in Prozent | 19 |
| Abbildung 11: | Beschäftigungsanteile von Frauen in der EU-25 nach Kategorien, 2004, in Prozent | 19 |
| Abbildung 12: | Anteil der WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen an den gesamten Arbeitskräften, nach Geschlecht, 2004 | 20 |
| Abbildung 13: | Anzahl der Mitglieder der WKÖ im Jahr 2005 nach Sparten, nach Geschlecht, in Prozent | 23 |
| Abbildung 14: | Selbstständige in der Gesamtwirtschaft, nach Geschlecht, in Prozent | 23 |
| Abbildung 15: | Anteil der Frauen an den Selbstständigen nach Branche in Prozent | 23 |
| Abbildung 16: | Entwicklung der österreichischen Unternehmensneugründungen nach Geschlecht, 1993 – 2005, absolut und Frauenanteil in Prozent | 25 |
| Abbildung 17: | Genderspezifische Einflussgrößen auf Gründungen von Frauen in FTI | 35 |
| Abbildung 18: | Prozess der Implementierung der bga | 41 |
| Abbildung 19: | bga-Aktivitäten: technologieorientierte & innovative Gründungen durch Frauen | 44 |
| Abbildung 20: | NEnA im Prozess | 47 |
| Abbildung 21: | Ablauf der Academy | 47 |
| Abbildung 22: | Projektkonzeption | 56 |
| Abbildung 23: | Primäre Interventionsfelder zur Erhöhung des Frauenanteils bei FTI-Gründungen | 68 |



Der vorliegende Endbericht des Projekts „Förderungsmodelle von forschungs-, technik- und technologieintensiven Unternehmensgründungen von Frauen im internationalen Vergleich“ umfasst die Kontextanalyse und eine Beschreibung von innovativen Maßnahmen sowie daraus abgeleitete Handlungsansätze (= Best-Principles). Die zentrale Zielsetzung des gegenständlichen Forschungsprojekts liegt in der Identifikation innovativer Elemente zur Förderung der Gründungsaktivität von Frauen in forschungs-, technik- und technologieorientierten (FTT) Unternehmen. Diese sollen dazu dienen, Frauen im gleichen Maß wie Männer die Möglichkeit einer FTT-Gründung zu eröffnen.

Das Projekt wird von Joanneum Research in Kooperation mit KMU Forschung Austria durchgeführt, die gemeinsam die Ausschreibung im Rahmen von w-forte gewonnen haben. Der Zeitraum der Projektdurchführung erstreckt sich von Dezember 2006 bis September 2007.

Ausgangspunkt ist die beobachtete geringe Anzahl weiblicher Gründungen in Forschung, Technik und Technologie. Da diese mit dem bestehenden Förder-Portfolio (weder mit (frauen-/genderspezifischen) Technologieförderprogrammen noch mit Gründungsförderprogrammen) bislang nicht gesteigert werden konnten, stellt sich die Frage nach guten Praktiken für diese Zielsetzung.

Einleitend werden begriffliche Abklärungen vorgenommen, um ein möglichst einheitliches Verständnis von den zentralen Begriffen und Zugängen zu haben.

Kapitel 2 beschreibt den österreichischen Kontext, in den dieses Vorhaben eingebettet ist. Die Arbeitsform der Selbstständigkeit bzw. die ihr vorausgehende Gründungsmotivation stellt den einen Analyseschwerpunkt dar. Das stark geschlechtssegregierte Beschäftigungsfeld Forschung, Technik und Technologie weist andererseits Spezifika auf, die hinsichtlich der Aufgabenstellung des Projekts relevant sind und daher diskutiert werden. Die Identifikation hemmender und fördernder Einflussgrößen auf die FTT-Gründungsaktivität bildet die Ausgangsbasis für die Auswahl innovativer Maßnahmen.

In Kapitel 3 werden ausgewählte Best-Practice-Beispiele dargestellt, die im nationalen Gründungs- und Förderkontext verortet sind. In dieser Darstellung wird auf die Motivation für die Maßnahmenetablierung eingegangen, die inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte und organisatorische Umsetzung werden dargestellt und schließlich die Implikationen für die Übertragbarkeit auf den österreichischen Kontext diskutiert.

Aus diesen Beispielen werden (auf Basis der beschriebenen vorangegangenen Arbeitsschritte¹) schließlich in Kapitel 4 innovative Handlungsansätze abgeleitet, die unterschiedliche Interventions-ebenen adressieren. Im abschließenden Fazit sind die (förder-)politischen Schussfolgerungen zusammengefasst.

Einleitung



¹ Damit kann Kapitel 4 als Studienkurzfassung gelesen werden.

Im Folgenden werden zentrale Begriffe für dieses Projekt erläutert, um eine einheitliche inhaltliche Zuschreibung zu den verwendeten Begriffen zu ermöglichen.

1.1. Gründungen, Gründerinnen

In der Entrepreneurship-Forschung gibt es keine einheitliche Definition von „Gründungen“; der Begriff wird in unterschiedlichen Forschungsarbeiten unterschiedlich abgegrenzt. Abgrenzungskriterien sind meist die *Art der Gründung* (Neugründung, Übernahme, Einzel-, Teamgründung), die *Verortung im Gründungsprozess* (wie lange vor bzw. wie lange nach dem tatsächlichen Gründungszeitpunkt) und die *rechtliche Basis der Gründung* (Gewerbeschein, Neue Selbstständige).

Für das gegenständliche Forschungsprojekt ergibt sich daher die Notwendigkeit einer eigenen Abgrenzung auf den unterschiedlichen Ebenen. Die definierten Zielgruppen der Studie stellen potenzielle Gründerinnen von forschungs-, technik- und technologieorientierten Unternehmen dar, aber auch Frauen, die bereits ein FTT-Unternehmen gegründet haben. Als *Gründerinnen* werden Frauen verstanden, die eine selbstständige berufliche Tätigkeit ins Auge fassen oder kürzlich gewählt haben. D. h. Frauen, die beabsichtigen zu gründen, werden ebenso wie jene, die bereits seit einiger Zeit selbstständig tätig sind, in der Zielgruppe erfasst. Daher sind sowohl die *potenziellen Gründerinnen* von FTT-Unternehmen als auch die *Jungunternehmerinnen* Zielgruppe der Studie.

Für die Entscheidung zu einer Unternehmensgründung, gerade bei FTT-Unternehmen, kann in den meisten Fällen eine längere zeitliche Planungs- und Entscheidungsphase vorausgesetzt werden. Als erweiterte Zielgruppe sind somit auch Frauen zu bezeichnen, die längerfristig ein mögliches Gründerinnen-Potenzial darstellen, etwa weil sie mittels bewusstseinsbildender Maßnahmen zur Gründungsidee inspiriert werden, oder weil sie bspw. aus dem Ausland angeworben werden, um als Expertinnen im jeweiligen Bereich in Österreich ein Unternehmen zu gründen. Aufgrund des geschlechtssegregativen Zugangs zu Ausbildungen, die eine Karriere im FTT-Bereich erst ermöglichen, sind aber grundsätzlich auch alle Frauen, die in diesem Bereich arbeiten, als potenzielle Zielgruppe zu erfassen.²

Die zunehmende De-Regulierung der Erwerbsformen bringt auch eine stärkere Heterogenität hinsichtlich der (sozial-)rechtlichen Form möglicher Gründerinnen mit sich: Der größte Teil der österreichischen Gründungen findet im Bereich der gewerblichen Wirtschaft statt. Die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit beruht jedoch nicht zwangsläufig auf dem Besitz einer Gewerbeberechtigung. Es gibt ebenso Gründerinnen (z. B. im kreativen Bereich), die über keinen Gewerbeschein verfügen müssen. Diese Gründerinnen, die auf Werkvertragsbasis arbeiten und als Neue Selbstständige bezeichnet werden, sind ebenfalls Teil der Zielgruppe.

Aufgrund der kleinen Zielgruppe „Frauen als Gründerinnen im FTT-Bereich“ wurde dieser Forschungsstudie ein möglichst breiter Gründungsbegriff zugrunde gelegt. Für die vorliegende Studie werden demnach zusammenfassend folgende Arten von „Gründungen“ bzw. „Gründerinnen“ berücksichtigt:

² Die Einbeziehung aller Frauen, die im FTT-Bereich tätig sind, als Zielgruppe hat Konsequenzen in Hinblick auf die Auswahl möglicher Fördermaßnahmen, da auch Maßnahmen, die auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Tätigkeitsbereich abzielen, als relevant eingestuft werden können.

Definitorisches, Abgrenzungen



- **Nach Art der Gründung:** Neugründungen sowie Unternehmensübernahmen werden als „Gründungen“ bezeichnet, Einzel- wie Teamgründungen sind inkludiert.
- **Nach dem Zeitpunkt der Gründung:** (potenzielle) Gründerinnen sowie Jungunternehmerinnen sind von Relevanz.
- **Nach rechtlichen Aspekten:** Gründerinnen von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie jene, die als Neue Selbstständige bezeichnet werden können, finden Berücksichtigung.

1.2. F&E, FTT-Unternehmen

Eine genauere Betrachtung der Bezeichnung FTT-Unternehmen bzw. des häufig verwendeten F&E-Begriffs ist eine Voraussetzung dafür, dass über die Zielgruppe hinsichtlich der Breite des Beschäftigungsfeldes Klarheit gewonnen werden kann: Der folgende Abschnitt befasst sich mit dem Tätigkeitsfeld der adressierten Frauen, also dem Bereich Forschung & Entwicklung (F&E) bzw. mit FTT-Unternehmen. Diese werden für den Projektkontext konkretisiert.

Die Innovations- und Technologiepolitik adressiert üblicherweise das Themenfeld Forschung und Entwicklung (F&E). Zur Definition von F&E liegt mit dem Frascati-Manual der OECD ein international akkordiertes Dokument vor, das die konzeptionelle Grundlage für die Erstellung der amtlichen F&E-Statistik durch die Statistik Austria darstellt. Nach dem Frascati-Manual umfasst F&E all jene kreative Arbeit, die auf systematischer Basis durchgeführt wird, um den Wissensbestand auszuweiten und den bestehenden Wissensstock zur Hervorbringung neuer Anwendung zu nutzen. Als zentrales Kriterium für die Abgrenzung von F&E-Aktivitäten gilt das Element der Neuheit sowie die Verringerung von wissenschaftlicher und/oder technologischer Ungewissheit, d. h. wenn eine Fragestellung oder ein Problem in einer Form beantwortet/gelöst wird, die denjenigen, die mit diesen Fragestellungen oder Problemen befasst sind, auf Basis von deren Wissensstock und deren methodischen Wissen nicht augenscheinlich naheliegend und/oder bekannt ist (OECD 1994, 29, 33).

Die F&E-Intensität (F&E-Ausgaben/Umsatz) dient dann als Grundlage dazu, den Wirtschaftsbranchen verschiedene Typen der Technologieintensität (Spitzen- und Hochtechnologie, Mittlere Technologieintensität, Niedrige Technologieintensität etc.) zuzuordnen³. Die Abgrenzung dieser Subbranchen erfolgt dabei auf einem international standardisierten hierarchischen Klassifikationsschema wirtschaftlicher Aktivitäten (NACE). Dieses Konzept wird für internationale Statistiken z. B. von der OECD seit längerem angewendet und wurde kürzlich mit einer Kategorisierung der Dienstleistungsbranchen erweitert, um der zunehmenden Wissens- und Forschungsorientierung einiger Branchen des Dienstleistungssektors Rechnung zu tragen.

Folgende Branchen (Wirtschaftszweige) nach ÖNACE können anhand der OECD-Einstufung als forschungs-, technologie- und technikorientiert betrachtet werden (tabellarische Darstellungen vgl. Kap. 6.1).

- **High-Tech** umfasst die Wirtschaftszweige „Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen“ (ÖNACE 24.4), „Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und –ein-

richtungen“ (ÖNACE 30), „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“ (ÖNACE 32), „Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik“ (ÖNACE 33) und „Luft- und Raumfahrzeugbau“ (ÖNACE 35.3).

- **Medium High-Tech** umfasst die Wirtschaftszweige „Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen (ohne pharmazeutische Erzeugnisse)“ (ÖNACE 24 ohne 24.4), „Maschinenbau“ (ÖNACE 29), „Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u.Ä.“ (ÖNACE 31), „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ (ÖNACE 34), „Schienenfahrzeugbau“ (ÖNACE 35.2), „Herstellung von Krafträdern, Fahrrädern und Behindertenfahrzeugen“ (ÖNACE 35.4) und „Fahrzeugbau a.n.g.“ (ÖNACE 35.5).

- **Medium Low-Tech** umfasst die Wirtschaftszweige „Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen“ (ÖNACE 23), „Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren“ (ÖNACE 25), „Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden“ (ÖNACE 26), „Metallerzeugung und -bearbeitung“ (ÖNACE 27), „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (ÖNACE 28) und „Schiffbau“ (ÖNACE 35.1).

- Im Dienstleistungssektor ist die Kategorie **High-Tech knowledge-intensive Services**, die die Wirtschaftszweige „Nachrichtenübermittlung“ (ÖNACE 64), „Datenverarbeitung und Datenbanken“ (ÖNACE 72) und „Forschung und Entwicklung“ (ÖNACE 73) umfasst, im Rahmen dieser Studie von Relevanz.

1.3. Zur Typologie von forschungs- und wissensintensiven Unternehmensgründungen

Auf Basis von einschlägigen Studien (Egeln et al. 2005, 2006), die in den vergangenen Jahren von Joanneum Research in Kooperation mit dem Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim durchgeführt wurden, können forschungs-, technologie- und wissensintensive Gründungen in vier verschiedene Typen differenziert werden, wobei der Differenzierungsgrad das Ausmaß des Wissenschafts- bzw. Transferbezugs ist.

- **Verwertungs-Spin-offs** sind Gründungen, für die die Nutzung neuer Forschungsergebnisse oder neuer wissenschaftlicher Verfahren oder Methoden aus der öffentlichen Forschung, an deren Erarbeitung zumindest eine/r der GründerInnen selbst mitgewirkt hat bzw. die in direkter Zusammenarbeit mit der öffentlichen Forschungseinrichtung erarbeitet wurden, unverzichtbar für die Gründung waren, d. h. die Gründung wäre ohne Nutzung dieser Forschungsergebnisse nicht erfolgt. Verwertungs-Spin-offs müssen nicht unbedingt unter Beteiligung von WissenschaftlerInnen oder HochschulabsolventInnen gegründet worden sein. Es ist im Prinzip auch möglich, dass GründerInnen ohne akademischen Bezug – z. B. im Rahmen einer F&E-Kooperation oder eines Technologiekaufs – Verwertungs-Spin-offs gründen.

- **Kompetenz-Spin-offs** sind Gründungen, die essenziell auf der Nutzung von besonderen Fähigkeiten beruhen, die sich die GründerInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Wissenschaft bzw. im Rahmen ihres Studiums angeeignet haben, wobei diese besonderen Fähigkeiten über das jeweilige allgemeine Standardwissen hinausgehen müssen. Bei diesen Spin-offs steht – im Gegensatz zu den Verwertungs-Spin-

³ Genauere Tabellen finden sich im Anhang.

offs – nicht der Transfer von konkreten Technologien oder Forschungsergebnissen in die kommerzielle Anwendung im Mittelpunkt, sondern die Verwertung von „tacit knowledge“ und von an ein Individuum gebundenen Fertigkeiten und Wissen.

- **Akademische Start-ups** sind Gründungen durch Personen, die in der Wissenschaft tätig waren oder noch sind bzw. an einer Hochschule studiert haben, wobei für die Gründung die Nutzung neuer Forschungsergebnisse und -methoden oder spezifischer, individueller Fähigkeiten nicht unverzichtbar war. Nach der Rolle, die der Transfer von Forschungsergebnissen für diese Gründungen spielt, wird zwischen Start-ups mit Transferwirkung und solche ohne Transferwirkung unterschieden. Eine „Transferwirkung“ liegt dann vor, wenn für die Unternehmensgründung neues Wissen aus der öffentlichen Forschung eine größere Bedeutung gespielt hat. Akademische Start-ups umfassen auch Gründungen durch Personen, die zum Gründungszeitpunkt noch studiert haben sowie durch Personen, die ihr Studium abgebrochen haben. Als „AkademikerInnen“ zählen demnach in dieser Studie alle Personen, die in einer wissenschaftlichen Einrichtung tätig waren, sowie alle Personen, die ein Hochschulstudium begonnen haben. Gründungen, die in Teams von AkademikerInnen und Nicht-AkademikerInnen erfolgen, werden den akademischen Start-ups zugerechnet.
- **Nicht-akademische Gründungen** sind Gründungen durch Personen, die weder in der Wissenschaft gearbeitet haben noch jemals ein Hochschulstudium begonnen haben. Nach der F&E-Orientierung dieser Unternehmen unterscheiden wir

Gründungen ohne F&E-Tätigkeit und solche mit F&E-Tätigkeit. Diese Unterscheidung erfolgt vor dem Hintergrund, dass nicht-akademische Gründungen mit F&E von der Wissensintensität ihres Produkt- bzw. Dienstleistungsangebots akademischen Gründungen ähnlicher sein sollten als solche ohne F&E-Tätigkeit.

In den vergangenen Jahren lässt sich für Österreich eine Zunahme der Zahl von Gründungen in forschungs- und technologieintensiven Branchen generell sowie der Spin-off-Gründungen im Speziellen beobachten. Die folgende Abbildung 1 verdeutlicht dieses Wachstum für die jeweiligen Subgruppen. Von den knapp 20.000 originären Gründungen pro Jahr in Österreich finden sich immerhin 4730 (d. h. ein knappes Viertel) in forschungs- und wissensintensiven Branchen. Von diesen werden wiederum 1.990 (42 Prozent) durch AkademikerInnen gegründet. Davon entfallen auf Spin-offs nach der oben genannten Definition 560 Gründungen, die sich auf 250 Verwertungs-Spin-offs und 310 Kompetenz-Spin-offs verteilen. Im Vergleich zu den Durchschnittswerten der Jahre 1995 bis 2002 zeigen sich im Zeitraum 2003/2004 für alle Kategorien höhere Gründungszahlen, was die Dynamik des Gründungsgeschehens allgemein wie auch im forschungs- und wissensintensiven Bereich unterstreicht.

Auch der Gründungstyp der Start-ups ist mit insgesamt 1.430 Gründungen, wovon 390 auf Start-up-Gründungen mit Transferwirkung entfallen, quantitativ bedeutsam und weist im Beobachtungszeitraum eine deutliche Zunahme auf. In den folgenden Ausführungen soll jedoch das Hauptaugenmerk auf die eigentlichen Spin-off-Gründungen gelegt werden, so dass auf die anderen Gründungstypen nicht mehr explizit eingegangen werden wird.

Das quantitative Ausmaß des akademischen Gründungsgeschehens in Österreich 2003/2004: Durchschnittliche jährliche Gründungszahlen (Vergleichswerte für 1995 – 2002 in Klammern)

| | | | | | |
|---|----------------------------------|--|---|---|---|
| Gründungen in allen Branchen 19.380 (18.500) | | | | | |
| Gründungen in forschungs- und wissensintensiven Branchen 4.730 (4.040) | | | | Gründungen in sonstigen Branchen 14.650 (14.460) | |
| Gründungen durch Akademiker 1.990 (1.600) | | | nicht-akademische Gründungen ... 2.730 (2.440) | | |
| Spin-offs 560 (440) | | Start-ups 1.430 (1.160) | | | |
| Verwertungs-Spin-offs 250 (200) | Kompetenz-Spin-offs 310 (240) | Start-ups mit Transferwirkung 390 (310) | Start-ups ohne Transferwirkung 1.040 (850) | ... mit FuE-Tätigkeit 710 (700) | ... ohne FuE-Tätigkeit 2.020 (1.740) |

Abbildung 1
Quelle: ZEW Mannheim/Joanneum Research

Im vorliegenden Bericht stellen F&E-Unternehmen die Zielgruppe dar, von F&E ist weiterhin dort die Rede, wo es sich auf allgemei-

ne Zugänge (unabhängig von der Projektdefinition) handelt, etwa wenn von bestehenden F&E-Förderungen die Rede ist.

Die Kontextanalyse beruht auf einer umfassenden Literaturrecherche, vorrangig im deutschsprachigen Raum, mit einem Fokus auf der Analyse der österreichischen Situation. Zur Vertiefung der aktuellen Befunde wurden Interviews mit einer Förderverantwortlichen im Gründungsbereich und mit ausgewählten FTT-Gründerinnen durchgeführt.

In der Kontextanalyse wird der Rahmen für das gegenständliche Forschungsprojekt abgesteckt. Dabei gilt es die Rahmenbedingungen für Gründungen von Frauen in FTT-Unternehmen aus quantitativer und qualitativer Sicht zu beleuchten. Aufgrund der Zielgruppe des Projekts „Gründerinnen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich“ werden zwei Zugänge fokussiert: Frauen in Wissenschaft, Forschung und Technik sowie Frauen und Gründung bzw. Selbstständigkeit. Aus der Analyse dieser zwei Systemkomplexe lassen sich Schlussfolgerungen für die engere Zielgruppe (siehe Kap. 1.1) ziehen. Dies betrifft zum einen die Abschätzung der quantitativen und qualitativen Dimension der Zielgruppe, und zum anderen die relevanten Gründungsparameter bzw. die fördernden und hemmenden Faktoren für die Gründungsaktivität von Frauen in forschungs-, technik- und technologieintensiven Unternehmen.

Im Folgenden werden wesentliche Kennzahlen über potenzielle Gründerinnen solcher Unternehmen aufgezeigt, d. h. über Frauen aus dem forschungs-, technik- und technologieintensiven (FTT-) Bereich. Es handelt sich um Frauen, die einerseits in Forschungseinrichtungen bzw. -abteilungen (Universitäten, außeruniversitäre Forschungsinstitute, industrielle Forschung) arbeiten und/oder andererseits technikorientierte Berufe ausüben (wie z. B. Architektin, Biowissenschaftlerin, Informatikerin). Es folgt eine kurze Bestandsaufnahme der Selbstständigkeit von Frauen in Österreich und eine Analyse des „weiblichen“ Gründungsgeschehens. Zudem werden kurz bestehende Fördermaßnahmen aufgelistet, sowohl im Bereich Frauen in Wissenschaft, Forschung und Technik als auch im Bereich Gründungen, um Anschlussmöglichkeiten an zukünftige Förderelemente und -maßnahmen für die spezifische Zielgruppe zu verorten.

2.1. Frauen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich

Im Folgenden wird, nach einer kurzen Beschreibung der österreichischen Innovations- und Technologiepolitik, die Situation von Frauen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich quantitativ dargestellt, wobei hier sowohl der Ausbildungs- als auch der Berufsbereich untersucht werden. Weiters soll auf Gründe eingegangen werden, die die geringe Anzahl von Frauen im Wissenschaftssystem, im außeruniversitären Forschungsbereich, in der industriellen Forschung und in technischen Berufen bzw. ihren geringen Anteil in Führungspositionen erklären. Wichtige Impulse der EU zum Thema „Frau in Wissenschaft und Forschung“ werden beschrieben. Im Anschluss gibt es einen kurzen Überblick über die Förderschienen in Österreich, die Frauen in Technologie und Forschung bzw. Gründungen im FTT-Bereich unterstützen.

2.1.1 Allgemeine Innovations- und Technologiepolitik in Österreich

Die Innovations- und Technologiepolitik hat in Österreich in den vergangenen Jahrzehnten als eigenständiger Politikbereich einen deutlichen Bedeutungsgewinn erfahren. Die Einsicht, dass

Kontextanalyse





die langfristige Absicherung der ökonomischen Leistungsfähigkeit und die Ausschöpfung des Wachstumspotenzials vor allem auch über die Innovationsperformance bestimmt wird, hat dazu geführt, dass sich die Innovations- und Technologiepolitik als eigenständiger Politikbereich (neben der tendenziell mehr auf Grundlagenforschung fokussierten Forschungspolitik) etablieren konnte. Gleichzeitig setzte auch in Österreich ab den frühen 1990er Jahren ein konzeptioneller Paradigmenwechsel ein, der systemische Aspekte (wie z. B. das Zusammenspiel der einzelnen AkteurInnen, wie Unternehmen, öffentliche Forschungseinrichtungen etc.) besonders betont. Daraus erfolgte unmittelbar eine Ausweitung und Ausdifferenzierung des Instrumentenportfolios.

Dieses Instrumentenportfolio der österreichischen Technologiepolitik wird heute geprägt durch eine breitenwirksame antragsinduzierte „bottom-up“-Förderung einerseits und durch eine thematisch und strukturell ausdifferenzierte Programmförderung andererseits.⁴ Letztere ist zum einen thematisch orientiert, d. h. spezifische thematische Technologiebereiche werden schwerpunktmäßig gefördert, um die Allokation von F&E-Ressourcen in Richtung dieser (ex ante ausgewählten) Technologiefelder zu lenken. Zum anderen gewannen gerade in jüngerer Zeit strukturelle Programme an Bedeutung. Diese adressieren bestimmte generische Problembereiche innerhalb eines Innovationssystems und/oder zielen allgemein auf eine Überwindung struktureller Schwächen ab (z. B. Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, Erhöhung der Innovationskapazität von kleinen und mittleren Unternehmen etc.). Zu diesen strukturellen Programmen ist allgemein auch die Gründungsförderung sowie im Speziellen die Förderung von (forschungs-, technologie- und wissensintensiven) Gründungen zu zählen.

Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung haben sich in Österreich in den letzten Jahren sehr dynamisch entwickelt. Im Jahr 2006 wurden nach Schätzung der Statistik Austria rd. 6,24 Mio. EUR in F&E investiert, was einer Forschungsquote von 2,43 Prozent entspricht. Im Vergleich zu 1998 konnten die Ausgaben für Forschung und Entwicklung somit um 84,0 Prozent gesteigert werden (vgl. Technologiebericht 2006).

2.1.2 Frauen in der Innovations- und Technologiepolitik

Die Forschungs- und Technologiepolitik besitzt lt. Döge (1999) ein Geschlecht und ist ein androzentrisches Politikprojekt:

„Denn indem ihre Maßnahmen vor allem auf die Steigerung der ökonomischen Konkurrenzfähigkeit und die Verbesserung der ökonomischen Verwertungsbedingungen ausgerichtet sind, trägt sie grundsätzlich zur Aufrechterhaltung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung und der Vergrößerung der patriarchalen Dividende bei. Dabei ist das Politikfeld allgemein von einer ausgeprägten quantitativen männlichen Dominanz und einem geschlechtshierarchischen Genderregime gekennzeichnet.“ (Döge 1999, S.45 zitiert in Fuchs o. J.)

Diese Aussage bringt zum Ausdruck, dass die Technologiepolitik – genauso wie andere Politikbereiche auch – ein wichtiges

⁴ Daneben hat in den vergangenen Jahren die indirekte Förderung, d. h. steuerliche Förderung von F&E, in Österreich – wie auch in vielen anderen OECD-Ländern – an Bedeutung gewonnen.

Handlungsfeld ist, um der (Re-)Produktion von Geschlechterverhältnissen entgegenzuwirken (vgl. Hanappi-Egger/Weiss 2004). Die verstärkte Integration von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Technologie stellt daher eine zukünftige politische Herausforderung dar, nicht zuletzt auch, weil laut OECD und EU-Kommission das Barcelona-Ziel (Forschungsquote von drei Prozent des BIP in allen EU-Ländern) nur mit mehr Forscherinnen erreicht werden kann.

So ist seit Ende der 1990er Jahre auf europäischer Ebene das Thema *Frauen und Wissenschaft bzw. Forschung* stark präsent, die Förderung der Frauen in der Wissenschaft, die Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte und die Beseitigung der bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede sind seitdem wichtige Bestandteile europäischer Forschungspolitiken geworden, unterstützt sowohl durch das Europäische Parlament als auch durch nationale Regierungen (vgl. Europäisches Parlament 2000, Rat der Europäischen Union 1999). Die europäischen Initiativen geben wichtige Impulse für nationale Umsetzungsstrategien. Exemplarisch sollen nur einige der Initiativen und Aktivitäten kurz angeführt werden:

- Initiierung der ExpertInnengruppe **WIR – Women in Industrial Research** – durch die Europäische Kommission, um die Situation von Frauen in der industriellen Forschung in Europa zu untersuchen.
- Einrichtung der **WIST – Women in Science and Technology – Gruppe**, in der neben fünf ExpertInnen verschiedener Fachrichtungen 20 wichtige multinationale Unternehmen zusammenarbeiten mit dem Ziel, die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung aus einer „business perspective“ zu beleuchten und die notwendigen Veränderungen in diesem Bereich voranzutreiben (vgl. Europäische Kommission 2006c).
- Aufbau eines **Gender Watch System** und seit 2003 regelmäßige Veröffentlichung der **She Figures**, welche erstmals europaweit Daten zu Frauen in Wissenschaft und Forschung aufbereiten.
- **Gender Mainstreaming** in den Europäischen Forschungsprogrammen (ERP)
- Gründung der **European Platform of Women Scientists**, die dazu dienen soll, die Anliegen von Wissenschaftlerinnen in die europäische forschungspolitische Debatte einzubringen.
- Abhaltung internationaler **Workshops und Konferenzen**, deren Ergebnisse wichtige Impulse für nationale Auseinandersetzungen zu diesem Thema (in Österreich z. B. beim Forum Alpbach 2005) liefern.

Neben der EU hat sich auch die OECD als wichtige internationale Organisation des Themas angenommen und mehrere Publikationen dazu herausgebracht (vgl. z. B. OECD 2006).

Auch in Österreich wurden seit Ende der 1990er Jahre verstärkt Aktivitäten gesetzt: Mehrere Bundesinitiativen sind eingerichtet worden, um Mädchen und Frauen in Technik und F&E zu fördern. Neben der Umsetzung frauenspezifischer Fördermaßnahmen (etwa im Rahmen von fFORTE) ist die verstärkte Implementierung von Gender Mainstreaming in bestehende Förderprogramme eine weitere Möglichkeit, die Situation von Frauen, die im FTT-Bereich

tätig sind, zu verbessern. Eine verstärkte Umsetzung von Gender Mainstreaming auf technologiepolitischer Ebene würde somit genderspezifische Diskriminierungen abschwächen (vgl. Fuchs o. J).

2.1.3 Ausbildung und Beschäftigung von Frauen im forschungs-, technik- und technologieintensiven Bereich (quantitative Situation von Frauen in FTI) in Österreich

Das folgende Kapitel gibt einen quantitativen Überblick über die gegenwärtige Beschäftigungssituation von Frauen in den relevanten Beschäftigungssegmenten der universitären, der außeruniversitären sowie der industriellen Forschung, ergänzt um technikorienteerte Berufsfelder. Diese beschäftigten Frauen stellen das wesentliche Potenzial für mögliche Gründungen dar und sind daher die potenzielle Zielgruppe möglicher Gründungsförderaktivitäten.

Universitäre Forschung

An den österreichischen Universitäten studieren immer mehr Frauen. Über die Hälfte der Studienabschlüsse (56,4 Prozent) ist Frauen zuzuschreiben (vgl. Abbildung 2). Die Anzahl der Frauen, die an Universitäten beschäftigt sind, ist jedoch deutlich geringer. Bei den AssistentInnen sind noch ein Drittel Frauen, an technischen Universitäten nur noch 19,0 Prozent, der Anteil der Professorinnen liegt bei lediglich 14,2 Prozent. An den technischen Universitäten ist dieser Prozentsatz noch geringer und beläuft sich auf rd. sechs Prozent.

Anteil von Frauen an österreichischen Universitäten bei den Studienabschlüssen, AssistentInnen und ProfessorInnen, 2006

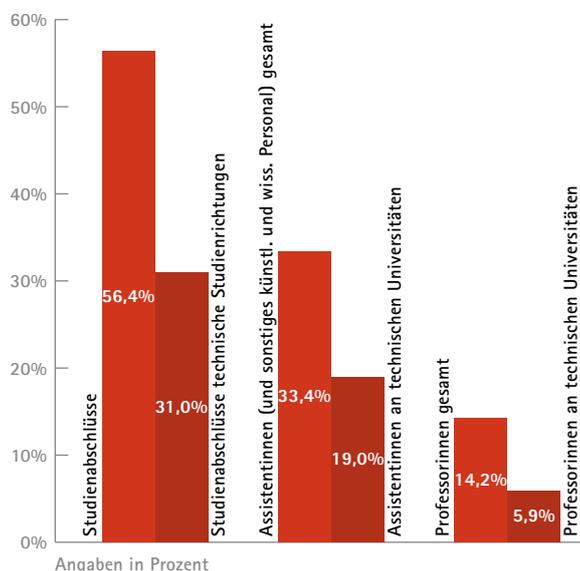


Abbildung 2
Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2006, eigene Darstellung
Anmerkung: Unter „Technische Universitäten“ wurden die TU Wien, die TU Graz, die Universität für Bodenkultur Wien und die Montanuniversität Leoben zusammengefasst.

Neben dieser vertikalen Segregation ist im universitären Bereich auch eine sehr deutliche horizontale Segregation feststellbar. Dies zeigt sich sowohl bei den Erstabschlüssen (vgl. Abbildung 3) als auch bei den Dissertationen, die im Feld als wichtiger Meilenstein für den weiteren Karriereverlauf gelten (vgl. Abbildung 4). Hervorzuheben sind hierbei Unterschiede innerhalb des naturwissenschaftlich-technischen Spektrums der Studienrichtungen: Bei Studien aus dem landwirtschaftlichen Bereich sind Frauen stark vertreten, wogegen bei ingenieurwissenschaftlichen Studien der Frauenanteil auf 24,0 Prozent (bzw. 17,0 Prozent an den Fachhochschulen) sinkt. Andererseits sind 45,0 Prozent der Architektur-AbsolventInnen der TU Wien Frauen, in der Elektrotechnik oder im Maschinenbau sind es jedoch nicht einmal zehn Prozent (vgl. Hochschulbericht 2005).

Erstabschlüsse von In- und AusländerInnen an Universitäten und Fachhochschulen nach Studiengruppen, Studienjahr 2004/2005, nach Geschlecht in Prozent

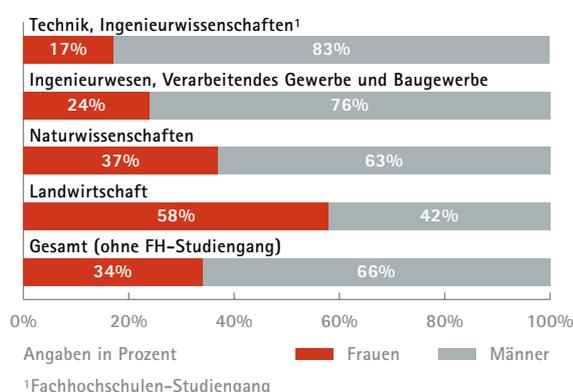


Abbildung 3
¹ Fachhochschulen-Studiengang
Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2006, eigene Darstellung

Zweitabschlüsse von In- und AusländerInnen an Universitäten und Fachhochschulen nach Studiengruppen, Studienjahr 2004/2005, nach Geschlecht in Prozent

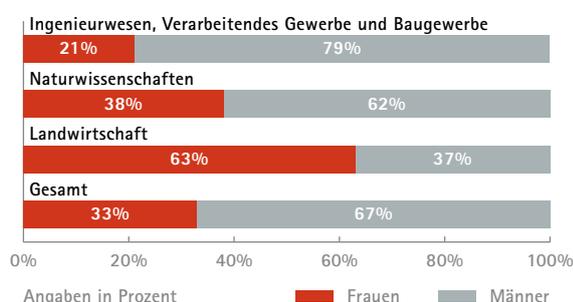


Abbildung 4
Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2006, eigene Darstellung



Außeruniversitäre Forschung

Im Bereich der außeruniversitären Forschung sind in den technisch-naturwissenschaftlich ausgerichteten Forschungsinstituten⁵ rd. 21 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten Frauen. Im Bereich der Administration erhöht sich der Frauenanteil der Beschäftigten auf rd. 63 Prozent (vgl. Gender Booklet 2006). Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten weist jedoch in Abhängigkeit der hierarchischen Position große Unterschiede auf (vgl. Abbildung 5). Während am Anfang der Berufskarriere, als Junior Scientists, rund ein Fünftel der Beschäftigten Frauen sind (22,5 Prozent vs. 21,2 Prozent bei den gesamten wissenschaftlich Beschäftigten), bleibt dieser Anteil in den höher gelegenen Hierarchieebenen konstant, um sich in den Führungsebenen auf sechs Prozent bzw. 8,7 Prozent zu reduzieren: Gerade in den Führungsfunktionen, die einen hohen Ressourcenzugang (wie Einkommen, MitarbeiterInnen-Führung, Netzwerkkontakte) bedeuten, wird also eine sehr deutliche Ungleichverteilung der Geschlechter sichtbar.

Wissenschaftlich Beschäftigte in der technisch-naturwissenschaftlichen Forschung nach Funktion 2005, nach Geschlecht in Prozent

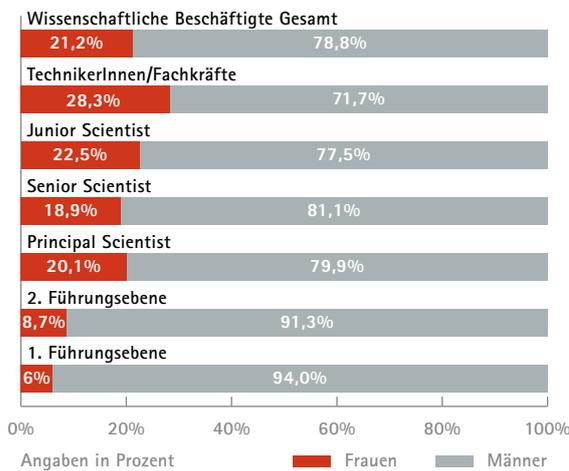


Abbildung 5
Quelle: Gender Booklet 2005, S.18

Die Vergütungsanalyse 2006 der Führungs- und Fachkräfte in der österreichischen außeruniversitären Forschung zeigt eine deutliche geschlechtsspezifische Gehaltsschere.⁶ Die Gehaltsunterschiede rangieren von EUR 3.000 pro Jahr bei Junior Scientists, EUR 5.000 pro Jahr bei Principal Scientists und MitarbeiterInnen in der Sachbearbeitung bis EUR 6.000 pro Jahr für weibliche Senior Scientists und ExpertInnen. Das Arbeitsausmaß betreffend nehmen 35,0 Prozent der Frauen eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, bei den Männern sind es nur 13,0 Prozent.

⁵ Austrian Cooperative Research, Austrian Research Centers Gruppe, Christian Doppler Forschungsgesellschaft, Joanneum Research, K_ind-/K_net-Kompetenzzentren, Kplus-Kompetenzzentren, Salzburg Research, Upper Austrian Research

⁶ Wobei diese Aussage nicht auf die Führungsebene zutrifft, da diese aus Mangel an weiblichen Positionen nicht bewertet werden konnte.

Industrielle Forschung

Die folgenden Abbildungen geben einen Überblick über die Zahl und das Geschlechterverhältnis der F&E-Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) im österreichischen Unternehmenssektor auf Basis der F&E-Erhebung 2004, nach einem Klassifizierungskonzept der Branchen sowie nach der Kategorie des F&E-Personals.

Im Unternehmenssektor sind insgesamt 15,7 Prozent der Beschäftigten Frauen. Jedoch ist dieser Wert je nach Beschäftigtenkategorie stark zu differenzieren. So gibt es bei den WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen nur 11,5 Prozent Frauen. Seit der letzten Erhebung im Jahr 2002 hat sich dieser Wert um 1,8 Prozent-Punkte erhöht. Bei dem Sonstigen Hilfspersonal und dem höher qualifizierten nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil bei 17,0 Prozent bzw. bei knapp über 39 Prozent. Je niedriger die erforderte Qualifikation, desto mehr Frauen sind in der zugewiesenen Beschäftigtenkategorie vorzufinden.

F&E-Personal im Unternehmenssektor nach Kategorien und Geschlecht, Vollzeitäquivalent, 2004, in Prozent

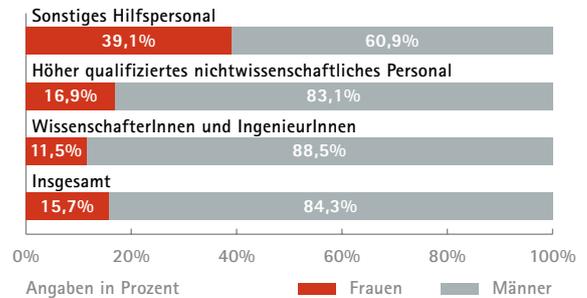


Abbildung 6
Quelle: Statistik Austria 2006, F&E Erhebung 2004, eigene Darstellung

Dementsprechend zeigt die nachfolgende Darstellung die Geschlechterdisparitäten hinsichtlich des Qualifizierungsprofils der Beschäftigten. Bei den Männern beträgt der Anteil Höchstqualifizierter (d. h. Wissenschaftler und Ingenieure) rd. 60 Prozent, bei den Frauen hingegen nur etwas über 40 Prozent. Spiegelbildlich dazu ist ein gutes Viertel der in F&E beschäftigten Frauen dem (relativ „niedrig“ qualifizierten) Sonstigen Hilfspersonal zuzurechnen.

Qualifizierungsprofil von Frauen und Männern in F&E, 2004

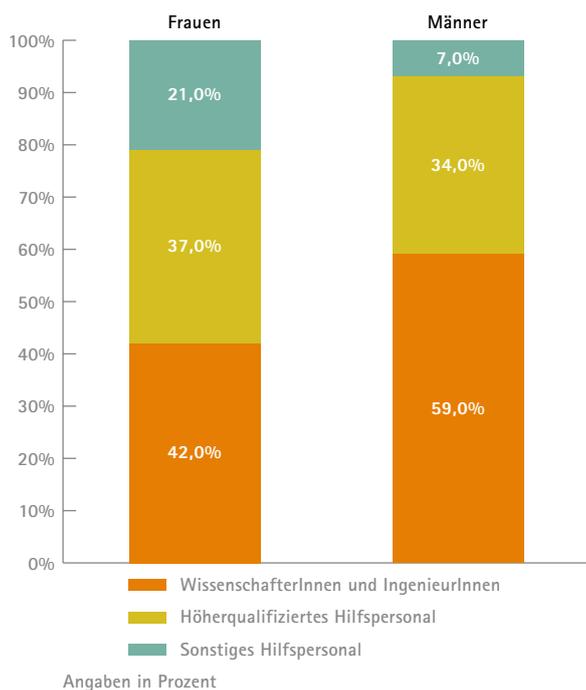


Abbildung 7

Auch zeigen sich beträchtliche Unterschiede des Frauenanteils zwischen den beiden großen Sektoren Sachgüterproduktion und Dienstleistungen einerseits, sowie innerhalb dieser Sektoren andererseits. In der Sachgüterproduktion ist der Anteil weiblicher F&E-Beschäftigter im quantitativ bedeutsamen Medium High-Tech-Sektor⁷ mit lediglich acht Prozent am geringsten, während im Low-Tech-Sektor der Anteil der weiblichen F&E-Beschäftigten knapp 24 Prozent erreicht. Im High-Tech-Sektor liegt der Frauenanteil mit 17,0 Prozent etwas über dem Durchschnitt für die Sachgüterproduktion (13,0 Prozent).

F&E-Beschäftigung nach Geschlecht in der österreichischen Sachgüterproduktion, 2004, in Prozent

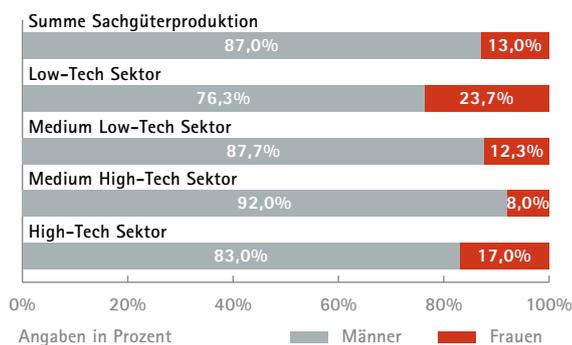


Abbildung 8

Quelle: Statistik Austria 2006, F&E Erhebung 2004, eigene Darstellung

⁷ Definition siehe Kap. 1.1.2

Die Anteile von weiblichen F&E-Beschäftigten sind im Dienstleistungssektor fast durchwegs höher als in der Sachgüterproduktion. Durchschnittlich ist ein knappes Viertel aller F&E-Beschäftigten im Dienstleistungssektor weiblich. Mit einem Anteil von 52,2 Prozent sind weibliche F&E-Beschäftigte im Bereich von Finanzdienstleistungen (financial knowledge intensive services) sogar stärker vertreten als ihre männlichen Pendanten. Allerdings hat diese Branchengruppe mit lediglich knapp 370 F&E-Beschäftigten quantitativ kein großes Gewicht, was ihre Bedeutung als Zielgruppe für mögliche Förderaktivitäten relativiert. Überraschend ist der mit lediglich 14,5 Prozent sehr geringe Frauenanteil bei den market knowledge intensive services (der u. a. die große Gruppe der unternehmensnahen Dienstleistungen umfasst), der in keiner Weise das Geschlechterverhältnis der AbsolventInnen bei den für diese Branche relevanten Studienrichtungen widerspiegelt.

F&E-Beschäftigung nach Geschlecht im österreichischen Dienstleistungssektor, 2004, in Prozent

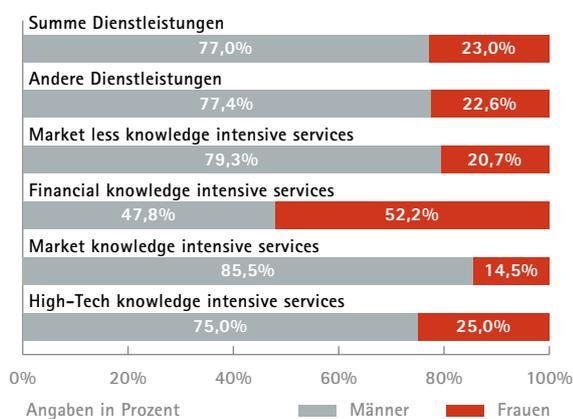


Abbildung 9

Quelle: Statistik Austria 2006, F&E Erhebung 2004

Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten in F&E sind Frauen unterproportional als Wissenschaftlerinnen (bzw. Ingenieurinnen) tätig. Sie finden sich vielmehr überproportional im Bereich des höher qualifizierten und in verstärktem Ausmaß bei dem (geringer qualifizierten) Sonstigen Hilfspersonal wieder (vgl. Tabellen 3 und 4). Die Zahl der tatsächlich als Wissenschaftlerin (oder Ingenieurin) in F&E tätigen Frauen beträgt im Unternehmenssektor lediglich knapp 1.900 Vollzeitäquivalente (gegenüber 14.600 Männern). Die Unterschiede auf Ebene der Branchengruppen sind dabei wiederum sehr groß. Besonders gering ist der Anteil weiblicher WissenschaftlerInnen (IngenieurInnen) in der Sachgüterproduktion und im Bauwesen mit lediglich 9,1 Prozent respektive sieben Prozent. Dagegen stellen Frauen in diesen Branchengruppen 34,7 Prozent bzw. 16,5 Prozent des Sonstigen Hilfspersonals.

Beschäftigte in F&E im Unternehmenssektor nach Branchengruppen, Beschäftigtenkategorien und Geschlecht, 2004

| Branchengruppen | | Vollzeitäquivalente für F&E | | | | | | | |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|----------|---|----------|--------------------|----------|-------------------------|-------|
| | | insgesamt | | davon | | | | | |
| | | | | WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen | | höher qualifiziert | | Sonstiges Hilfspersonal | |
| männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | | |
| 00, 02, 05 | Land- und Forstwirtschaft | 21,3 | 20,8 | 8,0 | 5,3 | 7,1 | 6,2 | 6,2 | 9,3 |
| 10 – 14 | Bergbau/Steinen/Erden | 19,3 | 4,0 | 6,6 | 3,5 | 11,1 | 0,5 | 1,6 | - |
| 15 – 37 | Sachgütererzeugung | 18.255,7 | 2.733,8 | 10.416,40 | 1.041,80 | 6.745,40 | 1.110,70 | 1.093,90 | 581,3 |
| 40, 41 | Energie- u. Wasserversorgung | 48,9 | 7,4 | 37,2 | 4,3 | 11,7 | 3,0 | - | 0,1 |
| 45 | Bauwesen | 168,2 | 10,5 | 75,7 | 5,7 | 79,3 | 2,2 | 13,2 | 2,6 |
| 50 – 93 | Dienstleistungen | 6.047,8 | 1.805,0 | 4.070,70 | 832,8 | 1.579,70 | 592,9 | 397,4 | 379,3 |
| 01 – 93 | Insgesamt | 24.561,1 | 4.581,5 | 14.614,60 | 1.893,40 | 8.434,30 | 1.715,50 | 1.512,30 | 972,6 |

Tabelle 1
Quelle: Statistik Austria, F&E-Erhebung 2004

Frauenanteil in F&E im Unternehmenssektor nach Branchengruppen und Beschäftigtenkategorien, 2004

| | | Frauenanteil (in Prozent) | | | |
|------------|--------------------------------------|---------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------|
| | | insgesamt | WissenschaftlerInnen | höher qualifiziert | Sonstiges Hilfspersonal |
| 00, 02, 05 | Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 49,4 | 39,8 | 46,6 | 60 |
| 10 – 14 | Bergbau; Gewinnung von Steinen/Erden | 17,2 | 34,7 | 4,3 | - |
| 15 – 37 | Sachgütererzeugung | 13,0 | 9,1 | 14,1 | 34,7 |
| 40, 41 | Energie- und Wasserversorgung | 13,1 | 10,4 | 20,4 | - |
| 45 | Bauwesen | 5,9 | 7,0 | 2,7 | 16,5 |
| 50 – 93 | Dienstleistungen | 23,0 | 17,0 | 27,3 | 48,8 |
| 01 – 93 | Insgesamt | 15,7 | 11,5 | 16,9 | 39,1 |

Tabelle 2
Quelle: Statistik Austria, F&E-Erhebung 2004

Technikorientierte Berufe

Neben den Forscherinnen an den Universitäten, Fachhochschulen und sonstigen öffentlichen Forschungseinrichtungen sowie in Unternehmen stellen Frauen, die technikorientierte Berufe ausüben, ein weiteres Potenzial für einschlägige Unternehmensgründungen dar. Zum Zweck der Studie wurden folgende technikorientierte Berufe unterschieden:

■ **Technisch-handwerkliche Berufe:** Hierzu zählen die Handwerksberufe aus dem Bereich Metall- und Maschinenbau sowie der Metallerzeugung und -bearbeitung, die Handwerksberufe aus dem Bereich Elektrotechnik, ausgewählte Bauberufe sowie die Anlagen- und MaschinenbedienerInnen.

- **Technische Leitungs- und Fachkräfte,** das sind FachbereichsleiterInnen und technische Fachkräfte, in der Regel mit einem Abschluss einer Technischen Fachschule oder Höheren Technischen Lehranstalt.
- **Technisch-wissenschaftliche Fachkräfte,** also IngenieurInnen, InformatikerInnen, NaturwissenschaftlerInnen und MathematikerInnen.

Vor allem bei den technisch-wissenschaftlichen Fachkräften, aber auch in der Gruppe der Leitungs- und Fachkräfte sind auch WissenschaftlerInnen und ForscherInnen miteinbezogen, weshalb es in diesen Berufsgruppen zu gewissen Überschneidungen kommt.



Anteil der weiblichen Erwerbstätigen in technikorientierten Berufen aller Wirtschaftszweige, 2001, in Prozent

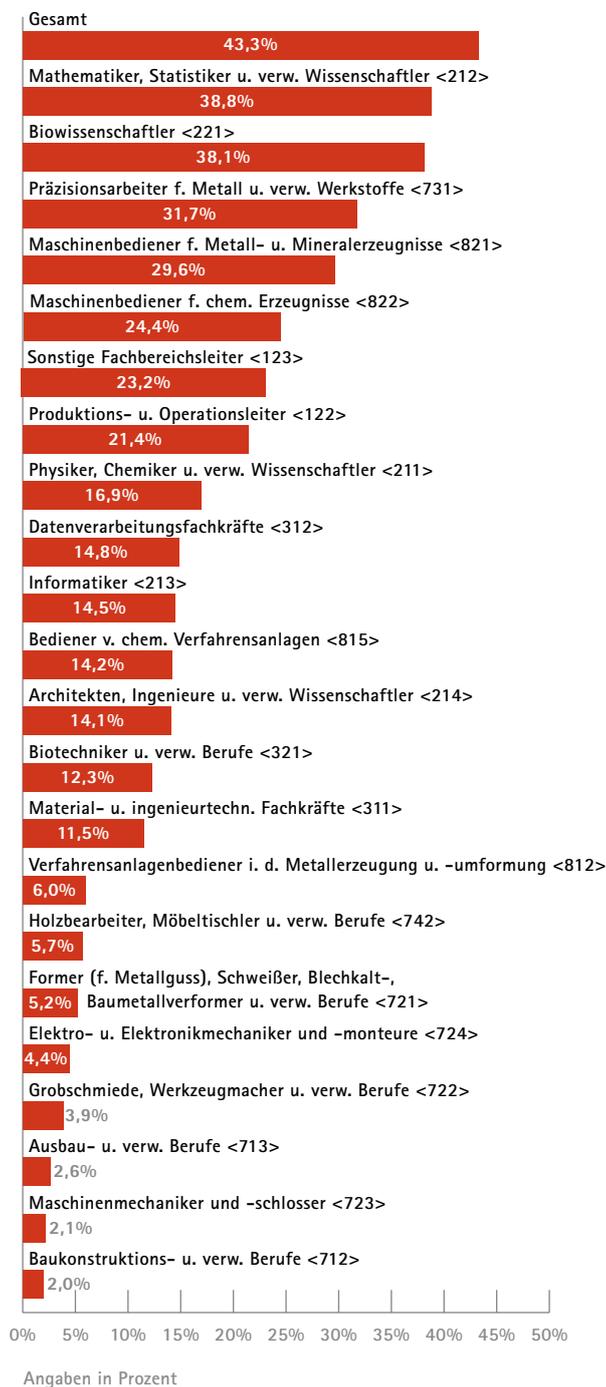


Abbildung 10
Quelle: KMU Forschung Austria, eigene Berechnungen nach Statistik Austria, Volkszählung 2001

Aufgrund der Daten der Volkszählung 2001 beläuft sich der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung über alle Berufsgruppen hinweg auf 43,3 Prozent (vgl. Abbildung 10). In den technikorientierten Berufsgruppen sind Frauen erwartungsgemäß meist in deutlich geringerem Maße vertreten:

- In den technikorientierten Handwerksberufen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung zwischen zwei Prozent bei den Bauberufen und sechs Prozent im Bereich der Holzverarbeitenden Berufe. Lediglich bei den Maschinenbedienern für Metall- und Mineralerzeugnisse sowie bei den Präzisionsarbeitern für Metall und ähnliche Werkstoffe nähert sich der Frauenanteil mit rd. 30 Prozent dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (43,3 Prozent) an.
- In der Berufsgruppe Techniker und Meister beläuft sich der Frauenanteil zwischen rd. zwölf Prozent bei den material- und ingenieurtechnischen Fachkräften, sowie bei den Biotechnikern auf der einen und etwas über 20 Prozent bei den Produktions- und Operationsleitern, Maschinenbedienern für chemische Erzeugnisse und sonstigen Fachbereichsleitern auf der anderen Seite.
- Bei den Ingenieuren sowie bei den Informatikern und Datenverarbeitungsfachkräften beläuft sich der Frauenanteil auf etwa 14 Prozent.
- Unter den Mathematikern, Statistikern und Biowissenschaftlern liegt der Frauenanteil mit 38 bis 39 Prozent nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (43,3 Prozent), deutlich geringer ist er mit knapp 17 Prozent hingegen bei den Physikern und Chemikern.

EU-Vergleich

In der EU-25 sind 44,0 Prozent der Arbeitskräfte weiblich. Seit 1998 ist dieser Wert um 1,5 Prozent gestiegen (bei den Männern um 0,4 Prozent). Bei den beschäftigten WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen liegt der Frauenanteil bei 29,0 Prozent. Bei den Beschäftigten mit einem universitären Abschluss, die einen wissenschaftlich-technischen Beruf ausüben, ist jedoch ein Frauenanteil von 50,0 Prozent gegeben. Seit 1998 ist die Beschäftigung bei männlichem wissenschaftlichen Personal und Ingenieuren um zwei Prozent gestiegen, bei weiblichem jedoch nur um 0,3 Prozent (vgl. She Figures 2006). Wenn es also längerfristig zu keiner Trendumkehr kommt, bedeutet dies einen relativen Rückgang des weiblichen Anteils an WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen.

Beschäftigungsanteile von Frauen in der EU-25 nach Kategorien, 2004, in Prozent

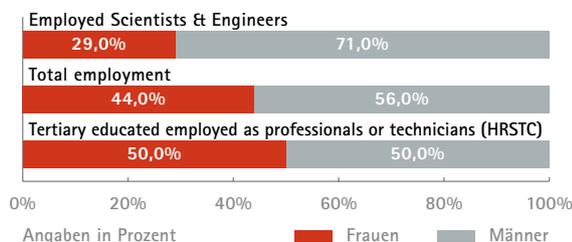


Abbildung 11
Quelle: She Figures 2006: Eurostat Labour Force Survey, EU-25 estimated by Eurostat

In Österreich besteht nur ein Prozent der weiblichen Arbeitskräfte aus Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen, womit Österreich im EU-Vergleich an zweitletzter Stelle liegt. Jedoch ist in

Österreich auch bei den Männern der Anteil der Wissenschaftler und Ingenieure an der gesamten Arbeitskraft relativ niedrig.

Anteil der WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen an den gesamten Arbeitskräften, nach Geschlecht, 2004

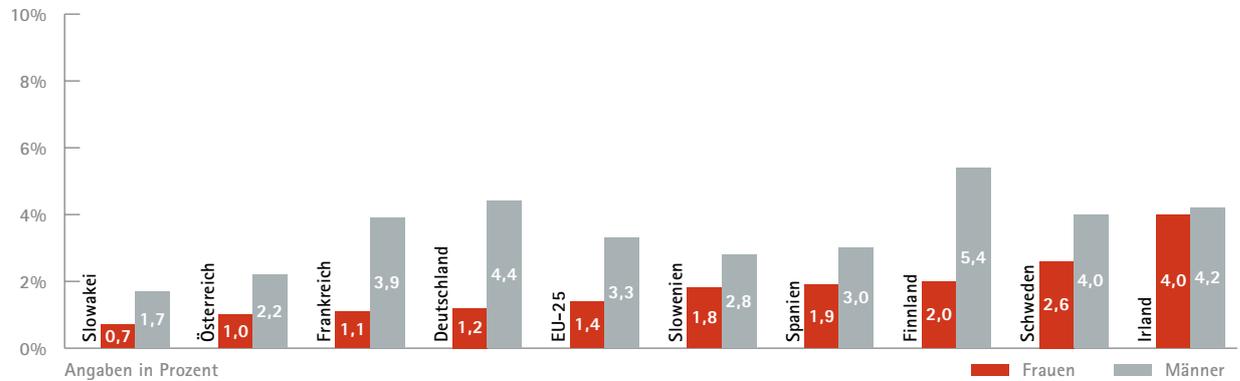


Abbildung 12

Quelle: She Figures 2006, Eurostat Community Labour Force Data

Im EU-Vergleich, der für die Referenzjahre 2003 (bzw. 2002 für Österreich) publiziert wurde, sind nur für Deutschland, Luxemburg und die Niederlande niedrigere Frauenquoten beim F&E-Personal ausgewiesen als für Österreich (< 20 Prozent). Die höchste „Frauenforschungsquote“ hatten Lettland, Litauen und Bulgarien (> 45 Prozent) (vgl. She Figures 2006).

In Anbetracht des Frauenanteils nach Sektoren liegt Österreich in der industriellen Forschung deutlich unter dem EU-25-Durchschnitt und bildet mit den Niederlanden das Schlusslicht. Im Hochschulsektor sind im Jahr 2004 lt. Statistik Austria (2007) rd. 33 Prozent des wissenschaftlichen Personals weiblich. Auch hier wird der EU-Durchschnitt nicht erreicht. Nur im Sektor Staat⁸ ist Österreich mit rd. 36 Prozent dem EU-Durchschnitt sehr nahe (vgl. She Figures 2006, Statistik Austria 2007).

Die vorhandenen europäischen Vergleichsdaten zur horizontalen Segregation von Frauen und Männern nach Studien- und Arbeitsfeld (Doktorabschluss, Beschäftigung nach Forschungs-

bereich innerhalb der Sektoren) verdeutlichen, dass in den Bereichen Physik, Mathematik, und vor allem Informatik, Ingenieurwissenschaften und Maschinenbau eindeutig mehr Männer als Frauen vorzufinden sind, während im naturwissenschaftlichen Bereich der Frauenanteil viel höher ist (EU-Durchschnitt von 54,4 Prozent bei den Doktoratsabschlüsse, vgl. She Figures 2006, zur Situation in Österreich vgl. Abbildung 2).

2.1.4 Fördermaßnahmen für Frauen in F&E

In den letzten Jahren haben sich nicht nur die EU-Kommission und die OECD, sondern auch Österreich dem Thema Frau in Forschung und Technologie bzw. in technischen Berufen angenähert. In Österreich sind wichtige Initiativen und Plattformen entstanden, die das Ziel verfolgen, Frauen bzw. Mädchen in Wissenschaft und Technik zu unterstützen. Die folgende Tabelle veranschaulicht einige Beispiele von vorhandenen Maßnahmen, bei denen es sich um frauenspezifische Förderprogramme handelt:

⁸ Bundesinstitutionen (unter Ausklammerung der im Hochschulsektor zusammengefasst), Landes-, Gemeinde-, Kammerinstitutionen und Einrichtungen von Sozialversicherungsträgern, Institute und Forschungsstellen der Ludwig-Boltzmann-Gesellschaft und vorwiegend von der öffentlichen Hand finanzierte und/oder kontrollierte private Organisationen ohne Erwerbscharakter



Österreichische Fördermaßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Mädchen in Wissenschaft und Technik (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

| Zuständige Institution | Programm/Initiative | Zielgruppe | Kurzbeschreibung |
|---------------------------------------|---|--|--|
| BMWF fFORTE academic | WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien | Schülerinnen, Maturantinnen Studentinnen Wissenschaftlerinnen | WIT ist im Kern ein Dissertationsprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich Internettechnologien. Es umfasst jedoch auch laufbahnunterstützende Maßnahmen, die sowohl im Vorfeld des Studiums ansetzen, als auch Unterstützung während eines Informatikstudiums anbieten. |
| | FIT – Frauen in die Technik | Schülerinnen Eltern LehrerInnen | Das Programm bietet Schülerinnen der zehnten bis 13. Schulstufe in den Semesterferien zwei- bis dreitägige Informations- und Schnuppertage über technisch-naturwissenschaftliche Studienrichtungen. |
| | excellencia | Wissenschaftlerinnen | Die Universität erhält für jede Professur, die mit einer Frau besetzt wird und die zugleich die bestehende Anzahl an weiblichen Professuren – im Vergleich zur Vorjahresstatistik – erhöht, einen Betrag von EUR 33.880. |
| | DOC-fFORTE | Dissertantinnen bis 27 Jahre aus den Bereichen Technik, Natur- und Biowissenschaften, Medizin und Mathematik | Die DOC-fFORTE-Stipendien werden von der Österreichischen Akademie der Wissenschaften vergeben. Die Laufzeit von DOC-fFORTE beträgt max. 36 Monate. Die Höhe des Stipendiums beträgt EUR 30.000 pro Jahr. |
| BMWA w-fFORTE | Laura Bassi Centres of Expertise | Forscherinnen | In den Laura Bassi Centres soll hochwertige Grundlagenforschung in Naturwissenschaft, Technik und Biotechnik/Biomedizin an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft ermöglicht werden. Die sieben Zentren sollen jeweils auf wissenschaftlicher Ebene von Frauen geleitet werden und ein adäquater Anteil des Forschungspersonals soll von Frauen besetzt sein. |
| | Wissensbasis | Öffentlichkeit | Bereitstellung neuer Studien, Daten, Einblicke |
| BMVIT FEMtech-fFORTE | FEMtech Karriere und FEMtech Karriere plus | forschungs- und technologieintensive Unternehmen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Naturwissenschaft und Technik Forscherinnen Technikerinnen | FEMtech Karriere vergibt Förderungen für die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. |
| | FEMtech Fachhochschulen | Schülerinnen Studentinnen und Absolventinnen von Fachhochschulen StudiengangsleiterInnen Fachhochschulrat und Fachhochschulkonferenz | Im Rahmen des FEMtech-Fachhochschulwettbewerbs werden Fachhochschulen gefördert, die den Anteil an Absolventinnen im naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen erhöhen und Bewusstsein für gender-relevante Themen im Fachhochschulsektor schaffen möchten. |
| | FEMtech Außeruniversitäre Forschung | Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | Förderung von Maßnahmen zur Strukturveränderung und zur individuellen Karriereförderung |



| Zuständige Institution | Programm/Initiative | Zielgruppe | Kurzbeschreibung |
|------------------------|---------------------------------|---|---|
| BMWf FWF | Hertha Firnberg Programm (FWF) | Universitätsabsolventinnen | Post-Doc: finanzielle Förderung von Frauen am Beginn der wissenschaftlichen Karriere, Alter bis 40 Jahre |
| | Elise-Richter Programm (FWF) | Wissenschaftlerinnen | Senior-Post-Doc: finanzielle Unterstützung hervorragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung bis zur Qualifikation zur Bewerbung um eine Professur, keine Altersgrenze |
| TU Wien | TU! MentorING | Dissertantinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen der TU Wien | Es handelt sich um ein Mentoring-Programm nach dem Vorbild des Mentoring-Programms der Universität Wien, bei denen ProfessorInnen der TU jeweils vier Mentees 18 Monate lang begleiten und sie u. a. in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützen und Zugänge zu formellen und informellen wissenschaftlichen Netzwerken eröffnen. |
| Universität Salzburg | ditact_women's IT summer school | Studentinnen und Schülerinnen Wissenschaftlerinnen | ditact_women's IT summer school ist eine Sommerakademie der Universität Salzburg. Es werden Lehrveranstaltungen zu diversen IT-Themen angeboten. |
| Donau Uni Krems | ADVANCE | Forscherinnen in der Pre- und Post-Doc-Phase, insbesondere aus Technik und Naturwissenschaft | Dieses EU-geförderte Projekt bietet ein Trainingsprogramm im Rahmen einer Summer School, in dem die ausgewählten Teilnehmerinnen, ihren Bedürfnissen entsprechend, Kompetenzen für Forschungs- und Managementaufgaben erhalten. Ein weiterer Teil des Projekts bildet das begleitende Mentoring- und Coaching-Programm. |
| ZIT | FemPower Vienna 2007 | Wiener Unternehmen, die Forschungs- und Entwicklungsprojekte unter wesentlicher Mitwirkung von Frauen durchführen | Der Call richtet sich an Projekte aus allen Technologiebereichen. Die Projekte müssen mittels eigener F&E-Tätigkeit durchgeführt werden und zu Produkt- und/oder Verfahrensinnovationen mit klarer ökonomischer Verwertungsorientierung führen. |

Tabelle 3

Quelle: fFORTE, FEMtech, FWF, TU Wien, Donau-Uni Krems, ZIT

Neben frauenspezifischen Förderungen sind Maßnahmen, die eine verstärkte Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Technologieförderprogrammen unterstützen, eine weitere Möglichkeit, Frauen aus/in FTI zu unterstützen. Darunter fallen z. B. die Einführung von Zielquoten für Forscherinnen, Maßnahmen für einen gendergerechten Sprachgebrauch in den Antragsunterlagen⁹ oder eine höhere Anzahl an Frauen in den Evaluierungsgremien (vgl. Dörflinger/Sheikh 2005).

2.2. Die berufliche Selbstständigkeit von Frauen

Laut Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Österreich waren im Jahr 2005 von rd. 406.000 Spartenmitgliedern (natürliche Personen) rd. 121.000 bzw. ca. 30 Prozent weiblich. Somit ist fast jedes dritte Kammermitglied und damit jede/r dritte UnternehmerIn der gewerblichen Wirtschaft eine Frau. Auch in den zwei größten Sparten (Gewerbe/Handwerk und Handel) sind jeweils ein Drittel der Selbstständigen Frauen. Den höchsten Frauenanteil – mit über 40 Prozent – weist die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft auf. Die drittgrößte Sparte Information und Consulting wird hingegen zu fast 80 Prozent von Männern dominiert.

Um ein umfassendes Bild über die berufliche Selbstständigkeit von Frauen in Österreich darstellen zu können, müssen neben der Mitgliedsstatistik der WKÖ auch andere statistische Quellen¹⁰ herangezogen werden, da in den Statistiken der WKÖ nur UnternehmerInnen aus jenen Sparten berücksichtigt werden, für die eine

⁹ Die FEMtech-Initiative hat in diesem Zusammenhang einen „Leitfaden zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den BMVIT-Technologieprogrammen“ erstellt.

¹⁰ Statistik Austria, Volkszählung 2001, Arbeitsstättenzählung 2001, Mikrozensus 2005, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Synthesis

Anzahl der Mitglieder der WKÖ im Jahr 2005 nach Sparten¹, nach Geschlecht, in Prozent

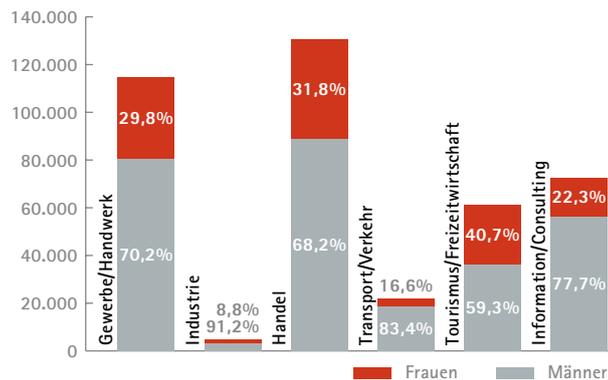


Abbildung 13

¹ ohne Sparte Bank und Versicherung, in dieser sind nur 0,07 Prozent aller Spartenmitglieder tätig
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Mitgliederstatistik 2006

Mitgliedschaft erforderlich ist, während andere Berufsgruppen, wie z. B. jene der freien Berufe oder der Neuen Selbstständigen, nicht in diese Statistiken eingehen.

Der Anteil der Frauen an den selbstständig Erwerbstätigen liegt je nach Erhebung¹¹ in Österreich zwischen 27,0 Prozent und 35,0 Prozent. Während der vergleichsweise niedrige Wert der Leistungs- und Strukturhebung darauf zurückzuführen sein dürfte, dass hier Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (Unterrichtswesen, Gesundheitswesen, sonstige Dienstleistungen) nicht enthalten sind, kann der hohe Anteil in der Volkszählung mit dem Miteinbezug der mithelfenden Familienangehörigen begründet werden.

Selbstständige in der Gesamtwirtschaft, nach Geschlecht, in Prozent

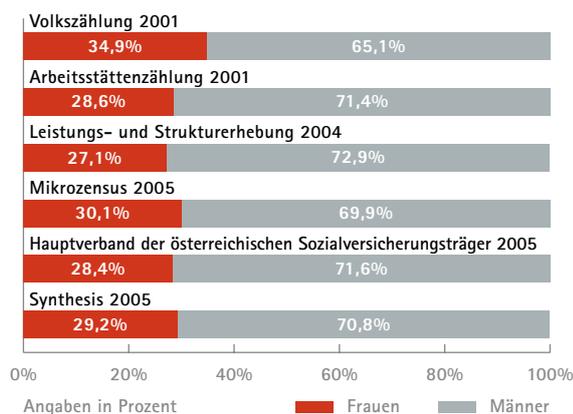


Abbildung 14

Quellen: Statistik Austria, Volkszählung 2001, Arbeitsstättenzählung 2001, Mikrozensus 2005, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Synthesis

Hinsichtlich der einzelnen Wirtschaftszweige zeigt sich, dass Frauen und Männer in sehr unterschiedlichen Bereichen ihren unternehmerischen Schwerpunkt setzen. Der Anteil der selbstständigen Frauen ist im Unterrichtswesen, im Gesundheitswesen und in den sonstigen Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch. In der Produktion und im Bauwesen sind vergleichsweise wenige Frauen selbstständig tätig.

Für einzelne technische Berufe in Wien haben Reidl et al. (2006) die im Vergleich zu Männern geringe Gründungsneigung von Frauen aufgezeigt: So machen Frauen rund 38 Prozent der unselbstständig Beschäftigten in der Architektur aus, aber nur gut 13 Prozent der Betriebsinhabenden.

Anteil der Frauen an den Selbstständigen nach Branche in Prozent

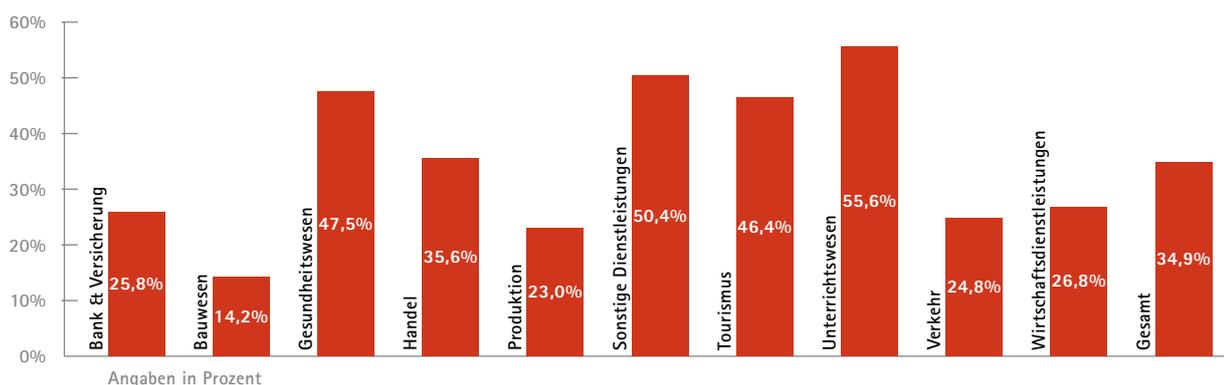


Abbildung 15

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001

¹¹ Werte differieren voneinander aufgrund unterschiedlicher Erfassungsmethoden, Definitionen sowie Zeiträume und Bezugsgrößen.

Anteil weiblicher Beschäftigter in Software und Architektur in Wien

| | unselbstständig Beschäftigte | | | tätige BetriebsinhaberInnen | | |
|-------------|------------------------------|----------|---------|-----------------------------|----------|---------|
| | gesamt | weiblich | Prozent | gesamt | weiblich | Prozent |
| Software/IT | 20.187 | 6.502 | 32,2 | 3.431 | 387 | 11,3 |
| Architektur | 8.131 | 3.077 | 37,8 | 2.991 | 400 | 13,4 |

Tabelle 4
Quelle: Eichmann et al (2006)

Anteil der Frauen an den Selbstständigen¹, den ArbeitnehmerInnen und an der gesamten Beschäftigung in der Europäischen Union, 2. Quartal 2006, in Prozent

| | Selbstständige | | | ArbeitnehmerInnen | Gesamte Beschäftigung |
|------------------------|----------------|--------|---------|-------------------|-----------------------|
| | gesamt | mit MA | ohne MA | | |
| Belgien | 28,6 | 22,6 | 31,7 | 45,6 | 44,1 |
| Bulgarien | 32,4 | 26,3 | 35,3 | 48,6 | 46,9 |
| Dänemark | 24,7 | 21,4 | 27,8 | 48,6 | 46,7 |
| Deutschland | 31,1 | 24,7 | 36,1 | 46,8 | 45,3 |
| Estland | 30,8 | - | 35,1 | 52 | 50,2 |
| Finnland | 31,9 | 27,2 | 34,3 | 50,7 | 48,4 |
| Frankreich | 28 | 22,2 | 32,2 | 48,1 | 46,3 |
| Griechenland | 27,5 | 19,5 | 30,5 | 41,4 | 38,8 |
| Irland | 15,6 | 16,6 | 15 | 47,3 | 42,4 |
| Italien | 27,9 | 22 | 30,4 | 42,7 | 39,3 |
| Lettland | 41,1 | 40 | 41,5 | 51,3 | 50 |
| Litauen | 36,1 | 24,7 | 38,3 | 51 | 49,6 |
| Luxemburg | 34,7 | 24,1 | 40,6 | 42,3 | 41,8 |
| Malta | 14,4 | - | 15 | 34,3 | 31,6 |
| Niederlande | 33,2 | 22,6 | 38 | 46,3 | 44,9 |
| Österreich | 35 | 25,6 | 41,5 | 46,2 | 45,1 |
| Polen | 34,8 | 29,8 | 36 | 46,2 | 44,7 |
| Portugal | 42 | 27,1 | 46,6 | 46,9 | 46 |
| Rumänien | 30 | 27,7 | 30,2 | 46,3 | 46 |
| Schweden | 25,6 | 20,3 | 28,7 | 49,9 | 47,3 |
| Slowakei | 25,6 | 25,6 | 25,7 | 46,2 | 43,8 |
| Slowenien | 27,1 | 29,8 | 26 | 47,7 | 46,2 |
| Spanien | 29 | 24,3 | 31,3 | 42,6 | 40,6 |
| Tschechische Republik | 26,9 | 24,2 | 27,9 | 46 | 43,3 |
| Ungarn | 30,4 | 27 | 33,2 | 47,5 | 45,5 |
| Vereinigtes Königreich | 27,7 | 23,8 | 28,9 | 49,3 | 46,6 |
| Zypern | 26,3 | 11,6 | 33,5 | 47 | 43,5 |
| EU-27 | 29,9 | 23,9 | 32,5 | 46,6 | 44,4 |

Tabelle 5
¹ inkl. Land- und Forstwirtschaft
Quelle: Eurostat, Labour Force Survey 2006

Auch EU-weit ist der Frauenanteil unter den ArbeitnehmerInnen deutlich höher als der Anteil der weiblichen Selbstständigen. So sind rd. 47 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der EU-27 weiblich, während es unter den Selbstständigen nur rd. 30 Prozent sind. Tendenziell ist auch der Anteil der Frauen unter den Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen (de facto EinpersonenerInnen) deutlich höher als bei den Arbeitgeberunternehmen.

Österreich liegt mit 35,0 Prozent Frauenanteil unter den Selbstständigen im europäischen Spitzenfeld, unter den selbstständig Erwerbstätigen ohne MitarbeiterInnen liegt die Frauenquote sogar bei 41,5 Prozent (siehe Tabelle 5). Während der Anteil der Frauen bei den Selbstständigen, die keine ArbeitnehmerInnen beschäftigen, im Zeitablauf angestiegen ist, hat sich die Verteilung bei den Selbstständigen insgesamt kaum verändert.

2.3. Frauen gründen

2.3.1 Das österreichische Gründungsgeschehen

Betrachtet man die Entwicklung der österreichischen Neugründungen in der gewerblichen Wirtschaft über die letzte Dekade, so ist eine positive Gründungsdynamik sowohl allgemein als auch bei von Frauen neugegründeten Unternehmen festzustellen. Der Frauenanteil an den Gründungen ist seit 1993 ebenso deutlich gestiegen (+ neun Prozentpunkte zwischen 1993 und 2005) wie die absolute Anzahl der gegründeten Unternehmen (siehe Abbildung 16). Im Jahr 2005 lag der Frauenanteil bei rd. 36 Prozent aller Neugründungen von Einzelunternehmen – somit auch deutlich höher als der Frauenanteil unter allen Spartenmitgliedern: Knapp 9.000 Unternehmen wurden 2005 von Frauen gegründet.

Der höchste Frauenanteil unter den Gründungspersonen der gewerblichen Wirtschaft (über 85 Prozent) ist in den traditionell von Frauen dominierten Branchen, d. h. in den Fachgruppen FriseurInnen, FußpflegerInnen, KosmetikerInnen und MasseurInnen sowie in der Fachgruppe Bekleidungsbranche zu finden. Viele Gründungen von Frauen gibt es zudem im Druckgewerbe, im Direktvertrieb sowie im Textil- und Schuhhandel. Rd. ein Viertel aller neugegründeten Unternehmen von Frauen konzentriert sich in diesen Fachgruppen.



Entwicklung der österreichischen Unternehmensneugründungen¹ nach Geschlecht, 1993 – 2005, absolut und Frauenanteil in Prozent

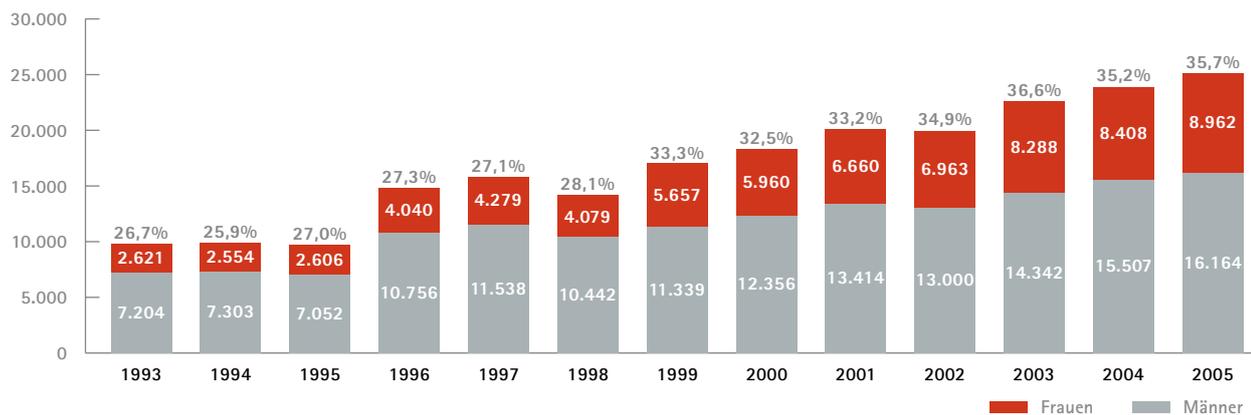


Abbildung 16

¹ Es werden die Neugründungen der Einzelunternehmen dargestellt, da nur für diese Unternehmen geschlechtsspezifische Aussagen getätigt werden können. Die Einzelunternehmen stellen rd. 80 Prozent aller Unternehmensneugründungen der gewerblichen Wirtschaft dar.

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Neugründungsstatistik 2006

Die in den letzten Jahren veröffentlichten empirischen Studien zum österreichischen Gründungsgeschehen geben ebenfalls Aufschluss über den Frauenanteil unter den Gründerpersonen (vgl. Wanzenböck, 1998a und 1998b; Frank et al., 1999; Schwarz/Grieshuber, 2003a und 2003b; Dormayer/Lenger, 2006). Während Wanzenböck (1998b, S. 81) und Frank et al. (1999, S. 82) sowie Dormayer/Lenger (2006, S. 93) in ihren empirischen Studien einen Frauenanteil unter den Gründerpersonen von rd. 30 Prozent ausweisen, liegt der Anteil der Gründerinnen in der Studie von Schwarz/Grieshuber (2003a, S. 83) bei nur einem Viertel.¹²

Die Geschlechterverteilung hinsichtlich Ausmaß und Art der Unternehmensgründungen zeigt in Österreich ein sehr traditionelles Bild: Frauen wagen grundsätzlich seltener als Männer den Weg in die Selbstständigkeit und wenn, dann handelt es sich eher um personenbezogene Dienstleistungen. Die Gründung von „rein technisch“ dominierten Dienstleistungsunternehmen durch Frauen stellt eine Randerscheinung dar (vgl. Schwarz/Grieshuber, 2003a).

Die Tätigkeits- und Berufsprofile von Neuen Selbstständigen bestätigen dieses Bild. Es dominieren Lehr- und Kulturberufe (38,9 Prozent), gefolgt von Gesundheitsberufen (17,6 Prozent) und technischen Berufen (11,6 Prozent). Während im Bereich der Lehr- und Kulturberufe Frauen etwas häufiger vertreten sind als Männer, wird das Feld der Gesundheitsberufe überwiegend von Frauen besetzt. In technischen Berufen sind mehr als doppelt so viele Männer als Frauen selbstständig tätig (vgl. Fink et al., 2005, S. 27).

2.3.2 Gründungen von Frauen in FTT

Über spezifische FTT-Gründungen von Frauen liegen bislang für Österreich keine systematischen Daten vor. Entsprechende Anhaltspunkte bzw. Richtwerte können aus exemplarischen Betrachtungen (z. B. Auswertungen auf Ebene von Förderpro-

grammen, vgl. voriges Kapitel) oder aus der Übertragung internationaler Erfahrungen generiert werden.

So zeigt eine Pilotanalyse des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim, in welcher die geschlechtsspezifische Struktur des Gründungsgeschehens der Jahre 1998 bis 2000 in Westdeutschland (und ausgewählten Bundesländern) explizit berücksichtigt wurde, folgende Befunde:

- Der Anteil der Gründungen, an denen Frauen beteiligt sind, beträgt rd. 30 Prozent, wobei die regionalen Unterschiede (auf der Ebene der untersuchten Bundesländer) sehr gering sind.
- Bei einer Betrachtung auf der Ebene von sechs großen Branchengruppen (Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen, Handel, Verkehr/Nachrichten, Unternehmensnahe Dienstleistungen und Konsumorientierte Dienstleistungen) finden sich große Unterschiede in Bezug auf den Frauenanteil, mit einem Minimum des Frauenanteils im Bauwesen (rd. 17 Prozent) und einem Maximum bei den Konsumorientierten Dienstleistungen (rd. 38 Prozent).
- Ebenfalls große Unterschiede finden sich innerhalb der wissenschaftsintensiven Branchen. Der Frauenanteil an den Gründungen beträgt in F&E-intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes und auch des Dienstleistungssektors lediglich rd. 18 Prozent, während er bei den nicht-technischen Beratungsdienstleistungen rd. 30 Prozent beträgt. Bei Gründungen in Branchen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) liegt der Frauenanteil ebenfalls lediglich bei rd. 19 Prozent.

Die deutsche bga (bundesweite gründerinnenagentur) geht von einem rd. zehn bis 15-prozentigen Frauenanteil bei technologieorientierten Gründungen aus.¹³

¹² Wobei Wanzenböck (1998b) und Frank et al. (1999) die Gründungskohorte aus dem Jahr 1997 und Schwarz/Grieshuber (2003a) aus dem Jahr 1999 analysieren.

¹³ Vgl. bga (2006): Technologieorientierte Gründungen durch Frauen, Factsheet 5/2006

2.3.3 Charakteristika der von Frauen gegründeten Unternehmen in Österreich

Rechtsform der gegründeten Unternehmen

Seit einigen Jahren nimmt die Gründung von Einzelunternehmen insgesamt zu. Laut WKÖ liegt der Anteil dieser Rechtsform an allen gewählten Rechtsformen bei Gründungen bei rd. 80 Prozent. Frauen wählen in einem höheren Ausmaß die Rechtsform des Einzelunternehmens als Männer. In der Studie von Schwarz (2006, S. 33) gründeten die befragten Unternehmerinnen in einem signifikant höheren Ausmaß (90,7 Prozent) ein Einzelunternehmen als ihre männlichen Kollegen (71,3 Prozent).

Einen signifikanten Unterschied in der Wahl der Rechtsform des geführten Unternehmens zwischen Frauen und Männern haben bereits Schwarz/Grieshuber (2003b, S. 52) aufgezeigt. Frauen sind demnach in deutlich geringerem Ausmaß an GmbHs beteiligt als Männer (Verhältnis Frauen/Männer: 0,29). Bei den Einzelunternehmen liegt das Verhältnis von Frauen und Männern bei 0,4. Die Art der Tätigkeit, das Ausmaß der Risikobereitschaft sowie der Zugang zu (finanziellen) Ressourcen dürften laut der AutorInnen wesentliche Determinanten dieses Verhaltens sein.

Dieses Phänomen bestätigt sich ebenfalls im Bereich der Neuen Selbstständigkeit (vgl. Fink et al. 2005, S. 30). Neue Selbstständige führen ihre Tätigkeit in größtem Umfang (83,3 Prozent) als EinzelunternehmerInnen aus, wobei diese Tendenz bei Frauen noch stärker ausgeprägt ist als bei Männern. Bei der Rechtsform der GmbH (6,8 Prozent) ist ein größerer Anteil an Männern zu finden. Die von Männern geführten GmbHs sind gehäuft in den Tätigkeitsfeldern Architektur, Softwaretechnik, Spedition und Reparatur zu finden, während der Schwerpunkt der von Frauen geführten GmbHs bei kaufmännischen und Bürotätigkeiten liegt.

Auch bei technisch dominierten Gründungen greifen Frauen vor allem auf die Rechtsform des Einzelunternehmens zurück. So liegt der Anteil der Einzelunternehmen auch unter den österreichischen selbstständigen Ingenieurinnen bei 80,0 Prozent (vgl. Knoll/Szalai 2006, S. 24).

Art der Gründung

Die Neugründung ist die häufigste Gründungsart. Mehr als 80 Prozent der österreichischen Gründungen (vgl. Frank et al. 1999, S. 118; Schwarz/Grieshuber 2003a, S. 45) sind originäre Gründungen.

Bei Unternehmensübernahmen treten Frauen häufiger als Männer als Übernehmerinnen auf (vgl. Wanzenböck 1998b; Schwarz/Grieshuber 2003a). Begründet kann dies damit werden, dass Übernahmen verstärkt in jenen Branchen stattfinden, die insgesamt überdurchschnittlich hohe Frauenanteile aufweisen (vgl. Schwarz/Grieshuber 2003a). Wie schon oben erwähnt, gründen Frauen seltener GmbHs als Männer – tun sie es doch, so tendieren sie in signifikant höherem Ausmaß zu Teamgründungen als dies männliche Gründer tun (Schwarz/Grieshuber 2003b). Dieses Verhalten dürfte laut AutorInnen auf ein höheres Maß an Teamfähigkeit, einen geringeren Ressourcenzugang oder eine niedrigere Risikobereitschaft von Frauen zurückzuführen sein.

Unternehmensgröße, Beschäftigungs- und Wachstumseffekte

Frauen gründen im Durchschnitt kleinere Betriebe als Männer. Gründerinnen starten ihr Unternehmen großteils ohne VollzeitmitarbeiterInnen. In der Untersuchung von Schwarz (2006, S.101) arbeiteten 63,0 Prozent der Gründerinnen zum Zeitpunkt der Gründung ohne weitere Vollzeitkraft, bei den Männern waren dies nur 53,0 Prozent.

Die Analyse der zum Thema Unternehmensgründungen verfügbaren Literatur zeigt, dass es sich bei der überwiegenden Anzahl der österreichischen Gründungen um Einpersonunternehmen handelt, wobei dieser Trend bei von Frauen neugegründeten Unternehmen noch stärker ausgeprägt ist.

Die Wachstumsraten der jungen Unternehmen sind als eher moderat einzustufen. Im Durchschnitt wird etwa ein weiterer Arbeitsplatz je Betrieb während der ersten drei bis vier Jahre nach der Gründung geschaffen. Tendenziell zeigen sich größere Wachstumseffekte bei älteren und männlichen Gründenden (vgl. Dornmayr/Lenger 2006; Wanzenböck 1998a). Unternehmen, die über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügen sowie jene, die von UniversitätsabsolventInnen gegründet wurden, sind tendenziell größer, weisen jedoch im Durchschnitt ein geringeres Wachstum auf.

Kapitalausstattung und -bedarf bei der Gründung

Viele bisher veröffentlichte Forschungsergebnisse weisen auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten hin. Frauen gründen nicht nur in anderen Branchen als Männer, ihre gegründeten und geleiteten Unternehmen unterscheiden sich auch in Hinblick auf den Einsatz und die Ausstattung mit Kapital. Bereits Wanzenböck (1998b, S. 111) stellte einen signifikanten Unterschied hinsichtlich des Startkapitalbedarfs zwischen Gründern und Gründerinnen fest. Nahezu ein Fünftel der weiblichen Gründenden hatte zum Gründungszeitpunkt keinen Kapitalbedarf (zehn Prozent bei den Männern) und rd. 37 Prozent der Frauen benötigten für die Gründung nicht mehr als EUR 7.300, während überproportional viele männliche Gründende mehr Startkapital brauchten.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Schwarz (2006, S. 43): So benötigte über die Hälfte der befragten Unternehmerinnen bis zu EUR 5.000 für die Selbstständigkeit, bei den Männern waren es hingegen nur 35,1 Prozent. In einer Studie von Knoll/Szalai (2006, S. 30) über die Situation von selbstständigen Ingenieurinnen in Österreich gaben ebenfalls rd. 40 Prozent der Ingenieurinnen an, nur Investitionen in der Höhe bis EUR 5.000 bei der Gründung getätigt zu haben.

Schwarz (2006) weist auf die grundlegende Frage des Kausalzusammenhanges hin: Benötigen Frauen weniger Kapital, weil sie durchschnittlich kleinere Unternehmen gründen? Oder gründen sie kleinere Unternehmen, weil sie nur wenig Kapital zur Verfügung haben? Männer weisen nämlich grundsätzlich einen höheren Kapitalbedarf als Frauen auf. Auch wenn die Männer ein Einzelunternehmen gründen, ist ihr Kapitalbedarf signifikant höher als der von Gründerinnen. Der geringere Kapitalbedarf von Gründerinnen ist in allen Branchen zu beobachten, wobei sich im Gewerbe und Handwerk sowie im Handel besonders große Geschlechtsunterschiede auf tun. Der generell höhere Kapitalbedarf von Gründern wird auch in der Studie zu den Neuen Selbstständigen von Fink et al. (2005, S.46) bestätigt, bei der das



Startkapital von Männern um rd. das Achtfache höher ist als bei Frauen. Mit steigendem Kapitalbedarf bei der Gründung nimmt der Anteil der männlichen UnternehmerInnen ebenfalls zu (vgl. Schwarz 2006).

Der geringe Kapitalbedarf von Frauen erklärt jedenfalls, dass der Eigenmittelanteil am Startkapital bei den Gründerinnen deutlich höher ist (vgl. Fink et al. 2005; Schwarz 2006).

Umsatz nach der Gründung

Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen unterscheiden sich bei Schwarz (2006, S. 99) signifikant bezüglich des Umsatzes im ersten Geschäftsjahr. Mehr als zwei Drittel der selbstständigen Frauen erwirtschafteten lediglich einen Umsatz von bis zu EUR 20.000 (41,1 Prozent bei den Männern). Der Kapitalbedarf bei der Gründung spielt hierbei eine entscheidende Rolle: Je höher der Kapitalbedarf, desto höher auch der Umsatz im ersten Jahr. Bei gleichem Kapitalbedarf machten trotz allem die Frauen einen niedrigeren Umsatz als ihre männlichen Kollegen. Es lässt sich hierbei festhalten, dass von Frauen geführte Unternehmen ein im Durchschnitt deutlich niedrigeres Umsatzniveau aufweisen als Betriebe von Männern.

Die Spanne der Jahresumsätze von Neuen Selbstständigen variiert beträchtlich. Rd. zwei Drittel der Neuen Selbstständigen bewegen sich in einem Umsatzbereich von jährlich EUR 7.500 bis EUR 60.000. Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer, wobei allerdings geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Bereichen unter- und oberhalb dieser Spanne zu finden sind. Frauen erwirtschaften deutlich häufiger Jahresumsätze unter EUR 7.500, Männer häufiger oberhalb EUR 60.000 (vgl. Fink et al., 2005, S. 43).

2.3.4 Charakteristika der Gründerinnen in Österreich

Alter

Frauen scheinen bei der Gründung eines Unternehmens tendenziell älter zu sein als Männer (vgl. Schwarz/Grieshuber, 2003a; Schwarz 2006). Wird das Alter der Gründerpersonen nach Geschlecht betrachtet, so zeigt sich bei Schwarz/Grieshuber (2003a, S. 85), dass Frauen (42,0 Prozent) in der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen am häufigsten vertreten sind, jedoch mit einem geringeren Anteil als Männer (47,5 Prozent). Bei den 40 bis 49-Jährigen sind die Frauen (33,0 Prozent) im Verhältnis zu den Männern (26,8 Prozent) stärker repräsentiert. Diese Unterschiede sind laut den AutorInnen eine Folge der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Berufsverläufe. So dürften die Schwierigkeiten, nach familienbedingter Berufsunterbrechung wieder ein geeignetes Arbeitsverhältnis zu finden, für zahlreiche Frauen Anlass für die selbstständige Erwerbstätigkeit sein.

Bildungshintergrund

In den Gründungsstudien, die das Gründungsgeschehen in der gewerblichen Wirtschaft untersuchen, ist bei der Analyse des Bildungsniveaus der Gründerpersonen eine deutliche Dominanz von Unternehmensgründungen aus Lehrberufen festzustellen (vgl.

Wanzenböck 1998a, 1998b; Frank et al. 1999; Schwarz/Grieshuber 2003a).

Werden die Verhältniszahlen weiblicher zu männlicher Gründerpersonen in Bezug auf den höchsten Bildungsabschluss betrachtet, verfügen Gründerinnen tendenziell über ein niedrigeres Bildungsniveau als Gründer (vgl. Wanzenböck 1998a, 1998b; Schwarz 2006). Im Ausbildungsbereich Berufsbildende Mittlere Schule sind Frauen etwas überrepräsentiert, im Bereich Matura/ Meisterprüfung und Universitätsstudium hingegen unterrepräsentiert (vgl. Schwarz/Grieshuber 2003a). Im Vergleich zu allen weiblichen Erwerbstätigen weisen Gründerinnen jedoch insgesamt höhere Bildungsabschlüsse auf (vgl. Schwarz 2006; Heckl et al. 2005).

Eine Betrachtung der Neuen Selbstständigen hinsichtlich ihrer Ausbildung zeigt, dass das Bildungsniveau dieser Gruppe besonders hoch ist. Bei fast der Hälfte der Neuen Selbstständigen liegt eine Hochschulbildung vor. Rd. ein Fünftel verfügt über eine Matura und rd. 19 Prozent über einen Lehrabschluss. Erwähnenswert ist, dass weibliche Neue Selbstständige hier deutlich höhere Bildungsabschlüsse als ihre männlichen Kollegen aufweisen. Dies ist etwa aus dem mit 67,0 Prozent überragenden Anteil von weiblichen Universitäts-, Fachhochschul- und Kollegabsolventinnen ersichtlich, welcher doppelt so hoch liegt wie bei den Männern (vgl. Fink et al., 2005, S. 25).

Branchen- bzw. Führungserfahrung

Nur etwa die Hälfte der Frauen, die sich selbstständig machen, kann zum Gründungszeitpunkt auf Erfahrungen aus einer früheren beruflichen Tätigkeit in derselben oder einer ähnlichen Branche zurückgreifen. Tendenziell weisen Frauen eine signifikant geringere Branchenerfahrung als Männer auf. Der Anteil der weiblichen GründerInnen ohne Branchenerfahrung ist doppelt so hoch wie jener der männlichen (vgl. Wanzenböck, 1998b, S. 73; Schwarz/Grieshuber, 2003a, S. 99; Schwarz, 2006, S. 32).

Arbeitsaufwand

Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmerinnen gab in der Studie von Heckl et al. (2005) an, wöchentlich 30 bis 60 Stunden in ihrem Unternehmen zu arbeiten. Mehr als die Hälfte arbeitet mehr als 40 Stunden pro Woche. Selbst ein Drittel der Unternehmerinnen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter arbeitet mehr als 40 Wochenstunden, bei Unternehmerinnen ohne Betreuungspflichten sind es doppelt so viele.

Rd. 36 Prozent der Neuen Selbstständigen arbeiten laut Fink et al. (2005, S. 32f) im Durchschnitt mehr als 40 Wochenstunden. Hinsichtlich der im Durchschnitt geleisteten Wochenstundenanzahl sind bei den Neuen Selbstständigen geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten. Während rd. 59 Prozent der hauptberuflich tätigen Männer über 40 Wochenstunden arbeiten, sind es bei den hauptberuflich tätigen Frauen nur rd. 27 Prozent. Diese Tendenz ist laut den Autoren in etwas schwächerer Form ebenfalls bei den gewerblichen Selbstständigen nachzuweisen. Demzufolge ist die Hälfte der gewerblich selbstständigen Frauen im Ausmaß von 40 Wochenstunden und darüber hinaus tätig, Männer sind es hingegen zu rd. 87 Prozent. Zudem weisen weibliche Neue Selbstständige in Haupterwerbsfunktion mit steigendem Alter eine geringere durchschnittliche Wochenstundenzahl auf, männliche Neue Selbstständige in Haupterwerbsfunktion hingegen verzeichnen

ihre Höchstwerte an durchschnittlichen Wochenstunden in der Altersgruppe ab 50 Jahre (vgl. Fink et al., 2005, S. 32f).

2.3.5 Gründungsmotive und -hemmnisse von Frauen

Einstiegsbedingungen/Gründungsmotive

Veränderungen der Arbeitswelt und der Arbeitsmarktstrukturen bilden den Hintergrund bei individuellen Gründungsentscheidungen. Das komplexe Zusammenspiel von Globalisierung, technischer Entwicklung, neuen Unternehmensstrategien, demografischem Wandel, steigender Frauenerwerbstätigkeit und der Differenzierung von Lebensstilen und Erwerbsverläufen sowie Erwerbswünschen führt seit Ende der 1980er Jahre zudem zu einem Wandel der Erwerbsformen (vgl. Vanselow, 2003). Die Veränderungen der Bedingungen und der Beschaffenheit des Arbeitsmarktes zeigen sich laut Leicht/Lauxen-Ulbrich (2002) sowohl im Bereich der abhängigen Beschäftigung als auch in der beruflichen Selbstständigkeit, wobei die Grenze zwischen diesen zwei Arbeitsformen verschwimmt, wie die These vom Arbeitskraftunternehmer (Voß, 2003) zeigt, der in Form selbstständiger wie unselbstständiger Beschäftigung vorkommen kann. Die Pluralisierung der Erwerbsformen kommt bei den ArbeitnehmerInnen vor allem durch vermehrte Teilzeit und befristete Beschäftigung zum Ausdruck. Gleichzeitig lässt sich auch unter den Selbstständigen eine Steigerung der Tätigkeiten auf Teilzeitbasis sowie im Nebenerwerb, und insbesondere von Einpersonenernehmen feststellen.

Der Gründungsanlass spielt im komplexen Gefüge des Gründungsprozesses eine entscheidende Rolle. Gründungen basieren auf unterschiedlichen Lebenssituationen und Motiven, somit stellen GründerInnen eine höchst heterogene Gruppe dar. Von großer Bedeutung für die Begründung der beruflichen Selbstständigkeit sind nach Leicht/Luber (2002) soziodemografischen Faktoren wie soziale Herkunft, Geschlecht und vor allem Bildung, Alter sowie berufliche Erfahrung.

Nach Leicht/Luber (2002) sind sowohl strukturelle Rahmenbedingungen als auch individuelle Faktoren für die Gründungsentscheidung relevant, Mikro- und Makroumfeld beeinflussen also die Entscheidungsfindung. Wenny (1999) dagegen betont, dass letztlich die Motive zum Schritt in die Selbstständigkeit auf der Mikro-Ebene, d. h. auf der Stufe des einzelnen Akteurs zu suchen sind. Aus dem breiten Kontinuum von divergierenden Motivlagen lassen sich laut Wenny (1999) zwei (idealtypische) Hauptmotive angeben, nämlich einmal eine berufliche Logik, die einer Ökonomie der Not (Push-Faktoren) gehorcht, und zum anderen eine, die sich als Ökonomie der Selbstverwirklichung (Pull-Faktoren) bezeichnen lässt. Bei den Selbstständigen, die einer Ökonomie der Not folgen, handelt es sich laut Wenny (1999) um Menschen, die in die Selbstständigkeit gedrängt werden, weil sie weder realistische noch akzeptable Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sehen. Dem entgegengesetzten Muster, einer Rationalität der Selbstverwirklichung, folgen laut Wenny (1999) idealtypisch Menschen, die vergleichsweise gute Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen haben und sich von einer selbstständigen, nicht weisungsgebundenen Tätigkeit angezogen fühlen.

Ein weiteres Hauptmotiv ist nach Mosberger/Steiner (2002) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit, wobei hier Aspekte zu finden sind, die sowohl einer Ökonomie der Notwendigkeit als

auch einer Ökonomie der Selbstverwirklichung zugeordnet werden können. Einerseits werden die Chancen, eine abhängige Beschäftigung zu finden, in welcher Beruf und Familie optimal vereinbart werden können, für gering gehalten, was der Ökonomie der Notwendigkeit entspricht. Andererseits besteht der Wunsch, selbstständig und nicht weisungsgebunden entscheiden und arbeiten zu können. Entsprechend der nach wie vor herrschenden Rollenverteilung in der Gesellschaft sind Frauen in der Vereinbarkeits-Motivgruppe überrepräsentiert (vgl. Schwarz, 2006). Dieses „frauentypische“ (vgl. Döbler, 1998) Motiv wird in zahlreichen Gründungsstudien betont, währenddessen es bei männlichen Gründern fast überhaupt keine Rolle spielt (vgl. Döbler, 1998; Meyer/Harabi, 2000; Korunka et al., 2000; Schwarz et al., 2004; Leicht et al., 2004). Die Hauptmotive Ökonomie der Notwendigkeit und Ökonomie der Selbstverwirklichung spiegeln sich in den Ergebnissen einiger empirischer österreichischer Erhebungen zum Gründungsgeschehen (vgl. bei Schwarz/Grieshuber, 2003a; Wanzenböck, 1998b) wieder, wobei geringe geschlechtsspezifische Unterschiede in der Motivlage zu erkennen sind und das Hauptmotiv der Selbstverwirklichung in den Ergebnissen überwiegt.

2.3.6 Gründungsförderung und Unterstützungsleistungen in Österreich

Vor dem Hintergrund der vielfältigen Barrieren, denen Gründerinnen gegenüberstehen, haben sich in Österreich Unterstützungsleistungen für Unternehmensgründungen von Frauen etabliert. Tabelle 6 listet einige Gründungsförderungsprogramme bzw. -institutionen für Frauen auf, die diese neben einer Vielzahl an Unterstützungsleistungen für Unternehmensgründungen im Allgemeinen in Anspruch nehmen können.

Beispiele von Förderungen und Einrichtungen für Gründerinnen

| |
|---|
| Arbeitsmarktservice (AMS): |
| • Gründerinnenzentrum Vorarlberg |
| Businessfrauencenter (Wien, Graz, Klagenfurt) |
| GZO – Gründerinnenzentrum Oberösterreich (Wels) |
| Territoriale Beschäftigungspakte in Österreich (TEP): |
| • Frau & Arbeit: TEP Gründerinnen und Unternehmerinnen-Zentrum Salzburg/Bayern (Salzburg) |
| • Verein „Taten statt Worte“: TEP Gründerinnenzentrum Steiermark (Graz) |
| • TEP FrauenManagement Genossenschaft (Nikitsch, Bgld) |
| Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF): |
| • WWFF-Frauenservice |
| Wirtschaftskammer Österreich: |
| • Frau in der Wirtschaft |
| • w2b – woman to business (Netzwerk) |
| Wirtschaftskammer Tirol/Frau in der Wirtschaft: |
| • Managementakademie für Unternehmerinnen |

Tabelle 6
Quelle: KMU Forschung Austria



Wie aus der Tabelle ersichtlich, gibt es kein frauenspezifisches Förderprogramm, das speziell auf Gründungen von Frauen im FTT-Bereich abzielt. Daher müssen Frauen, die ein Unternehmen im FTT-Bereich gründen wollen, auf allgemeine Programme, die

die Unternehmensgründung im forschungs- und technologieintensiven Bereich fördern, zurückgreifen. Tabelle 9 listet österreichische Gründungsprogramme auf, die speziell UnternehmensgründerInnen aus dem FTT-Bereich fördern:

Förderprogramme für Gründungen im FTT-Bereich

| Zuständige Institution | Programm | Zielgruppe | Kurzbeschreibung |
|------------------------|---|--|---|
| aws | Start-Up | UnternehmensgründerInnen aus dem Technologiebereich | Förderungsprogramm zur Unterstützung junger high-tech-orientierter Unternehmen. Das Programm umfasst die Module Preseed, Seedfinancing und ein neues Management auf Zeit-Programm. Durch seedfinancing fördert die aws ab dem Jahr 2007 in Form eines rückzahlbaren Zuschusses von bis zu EUR 1 Mio. die Gründung eines Unternehmens (rückzahlbar erst, wenn das Unternehmen in die Gewinnzone kommt). Die Richtlinien des Gesamtprogramms sind derzeit im Genehmigungsprozess. (Stand: März 2007) |
| | Businessplan-Wettbewerb Best of Biotech | Studenten und Wissenschaftler an den Universitäten und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie alle anderen Menschen mit Ideen | Ziel von Best of Biotech ist die Verbesserung der Umsetzung von wissenschaftlichen Resultaten in die wirtschaftliche Praxis und die Steigerung der Anzahl an jungen Life-Science-Unternehmen. |
| FFG | AplusB | AkademikerInnen | AplusB hilft bei der Gründung von Firmen, die aus dem akademischen Sektor kommen. Neun AplusB-Zentren sind in ganz Österreich eingerichtet worden, in denen GründerInnen qualifiziert, beraten und betreut werden. |
| | Start-up-Förderung | Technologieorientierte Unternehmen bis max. sechs Jahre nach Gründung | Beratungs- und Fördermaßnahmen für technologieorientierte Unternehmen mit einem Jahresumsatz unter EUR 50 Mio., einer Bilanzsumme unter EUR 43 Mio. und einer MitarbeiterInnenzahl unter 250. Die Förderung umfasst Projektfinanzierung zur Umsetzung technisch riskanter Projekte, einen Aufschub in der Darlehenstilgung, ein Technology-Rating zur technischen Standortbestimmung, die Förderung von Feasibility-Studien sowie Unterstützung im Auffinden und Zusammentreffen mit potenziellen GeldgeberInnen. |

Tabelle 7

Quelle: aws, FFG

Im Folgenden soll beispielhaft auf das „AplusB“-Programm eingegangen werden, da hier aktuelle Daten zum Frauenanteil bei den Gründungen vorliegen und somit Hinweise darauf gegeben werden können, inwieweit dieses Programm zur Förderung von Unternehmensgründungen im FTT-Bereich von Frauen in Anspruch genommen wird.

Das AplusB-Programm ist ein Förderprogramm, das die Zielgruppe unseres Untersuchungsgegenstands (Gründerinnen in FTT) teilweise anspricht. Dieses Strukturprogramm ist auf Initiative des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) entstanden und wird von der FFG umgesetzt. Das Programm zielt darauf ab, Gründungen von Unternehmen aus dem

akademischen Sektor (akademische Spin-offs) zu erhöhen. Die Zielgruppe sind junge WissenschaftlerInnen (aus Universitäten, FHs und außeruniversitären Forschungseinrichtungen), die mit Hilfe der Beratung und Betreuung durch die AplusB-Zentren eine Geschäftsidee in eine Unternehmensgründung umsetzen.

Folgende Maßnahmen werden von den AplusB-Zentren angeboten:

- Mobilisierung und Stimulierung von Gründungen (Veranstaltungen, Informationsarbeit, Lehrstühle für Entrepreneurship etc.).



- **Beratung, Qualifikation und Betreuung** für 1,5 Jahre (wissenschaftlich-fachliche Betreuung und Coaching, Management-Beratung, Weiterbildung).
- **Optimierung der Startbedingungen** für die jungen Unternehmen durch entsprechende Kooperationen mit Financiers und mit anderen Programmen.

Derzeit (Stand: Ende Februar 2007) gibt es in ganz Österreich neun solcher Zentren, in denen 273 GründerInnen betreut werden. Davon sind 26 Gründende bzw. Co-Gründende Frauen.

2.4. Genderspezifische Aspekte weiblicher FTT-Gründungen

In diesem Kapitel wird auf bestehende Barrieren eingegangen, die im Zugang von Frauen zu Technik bzw. Technologie sowie zu Gründungen sichtbar werden. Gendertheoretische Ansätze sollen mögliche Erklärungen für das Bestehen dieser Barrieren liefern.

2.4.1 Barrieren – Potenziale (Qualitative Situation von Frauen in FTT)

Bei Überlegungen von Frauen, eine Gründung im FTT-Bereich anzustreben, werden häufig mehrdimensionale, „multiple“ Barrieren deutlich, die sich im biographischen Verlauf oft noch sukzessive verstärken. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen im Technikfeld zeigen dabei ebenso ihre Auswirkungen wie Gründungsstereotype. Frauen, die im FTT-Bereich gründen, befinden sich nicht selten in einem triangulären Spannungsverhältnis zwischen Gründen, Gender und FTT-Bereich, in welchem sich die Geschlechterkonstruktionen mehrfach und gegenseitig bedingen. Wie Hanappi-Egger/Weiss (2004) in ihrer Analyse weiblicher Gründungsaktivitäten im IKT-Bereich darstellen, stellen vor allem die strukturellen Rahmenbedingungen Zugangsbarrieren im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich dar. Diese werden zum einen durch männlich codierte Berufsfelder und deren Qualifikationsbeschreibungen und zum anderen durch Männlichkeitskonstruktionen in Zusammenhang mit Technik und Gründung (vermittelt über Maskulinitätskonstruktionen des „Entrepreneurs“) fortgeschrieben. Diese zwei Zugänge repräsentieren massiv wirkende geschlechtsbezogene Selektionsmechanismen, die als zweifacher Filter zu einem massiven Ausschluss von Frauen (als Gründerinnen) im FTT-Bereich führen. Ein geringer Frauenanteil in naturwissenschaftlich technischen Ausbildungen und eine geringere Gründungsneigung von Frauen fließen zusammen.

Branchenzugehörigkeit/Rollenmodelle

Die Wahl der Branche entscheidet über den Grad der geschlechtsspezifischen Hemmnisse (Akzeptanz bei KollegInnen, KundInnen und GeldgeberInnen) und die Überlebenschancen des Unternehmens (Konkurrenz). In Folge geschlechtsspezifischer Ausbildungsverläufe wählen Frauen nach wie vor meist Branchen, in denen Frauen traditionell vertreten sind (Selbstselektion). In diesen Branchen existieren häufig weniger Zutrittsprobleme und der Kapitaleaufwand ist zum Teil geringer, was eine Gründung

erleichtert. Die geringe Beteiligung von Frauen an technischen Ausbildungen und ihre daraus folgende fehlende Präsenz in diesbezüglichen Berufsfeldern wird von den im Rahmen dieser Studie interviewten Expertinnen vorwiegend durch vorhandene Schwellenängste und tradierte Rollenzuschreibungen erklärt (vgl. auch Hanappi-Egger/Weiss, 2004).

Die Berufswahl wird wesentlich von Rollenvorbildern geprägt, die jedoch im FTT-Bereich für Frauen noch weitgehend fehlen. Auch die Entscheidung zur Selbstständigkeit wird von positiven Vorbildern beeinflusst. In der Studie von Knoll/Szalai (2006, S. 26) zur Situation von selbstständigen Ingenieurinnen in Österreich gaben mehr als 40 Prozent der befragten Frauen an, dass ihr Entschluss zur Selbstständigkeit durch die Existenz von Selbstständigen in ihrer Familie bzw. Verwandtschaft beeinflusst wurde.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die unzureichenden Harmonisierungsmöglichkeiten von Berufs- und Privatleben stellen nach wie vor eines der größten Hemmnisse für die Chancengleichheit der Geschlechter – auch im Bereich der Unternehmensgründung – dar. Für Frauen, die in klassisch-traditionellen Beziehungsformen und entsprechenden Rollenverhältnissen leben, in denen sie die Versorgungspflichten übernehmen, hat dies Mehrfachbelastungen zur Folge (vgl. Hanappi-Egger/Weiss, 2004), wie auch die befragten Expertinnen betonen. Frauen müssen nicht nur im klassischen betriebswirtschaftlichen Sinn erfolgreich sein, sondern auch als Partnerin, Hausfrau und oft als Mutter und Betreuerin. Empirische Befunde (vgl. Schwarz, 2006, S. 69ff) zeigen, dass mehr als die Hälfte der Gründerinnen betreuungspflichtige Personen (z. B. Kinder unter 15 Jahre oder pflegebedürftige Familienangehörige) im Haushalt hat, wobei fast zwei Drittel dieser Gründerinnen überwiegend allein für die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen zuständig sind (bei den Gründern sind dies nur acht Prozent). Wenngleich das Motiv der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen häufig als Grund für ihre Selbstständigkeit angegeben wird (siehe oben), ist der Spagat zwischen Arbeit und Privatem für Gründerinnen ein schwieriger, da sie in vielen Fällen einer starken Arbeitsbelastung ausgesetzt sind.

Finanzierung

Generell erweist sich die Finanzierung als spezifisches Gründungsproblem. Gründerinnen nehmen seltener Kredite in Anspruch und gründen ihr Unternehmen mit weniger Kapital als ihre männlichen Kollegen. Das liegt einerseits daran, dass Frauen ihr Unternehmen in weniger kapitalintensiven Bereichen gründen und bei Kapitalbedarf eher auf Ersparnisse oder Darlehen im privatem Umfeld zurückgreifen (vgl. Heckl et al., 2005; Schwarz, 2006; Hanappi-Egger/Weiss, 2004). Jedoch weisen viele Studien auf eine Diskriminierung von Frauen bei der Kreditvergabe hin (vgl. OECD, 2004; Lauxen-Ulbrich/Leicht, 2005). Die OECD (2004) identifiziert hierfür zwei Hauptgründe: Erstens werden Frauen aufgrund noch immer vorherrschender traditioneller Geschlechterrollen nicht als „Unternehmerinnen“ betrachtet. Das zweite Argument bezieht sich auf die Branchenwahl: Frauen gründen häufiger in Branchen, mit denen Finanzinstitute kaum Erfahrungen haben, z. B. im Bereich der persönlichen Dienstleistungen.

Frauen sind zusätzlich strukturell benachteiligt, da sie in abhängiger Beschäftigung immer noch durchschnittlich weniger als

Männer verdienen (vgl. European Commission, 2007) und aufgrund von familienbedingten Unterbrechungen kürzer als Männer arbeiten. Daraus folgen geringere Möglichkeiten, Eigenkapital anzusparen. So verweist z. B. eine Expertin im Interview darauf, dass es für Frauen kaum möglich sei, in der Pre-Gründungsphase auf die unselbstständige Tätigkeit zu verzichten und auf Ersparnisse zurückzugreifen, um die Gründung besser vorbereiten zu können.

Arbeitsalltag nicht geschlechtsneutral

Betrachtet man den Arbeitsalltag, also Organisationen und Prozesse, wird deutlich, wo genderspezifische Barrieren vorliegen. Denn wissenschaftliche Erkenntnisproduktion und technologische Innovationen sind soziale Prozesse, in denen die Interaktion und die Kommunikation zwischen den Akteuren durch die Kategorie Geschlecht bestimmt wird (vgl. Riesenfelder et al. 2006). Diese können in Form eindeutiger Erfahrungen von Diskriminierung vorliegen (etwa bei der Stellenvergabepraxis, durch frauenfeindliche Äußerungen (auch von statushohen Personen), durch Abwertung der Leistungen etc.). Diskriminierungen können auch subtiler sein, indem Entscheidungen aus dem Blickwinkel der gegenwärtigen Entscheidungsträger (und dies sind meist Männer) getroffen und dabei die Lebenswirklichkeiten von Frauen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Auch ist belegt, dass Männer die eigenen Geschlechtsgenossen, also wiederum Männer, bevorzugen: Die Nichteinladung von Frauen zu Kongressen, Vorurteile bei der Vergabe von Stellen unter Verweis auf mögliche Schwangerschaften oder eine vermeintliche Inkompatibilität von Mutterschaft und Forschung, und somit massive Vorurteile hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind Beispiele dafür.

Die Arbeitskultur wirkt auch dort als Barriere für gleiche Chancen von Frauen, wo wenig formal geregelte und intransparente Strukturen für Nachwuchskarrieren vorliegen. Dadurch bekommen informelle Strukturen und Netzwerke, aus denen Frauen meist ausgeschlossen sind, mehr Gewicht. Auch die Ressourcenverwendung, besonders die uneingeschränkte Verfügbarkeit zeitlicher Ressourcen, also ein hoher Verfügbarkeitsanspruch und ein großes Maß an erwarteter Selbstausschöpfung, wirken benachteiligend. Diese Kultur der Zeitknappheit (insbesondere im außeruniversitären Forschungsbereich) wird teilweise von Frauen internalisiert, sie sehen kaum eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und außerberuflichen Interessen, insbesondere Familienleben und verzichten häufiger als der Durchschnitt der Frauen auf Kinder.

Bemerkenswert im Kontext dieser Studie sind empirische Befunde, die zeigen, dass die soeben beschriebenen Barrieren von einigen Frauen in eine Erfolgsgeschichte umgepolt werden. Denn Frauen, die sich im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zur Selbstständigkeit entscheiden, haben gute berufliche Perspektiven: Haffner (2007) zeigt in ihrer Analyse des beruflichen Erfolgs¹⁴ von fast 9.000 Frauen und Männern mit technischen und naturwissenschaftlichen Studienabschlüssen, dass erfolgreiche Frauen stärker in selbstständiger Tätigkeit zu finden sind. Von

jenen Personen, die als „sehr erfolgreich“¹⁵ kategorisiert werden, sind Frauen zu 29,7 Prozent selbstständig tätig, bei Männern sind dies mit 17,7 Prozent deutlich weniger. Frauen scheinen aufgrund ihrer subjektiven Lebenssituation weniger in unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen zu reüssieren, denn:

„Als nahezu einziger Leistungsindikator für Führungspositionen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Beschäftigungsbereichen zählt die ständige Verfügbarkeit der Beschäftigten. (...) So überrascht es wenig, dass hochqualifizierte Frauen (...) nicht in den üblichen traditionellen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind, wenn sie beruflich erfolgreich sind. (...) Sie sind entweder selbstständig oder – wenn sie abhängig beschäftigt sind – in solchen Unternehmen beschäftigt, die für das Fach untypische Merkmale aufweisen.“ (Haffner 2007, S. 65)

Der sehr gute berufliche Erfolg selbstständig tätiger Absolventinnen technischer und naturwissenschaftlicher Studien ist umso bemerkenswerter, als ein entsprechend allgemeiner Vergleich (selbstständig und unselbstständig) zeigt, dass Männer deutlich erfolgreicher sind: So ist etwa jeder vierte Mann „sehr erfolgreich“, aber nicht einmal jede siebte Frau (vgl. Haffner 2007, S. 9).

Barrieren für den beruflichen Erfolg von Frauen ergeben sich auch durch innerbetriebliche Arbeitsteilungsstrukturen im Forschungs- und Technologiefeld: Die horizontale Segregation zeigt sich darin, dass Frauen oftmals mit administrativen und organisatorischen Tätigkeiten (wie protokollieren, vermitteln, kommunizieren) befasst werden, die einer klassischen Rollenzuschreibung und Arbeitszuteilung entsprechen (vgl. etwa Riesenfelder et al. 2006).

Andere Ausschlussmechanismen sind der Eigenlogik und dem Selbstverständnis des Arbeitsfeldes zuzuschreiben: Dazu zählt der Wissenschaftsmythos, der implizit die Wissenschaft als männlich beschreibt, ebenso wie die Beurteilung wissenschaftlicher Exzellenz, die die Benachteiligungen von Frauen mit sich bringt (vgl. Europäische Kommission 2004). Jedoch wird genau dieser Beurteilung in der scientific community eine zentrale Rolle zugesprochen, da sie für die professionelle Anerkennung durch die FachkollegInnen, bei Stellenbesetzungen und zum Erhalt von Förderungen, als Voraussetzung gilt.

Schließlich beschreiben Riesenfelder et al. (2006) den „Mythos der Chancengleichheit“ als wichtige Barriere: Die Leugnung von Chancenungleichheiten begünstigt eine subtile Form von Ausgrenzung bzw. trägt zur Aufrechterhaltung des Status quo bei. Zusammenfassend sind dies alles Gründe, die die Arbeits- und manchmal auch die Lebenssituationen von Frauen im FTT-Bereich erschweren. Eine Reaktion hochqualifizierter Frauen auf diese multiplen Barrieren kann ein bewusster Ausstieg aus diesem Tätigkeitsfeld sein, der in Form einer karriereorientierten Entscheidung für ein anderes Arbeitsfeld bzw. eine neue Arbeitsstruktur realisiert wird, wie z. B. jene der Selbstständigkeit, was mit der Gründung eines Unternehmens verknüpft ist.

2.4.2 Gendertheoretische Zugänge

Verschiedene theoretische Ansätze versuchen, die unterschiedlichen Positionen und Chancen von Frauen und Männern im

¹⁴ Gebildet auf Basis folgender Variablen: Einkommen, Führungsposition, Anzahl und Position der geführten MitarbeiterInnen Budgetverantwortung, Position bei Verhandlungen mit externen PartnerInnen

¹⁵ Zur Unterteilung in die Kategorien sehr erfolgreich, erfolgreich, durchschnittlich erfolgreich, mäßig erfolgreich, wenig erfolgreich siehe Haffner (2007), Kap. 2



Lebens- und Arbeitskontext allgemein zu erklären; sie können auch für die Verdeutlichung der Ursachen der Benachteiligung von Frauen im F&E-Bereich herangezogen werden. Sonnert (1995, in Lind 2004) erläutert diese anhand des Defizit- und des Differenzmodells.

Das Defizit-Modell bildet das Anderssein von Frauen als Defizit der männlichen Norm ab. Für den Wissenschaftsbereich werden die Schwierigkeiten und Barrieren der Karriere von Wissenschaftlerinnen unterstrichen. Sonnert (1995) kategorisiert diese Barrieren entlang formeller vs. informeller Dimensionen, die auf sozialer, politischer oder gesetzlicher Ebene sichtbar werden können. Im Differenz-Modell steht hingegen das gleichwertige Anderssein der Geschlechter im Zentrum der Betrachtung. Entsprechend wird im F&E-Bereich von Unterschiedlichkeit hinsichtlich der Ziele und der Prioritätensetzung weiblicher und männlicher WissenschaftlerInnen ausgegangen, ihrer Affinität zur Wissenschaft und ihres karriererelevanten Verhalten. Diese Unterschiede sind z. B. durch sozialisationsbedingte Zuschreibungen von Geschlechterrollen oder durch eine größere Entmutigung von Frauen durch die männlich geprägte Wissenschaft entstanden. So scheinen Frauen eine stärkere inhaltliche Orientierung, Männer eine stärkere positionale Motivation in ihrer Karriere zu verfolgen, auch weisen Frauen eine geringere Stringenz in ihrer Karriereplanung auf. Das Konzept der Habitusformen von Pierre Bourdieu bietet die Möglichkeit, die Mehrdimensionalität der Gender-Aspekte in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen zu erfassen (vgl. Riesenfelder et al. 2006). Bourdieu verwendet das Konstrukt des sozialen Feldes, um ein System zu beschreiben, in dem die AkteurInnen mit jeweils spezifischen Spielregeln in einer Art Spiel um Macht und Einfluss kämpfen. Wissenschaft und Forschung bzw. Technik sind als solche soziale Felder zu betrachten. Alle Mitspieler des Feldes glauben an das Spiel und folgen feldspezifischen Spielregeln. Diese Verinnerlichung der Spielregeln bestimmt die Aneignung eines Habitus, der sich intuitiv an den sozialen Strukturen des sozialen Feldes ausrichtet. Da die Übernahme und Anwendung des „Habitus“ unbewusst erfolgt, werden damit auch bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wieder reproduziert. Dies erfolgt in einem Wechselspiel von sozialer Interaktion auf der individuellen Ebene und institutionalisierten Normen (vgl. Bourdieu 1997, Kraus 2001).

Frauen im F&E-Bereich lernen sehr früh die Spielregeln ihres sozialen Feldes. Ihr Habitus, den sie somit verinnerlichen und intuitiv verwenden, ermöglicht die Teilhabe am bestehenden sozialen System, bspw. der Mitarbeit in einem Forschungsprogramm/-projekt unter den gängigen Regeln. Die eigenen Bedürfnisse und Prioritäten werden zurückgenommen oder nicht ausgebildet. Somit ist eine Nicht-Wahrnehmung bzw. Nicht-Thematisierung von Diskriminierungen im eigenen sozialen Feld die Folge (vgl. Riesenfelder et al. 2006). Frauen, die bereits eine lange individuelle Entwicklung in stark männlich dominierten Umfeldern (Schule, Universität, Arbeitsumfeld) hinter sich haben, betonen häufig die Schwierigkeit oder Nicht-Notwendigkeit genderspezifischer Zugänge.

Allen diesen Zugängen liegt zugrunde, dass sie von der „Natur der Zweigeschlechtlichkeit“ (Gildemeister/Wetterer 1992) ausgehen und Annahmen über die Genusgruppen (Frauen vs. Männer) treffen. Dem versucht der Ansatz des *doing-gender* (West/Zimmerman, 1987) bzw. dessen De-Konstruktion im Sinne des *undoing-gender* entgegenzutreten: Im Konzept des „*doing-gender*“ wird davon ausgegangen, dass nicht von vornherein festgeschrieben ist, was als *männlich* und *weiblich* gilt, sondern dies erst in der Interaktion zwischen den handelnden Personen konstruiert wird. Individuen handeln entsprechend der sozialen

Erwartungshaltungen und sind gleichzeitig von den Wahrnehmungen und Interpretationen ihrer InteraktionspartnerInnen abhängig, also davon, was diese als „weiblich“ bzw. „männlich“ bewerten. Komplizierte Rollenspiele sind vonnöten, um in einem sozialen Feld eine angestrebte Zuschreibung bzw. Position zu erzielen: Hirschauer (2001) zeigt, dass Frauen in männerdominierten Tätigkeitsfeldern Kombinationen von geschlechtskonformen und -abweichenden Rollenmustern anwenden, um ihre gewünschte soziale Position zu erreichen.

Aufgrund ihrer stark exkludierenden Wirkung sind genderspezifische Aspekte im Kontext von Technik bzw. Technologie von besonderer Relevanz. Das Verhältnis Frau – Technik kann nach Harding (1991 in Hannapi-Egger/Weiss 2004) anhand einer Dreiebenen-Analyse untersucht werden: Auf der symbolischen Ebene wird Technik noch immer als maskulines Terrain konstruiert, wobei der „natürliche“ Ausschluss von Frauen auf der symbolischen Ebene die Interessen der herrschenden Gruppe an bestehenden Machtverhältnissen sichern soll.

„Die Herstellung dieser Kultur beginnt bei der kindlichen Sozialisierung und findet in den Volks- und höheren Schulen ihre Fortsetzung. Das Lehrpersonal strebt zwar die gleiche Förderung von Jungen und Mädchen in den Fächern Physik, Mathematik und Informatik an, nimmt aber eine unbewusste Geschlechterdifferenzierung vor, da der Interessenverlust von Mädchen an diesen Fächern in der Pubertät als normal angesehen wird. Dadurch lernen die Kinder Computer in Verbindung mit Jungen zu bringen. Mädchen gehen in der Folge mit weniger Selbstvertrauen an den Computer heran und setzen technische Kompetenz mit männlich gleich. Die später beobachtbare, unterschiedliche Herangehensweise beruht also nicht auf der biologischen Geschlechterdifferenz, sondern reflektiert die gesellschaftlichen Rollenerwartungen.“ (vgl. Rebmann, 2004, S. 3ff in Fuchs o. J.)

Auf der individuellen Ebene kommt die Geschlechterstereotypisierung durch die handelnden Personen im Rahmen von Interaktionen zustande (vgl. *doing gender*). Eine Frau in einem technischen Beruf wird stärker durch ihre Frauen- als ihre Berufsrolle wahrgenommen, was eine Abschwächung ihrer fachlichen Kompetenz zur Folge hat. Fuchs zeigt, dass Frauen teilweise die Geschlechterdifferenz herunterspielen, um besser von ihrem männlichen Umfeld akzeptiert zu werden (vgl. dazu das Diskriminierungsparadoxon).¹⁶ Eine andere Integrationsstrategie liegt darin, sich im männlichen Umfeld als Ausnahmefrau zu präsentieren, da diese Rolle für alle Beteiligten keine Reflexion erfordert.

In der strukturellen Dimension kommt die hierarchische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hervor, in der die Geschlechterdifferenz z. B. über Machtstrukturen, Zugang zu Ressourcen (u. a. Finanzen), Karrierewege reproduziert wird.

¹⁶ Das Diskriminierungsparadoxon bezieht sich auf die Beobachtung, dass Frauen oft von Benachteiligung anderer Frauen in ihrem Umfeld berichten, jedoch selbst keine erlebt haben. In der Studie von Riesenfelder et al. (2006), die naturwissenschaftlich-technische Karriereverläufe untersucht, haben Aussteigerinnen aus dem Feld der Naturwissenschaft-Technik wohl von Diskriminierungserfahrungen berichtet. Für die Akademikerinnen, die weiterhin in diesem Feld tätig sind, wurde jedoch eine Nicht-Thematisierung bzw. Nicht-Wahrnehmung eigener Diskriminierungen beobachtet.

2.4.3 ‚Männlicher entrepreneur‘?

Das Konzept des ‚doing gender‘ ist auch hinsichtlich genderspezifischer Aspekte im Gründungsprozess von Interesse. Die Bilder bzw. die Rollenerwartung, die von (potenziellen) GründerInnen bestehen, finden Eingang in die Konzeption und Implementierung von Fördermaßnahmen. Bezüglich der Förderung weiblicher Gründungen im FTT-Bereich ist also das Bild der/des Unternehmerin/Unternehmers bzw. Gründerin/Gründers auf mögliche geschlechtsspezifische Zuschreibungen zu hinterfragen.¹⁷

Eine gendertheoretische Auseinandersetzung mit dem Gründungsprozess ist bisher nur peripher erfolgt. Zur Selbstständigkeit von Frauen liegen dagegen bereits einige gendertheoretische Analysen vor. Bruni et al (2004) analysieren die genderspezifischen Einschreibungen in der klassischen Entrepreneurship-Forschungsliteratur. Sie zeigen, wie ‚Unternehmertum‘ mit dem Männlichen gleichgesetzt wird und beschreiben den Zusammenhang von Geschlecht und Selbstständigkeit als Wechselwirkungen:

„... the processes that position people as ‚men‘ and ‚women‘ within entrepreneurial practices and as ‚entrepreneurs‘ within gender practices.“ (Bruni et al, S. 406)

Dieser Analyse liegt das Verständnis zugrunde, dass sich geschlechtsspezifisches Handeln (als (potenzielle) UnternehmerIn) eben in der sozialen Interaktion konstruiert. Welche Bilder und Erwartungen mit Unternehmertum verbunden werden, ist ebenso sozial bedingt wie die Rollenbilder von Frauen und Männern. Entsprechend sind die Bilder und Erwartungen an UnternehmerInnen vom sozialen bzw. kulturellen Kontext abhängig. Dies wird etwa darin deutlich, dass im anglo-sächsischen Kontext sowohl Selbstständigkeit allgemein als auch jene von Frauen eine stärker verbreitete Karriereoption darstellen.

Im Gründungskontext zeigt sich die Gender-Relevanz dort, wo im Sinne des Schumpeterschen Entrepreneurs spezifische Männlichkeitskonstruktionen (leistungswillig, zielstrebig, kreativ, durchsetzungsfähig usw.) ihren Niederschlag finden. In der klassischen Entrepreneurship-Literatur werden unternehmerisch Tätige („entrepreneurs“) als pragmatisch, kreativ, abenteuerlustig und initiativ beschrieben, was männlich konnotierten Eigenschaften entspricht. Frauen, die ein Unternehmen gründen, verletzen lt. Hanappi-Egger/Weiss (2004) in zweifacher Weise die ihnen zugeordneten Rollen: Zum einen reklamieren sie für sich die männlich kodierten Eigenschaftszuschreibungen von Gründung, und zum anderen verlassen sie den häuslichen Bereich und erlangen Geltungsmacht im „öffentlichen“ Bereich der selbstständigen (eigene Anmerkung) Erwerbstätigkeit.

Neuere Forschungen zum weiblichen Unternehmertum befassen sich im Sinne des Differenzmodells stärker mit den Unterschieden zu männlichen Gründern, was wiederum die „Andersheit“ (non-male) von Gründerinnen festschreibt. Hinsichtlich der Konzeption und Implementierung von Fördermaßnahmen führt dies wiederum zu dem Problem, dass Frauen aufgrund ihrer langjährigen

¹⁷ Die Problematik fehlender weiblicher Rollenbilder wurde auch in den Expertinnen-Interviews besonders betont.

Sozialisation in einem männlich dominierten Ausbildungs- und Tätigkeitsbereich keine spezifisch frauenfördernden Maßnahmen wünschen.

2.5. Zusammenfassung: Barrieren für FTT-Gründungen

In der Kontextanalyse konnte gezeigt werden, dass im Umfeld von FTT-Gründungen unterschiedliche Barrieren und Hürden dafür verantwortlich sind, dass sich weniger Frauen als Männer in diesem innovativen Tätigkeitsfeld selbstständig machen. Es konnten unterschiedliche Ebenen identifiziert werden, auf denen entsprechende Ausschließungsmechanismen wirken: Sie beginnen bei der Schulwahl bzw. der Vermittlung von technischen Lehrinhalten an Mädchen, setzen sich entsprechend fort bei der Wahl der Studienrichtung und anschließend des Berufsfeldes (vgl. Abb. 15). Dies führt dazu, dass insgesamt weniger Frauen in dem Beschäftigungsfeld tätig sind, in dem ihre Gründungsaktivität stimuliert werden soll.

Sind die Frauen einmal im Feld tätig, finden sie sich aufgrund horizontaler und vertikaler Segregationsmuster stärker in Berufspositionen, die aufgrund geringeren Ressourcenzugangs weniger prädestiniert für Gründungen sind (vgl. Abb. 15). Hinzu kommen soziale Barrieren, die auf der individuellen wie institutioneller Ebene virulent werden, und insgesamt die Selbstständigkeit von Frauen behindern.

Im Folgenden werden die in der Kontextanalyse identifizierten Barrieren nochmals zusammengefasst und strukturiert: Sie stellen damit die Ausgangsbasis dar, auf deren Überwindung mögliche – im Projektverlauf noch zu identifizierende – innovative Förderansätze abzielen sollen.

2.5.1 Strukturelle Barrieren

... in der Ausbildung

- **Grundausbildung:** In der Grundausbildung erhalten Mädchen weniger Frühförderung in naturwissenschaftlich-technischen Fächern, daher wählen Mädchen seltener weiterführende technische Schulen und in der Folge auch technische Studienrichtungen.
- **Studium:** Durch den niedrigen Frauenanteil in den technischen Studiengängen nehmen Frauen häufig eine Art „Außenposition“ ein, es gibt wenig weibliche Vorbilder (Role-Models, wie z. B. Professorinnen), damit sind Perspektiven der Karriereplanung und Zugangsmöglichkeiten zu Netzwerken begrenzt.

... im Beschäftigungsfeld F&E bzw. FTT-Unternehmen

- **Stellenbesetzung:** Immer wieder wird bei der Besetzung von Stellen von diskriminierenden Erfahrungen berichtet, die sich in der Bewerbungssituation, im Auswahlverfahren, bei Verhandlungen über Einstiegsgehälter etc. zeigen.



- Horizontale Segregation: Auch dort, wo Frauen in einem FTT-Unternehmen Fußgefasst haben, sind sie häufiger mit administrativen oder koordinierenden Tätigkeiten befasst.
- Karriereförderung/-orientierung: fehlende weibliche Vorbildung und unzureichende Unterstützung durch (meist männliche) Vorgesetzte führen zu unklaren Karriereperspektiven. Dass Karrieren bislang vor allem an männlichen Erwerbsverläufen orientiert sind (durchgängig, linear, Vollzeit) kommt erschwerend hinzu; einen Sonderfall stellt dabei die Integration familiärer/privater Interessen dar.
- Vertikale Mobilität/Arbeitskultur: Die Arbeitskultur ist bestimmt durch „überlange Arbeitszeiten, geringe zeitliche Flexibilität und häufige Abwesenheit von zu Hause“ (Haffner, S. 66), womit Frauen, v. a. wenn sie Betreuungsverpflichtungen mit einem traditionellen Rollenverständnis haben (also die Betreuungsverantwortung hauptsächlich bei der Frau liegt), weniger leicht erfolgreich sein können als ihre männlichen Kollegen („Kultur der Zeitknappheit“).
- Ressourcenzugang: Da Frauen in abhängiger Beschäftigung geringer entlohnt und weniger in Führungspositionen tätig sind, was ihnen sowohl die Ausstattung mit Finanz- als auch mit Sozialkapital (Netzwerkkontakte) erschwert. Beides sind wesentliche Ressourcen für Gründungen.
- Soziale und inhaltliche Integration: Die oft geringe Anzahl weiblicher Kolleginnen und die befremdlich erlebte Arbeitskultur, die das eigene (weibliche) Arbeitsverständnis als „falsch“ erscheinen lässt, können zu mangelnder sozialer Integration führen, was eine mögliche drop-out-Gefahr darstellt. Auch eine geringere inhaltliche Identifikation mit dem Berufsfeld kann die Folge sein.
- Führungsfunktionen: Diese sind aus den bereits beschriebenen Gründen (c, d, e, g) und aufgrund informeller Netzwerkstrukturen („gatekeeper“) für Frauen in F&E schwer zu erreichen, was etwa Daten über den der geringen Führungsanteil in der außeruniversitären Forschung bestätigen (ca. acht Prozent, siehe Abbildung 4).
- Aufstiegsmöglichkeiten: Auch wenn gewisse Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind, stoßen Frauen beim Zugang zu den obersten Führungsjobs an unüberwindbare Barrieren (= „gläserne Decke“).
- Spin-offs: Zu Gründungen nach dem Studium (Spin-off) liegen – auch im internationalen Kontext – keine geschlechtsspezifischen Daten vor.

... bei der konkreten Gründungsidee

- Kreditvergabe: Von Banken werden Frauen als weniger kreditwürdig eingestuft, weil sie über weniger Eigenkapital verfügen und mitunter Geschäftsideen verwirklichen wollen, die den Banken weniger geläufig sind.
- Ressourcenzugang: siehe oben
- Geringere Risikobereitschaft: Aufgrund sozialisatorischer Faktoren weisen Frauen im Durchschnitt eine geringere Neigung zur Übernahme von Risiko auf wie Männer.

2.5.2 Soziale und individuelle Barrieren

Diese werden in einem Zusammenspiel von Individuum und Institutionen/Gesellschaft konstituiert und reproduziert: In der Gesellschaft bzw. in Institutionen (Ausbildungssystem, Arbeitsmarkt etc.) bestehen Werte/Rollenbilder, die das Handeln des Individuum leiten; dieses Handeln wirkt wiederum auf die Werte/Institutionen/Gesellschaft zurück.

- Männlich dominierte Rollenbilder: Sowohl Gründungen wie Tätigkeiten in Forschung/Technologie sind traditionell männlich konnotiert. Aufgrund dieser vorherrschenden Bilder fällt es Frauen/Mädchen schwer, sich damit zu identifizieren und für den eigenen beruflichen Werdegang erstrebenswert zu machen. Weibliche Role-Models fehlen.
- Die bestehenden Geschlechterverhältnisse werden reproduziert, wenn trotz Veränderungen der Grundvoraussetzung (etwa Erreichen eines entsprechenden Ausbildungsniveaus durch Frauen) subtil andere Ausschlussmechanismen von jenen formuliert werden, die „drinnen“ sind.
- Rollenbilder/Geschlechterarrangements: Die Form, wie im privaten Bereich Arbeit verteilt wird (Haushalt, Pflege, Erziehung, Sozialmanagement etc.) hat wesentliche Auswirkungen auf die beruflichen Erfolgsmöglichkeiten: Weil Zeitressourcen ein zentraler Faktor der beruflichen Gestaltungs- und Erfolgsmöglichkeiten sind, ist eine Entlastung¹⁸ bei Reproduktionstätigkeiten eine wesentliche Voraussetzung für bessere Berufschancen von Frauen.¹⁹
- Kinderbetreuungsangebot: Die unzureichende Verfügbarkeit entsprechender Kinderbetreuungsangebote stellt eine Ursache für die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern dar.

In der nachfolgenden Abbildung werden diese beschriebenen genderspezifischen Einflussfaktoren auf das Gründungsverhalten im FTT-Bereich gebündelt dargestellt, wobei zwischen der Vorgründungsphase (vor der Gründungsentscheidung) und der konkreten Gründungspraxis unterschieden wird.

In fünf Kreisen werden die identifizierten Einflussfaktoren zusammengefasst und ihre hindernden und fördernden Faktoren für eine Steigerung des Gründungspotenzials von Frauen in FTT beschrieben. Aus dieser Abbildung wird deutlich, welche Faktoren sich hemmend bzw. fördernd auf die Gründungsneigung von Frauen in FTT-Unternehmen auswirken. Diese „Landkarte“ zeigt somit Flecken auf, die neue Förderansätze adressieren sollen.

¹⁸ Umfasst auch die Möglichkeit zugekaufter Dienstleistungen.

¹⁹ Dies wird auch von den Expertinnen betont.

Genderspezifische Einflussgrößen auf Gründungen von Frauen in FTI

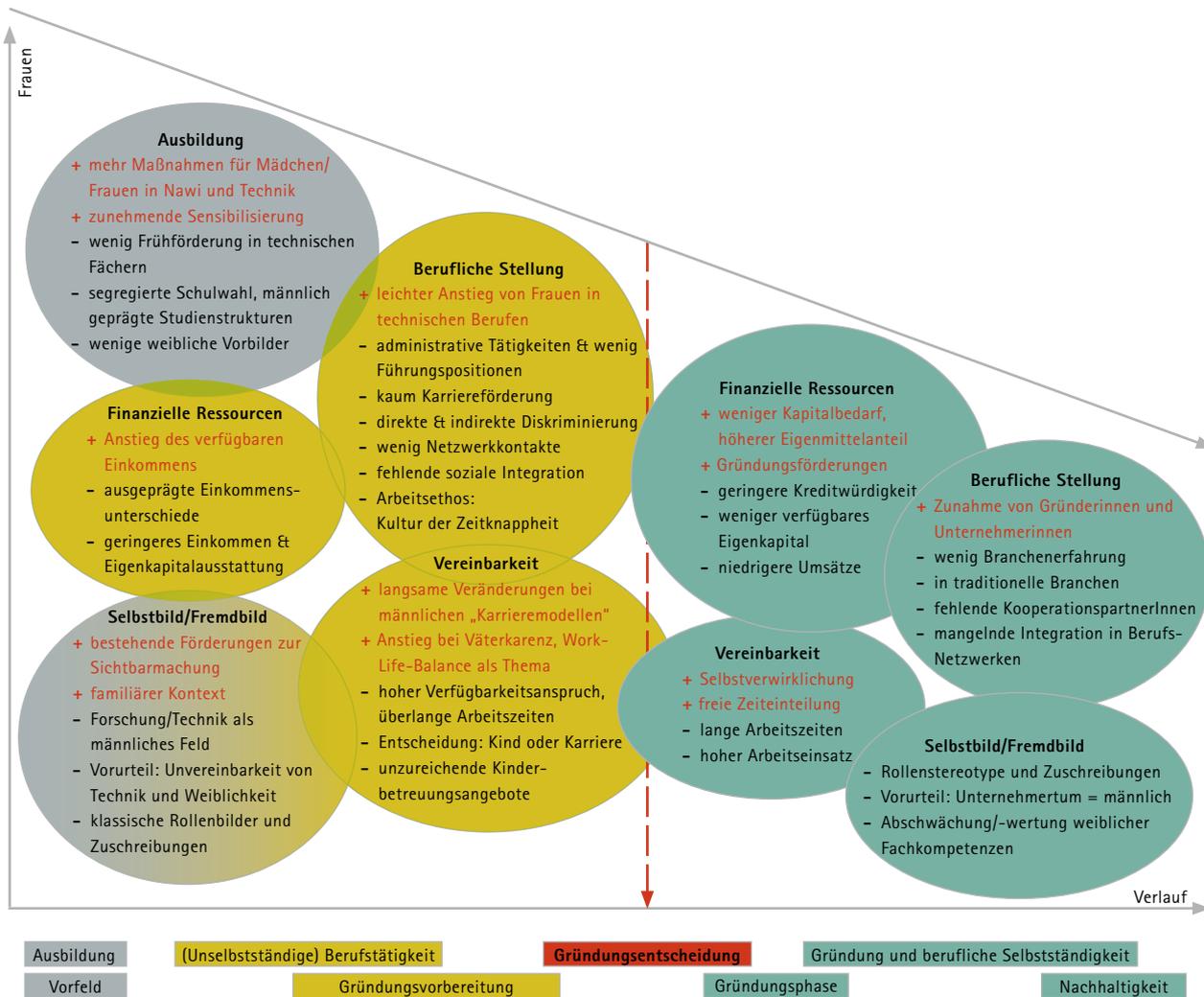


Abbildung 17

3.1. Maßnahmenrecherche und -auswahl

Auf Basis der in der Kontextanalyse identifizierten Rahmenbedingungen und Barrieren wurde die Recherche von internationalen Good-Practice-Beispielen durchgeführt mit dem Ziel, geeignete Förderansätze zum Abbau bestehender Barrieren in Österreich zu identifizieren.

Die Recherche erfolgte mittels folgender Zugänge:

1. Screening technologiepolitischer Förderdatenbanken
2. Kontaktierung der nationalen Mitglieder eines ExpertInnen-Netzwerkes
3. Länderspezifische Recherche technologieorientierter Gründungsförderungen
4. Schneeball-Effekt

Ad 1) Screening technologiepolitischer Förderdatenbanken

Da spezifische Fördermaßnahmen für Frauengründungen in FT den Kern des Forschungsinteresses bilden, stand die Durchsicht technologiepolitischer Förderinstrumente am Anfang der Recherche. In einem ersten Schritt wurden mit Hilfe der Datenbank des „Trendchart“-Projekts (<http://trendchart.cordis.lu>) alle technologiepolitischen Maßnahmen nach ihrer Orientierung in Richtung Förderung/Stimulierung des Gründungsgeschehens analysiert.²⁰ Dabei wurden für die unten angeführten Technologiepolitikfelder bzw. Unterkategorien (Bezeichnung der Technologiepolitikfelder und Unterkategorien nach der Trendchart-Terminologie) sowie für alle teilnehmenden Länder folgende Zahlen an Maßnahmen ermittelt, die dann in Bezug auf ihre Gründungsorientierung betrachtet wurden:²¹

III. Encourage technology and knowledge transfer to enterprises and development of innovation poles and clusters

III.1 Recruiting Innovators: 76 Maßnahmen

IV. Promote and sustain the creation and growth of innovative enterprises

IV.1 Funding innovative start-ups: 154 Maßnahmen

IV.2 Infrastructure for start-ups: 82 Maßnahmen

IV.3 Ensuring competitive markets: 48 Maßnahmen

IV.4 Leveraging private innovation finance: 91 Maßnahmen

IV.5 Optimizing financial regulation: 30 Maßnahmen

IV.6 Exploiting new market opportunities: 60 Maßnahmen

V. Strengthen entrepreneurial innovation including the protection and commercialisation of intellectual property

V.1 Innovation skills: 130 Maßnahmen

V.2 Research Commercialisation: 129 Maßnahmen

Von all diesen Maßnahmen waren lediglich zwei zugleich gründungsorientiert und wiesen explizit eine Gender-Orientierung auf („Women in Focus“ in Norwegen sowie „Support to female entrepreneurship“ in Zypern). Diese beiden Maßnahmen wurden dann einem detaillierteren Screening unterzogen.

²⁰ Zusätzlich wurde für Detailfragen auch die Datenbank von ERAWATCH (<http://cordis.europa.eu/erawatch/>) herangezogen.

²¹ Da Maßnahmen in verschiedenen Politikbereichen eingeordnet sein können (und üblicherweise auch sind), ist die Zahl der Maßnahmen geringer als die Summe der über die Politikfelder identifizierten Maßnahmen.

Best-Practice-Beispiele



Ad 2) Länderspezifische Recherche

Entsprechend der beiden dominierenden Selektionsmechanismen (geringer Anteil von Frauen in FTT & geringere Gründungsneigung von Frauen) wurde das Potenzial für Frauengründungen in FTT – und damit die potenzielle Zielgruppe möglicher Maßnahmen – in drei Stufen adressiert. Die Maßnahmen-Recherche umfasste damit folgende Ebenen der Zielgruppenadäquatheit:

1. Frauenspezifische Maßnahmen für FTT-Gründungen. Im ersten Schritt wurden Maßnahmen gesucht, die auf das Ziel der Erhöhung von Unternehmensgründungen von Frauen im FTT-Bereich ausgerichtet sind. Dabei handelt es sich also entweder um spezielle *Maßnahmen für Frauen* oder um *genderspezifische Maßnahmen* im FTT-Bereich.
2. Gründungsspezifische Maßnahmen mit expliziter Frauen- oder Gender-Zuschreibung in FTT. Im zweiten Schritt wurden gründungsspezifische Maßnahmen/Angebote/Unterstützungen etc. recherchiert, die im FTT-Bereich angesiedelt sind und eine explizite Frauen- oder Gender-Zuschreibung haben (= *integrierte Frauen-/Gender-Maßnahmen*).
3. Gründungsspezifische Maßnahmen, die auf identifizierte Barrieren bei Frauengründungen im FTT-Bereich wirken. Auf Basis der Kontextanalyse waren spezifische Barrieren für Frauengründungen im FTT-Bereich identifiziert worden. Betrachtet wurden also auch jene gründungsspezifischen Maßnahmen, die indirekt auf eine oder mehrere dieser Frauen-Barrieren wirken, indem sie allgemein auf eine Beseitigung dieser Hürden wirken – und damit insbesondere Frauen zugute kommen (= *frauen-affine Maßnahmen*).

Die Recherche innovativer Maßnahmen und Ansätze wurde in jenen Ländern begonnen, die aufgrund der Fragestellung des Projekts als besonders interessant eingestuft worden waren:

- Deutschland aufgrund seiner guten Vergleichbarkeit der ähnlichen ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie vergleichbarer kultureller Werthaltung zu Gründungen;
- Finnland aufgrund einer hohen Gründungsdynamik und des vorherrschenden Innovationsklimas;
- USA aufgrund der vergleichsweise hohen Gründungsquote von Frauen und einer „anderen Gründungskultur“.

Unterstützend zur Recherche mittels Literaturrecherche und Internet befragte die KMU Forschung Austria ihre Partner im „European Network of Social and Economic Research“ (ENSR)²² per E-Mail zu Fördermaßnahmen auf den drei oben dargestellten Maßnahmen-Ebenen in ihren jeweiligen nationalen Kontexten. Die genannten Maßnahmen wurden in einer Internetrecherche analysiert und auf ihre Relevanz für die gegenständliche Studie beurteilt.

²² Netzwerk von über 30 europäischen Forschungsinstituten in fast allen EU-Mitgliedstaaten sowie der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein, die schwerpunktmäßig in den Themen KMU und Entrepreneurship tätig sind

Darüber hinaus wurden auch in anderen europäischen Ländern innovative Maßnahmen recherchiert, die im Projektkontext von Interesse sind und einen Beitrag zur Lösung der Problemstellung leisten können. Für die USA wurde eine sehr fokussierte Recherche vorgenommen, da aufgrund der Fülle an Maßnahmen, insbesondere im Bereich Entrepreneurship, sowie dem deutlich anderen Gründungsklima nur ein exemplarischer Zugang adäquat erschien.

Die Maßnahmen wurden in einem standardisierten Darstellungsblatt (guideline) analysiert und dargestellt. Diese Vorgehensweise ermöglicht, dass

- jeweils vergleichbare Informationen zu den einzelnen Maßnahmen recherchiert werden;
- verschiedenste Aspekte und Charakteristika der Maßnahmen einzeln dargestellt und jeweils miteinander verglichen werden können;
- in effizienter und strukturierter Weise ein Überblick über die Funktionsweise der Maßnahmen geboten wird, auf deren Basis Best-Practices/Best-Principles in Hinblick auf einzelne Aspekte identifiziert werden können.

Aus den beinahe hundert unterschiedlichen Maßnahmen-Skizzen wurden von den ForscherInnen jene zehn Maßnahmen ausgewählt und vertiefend recherchiert, die ausführliche tabellarische Beschreibung findet sich im Anhang, vgl. Kap. 6.2, die im Folgenden überblicksmäßig aufgelistet sind, wobei die nachfolgende Tabelle beschreibt, welche Kriterien bei der Auswahl der Maßnahmen einbezogen wurden.

Kriterien für Maßnahmenauswahl

| Kriterium | Konkretisierung |
|--|---|
| Zielgruppenadäquatheit, Innovation | Wie relevant sind Maßnahmen für Gründungen von Frauen im FTT-Bereich und welchen Innovationsgehalt weisen sie auf? |
| Sub-Zielgruppen (nach Verortung im Gründungsprozess, Gründungsphase) | Berücksichtigung unterschiedlicher Sub-Zielgruppen im Gründungsprozess, z. B. Studienabsolventinnen, unselbstständig Erwerbstätige (Vorgründungsphase), Nachfolgerinnen, Gründerinnen (konkrete Gründungsabsicht, evtl. Post-Gründungsphase) |
| Art und Wirkungsweise der Maßnahme | Unterscheidung nach |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Art der Intervention, also Beratung, Qualifizierung, Bewusstseinsbildung/ Sensibilisierung etc. • Art ihrer Wirkung: langfristige komplexe Strategie, rasch wirksame Maßnahme (z. B. Kampagnen) oder Generierung wichtiger Erkenntnisse zum Projektziel, bspw. in Form relevanter Forschungsergebnisse |
| Adressierte Gründungsbarrieren | Berücksichtigung zentraler identifizierter Barrieren (z. B. Finanzierungsmaßnahme, weil Zugang zu Finanzkapital Barriere für FTT-Gründung darstellt) |

Je nach Zielgruppenadäquatheit können die ausgewählten Maßnahmen folgendermaßen strukturiert werden:

Übersicht der ausgewählten Maßnahmen

| | |
|---|---|
| Frauen-/genderspezifische Maßnahmen für FTT-Gründungen | <ul style="list-style-type: none"> • NEnA* (D) • SWITCH* (D) • P∞ – Erfolg ist weiblich!* (D) • Forschungsstudien • Women in Focus (FIN) |
| Integrierte Frauen-/Gender-Maßnahmen (= allgemeine FTT-Gründungsmaßnahmen mit Frauen- oder Gender-Zuschreibung) | <ul style="list-style-type: none"> • WomEqual (FIN) • NUTEK (SWE) |
| Gründungen & Frauen | <ul style="list-style-type: none"> • bga–bundesweite gründerinnenagentur* (D) • women entrepreneur loan (FIN) |
| Gründungen allgemein | <ul style="list-style-type: none"> • 5-Euro-Business (D) |

Tabelle 8, Tabelle 9

Die zehn Fördermodelle wurden bei einer gemeinsamen Sitzung mit den AuftraggeberInnen diskutiert und fünf davon als Best-Practice-Beispiele ausgewählt. Diese fünf in Tabelle 11 mit (*) gekennzeichneten Maßnahmen sind im folgenden Kap. 3.2 ausführlich beschrieben.

3.2. Best-Practice-Kontext Deutschland

Das Gründungsgeschehen allgemein bildet den zentralen Bezugsrahmen für die identifizierten Best-Practice-Beispiele, indem es illustriert, auf welchem Niveau diese ansetzen. Da die Mehrheit der ausgewählten Maßnahmen in Deutschland umgesetzt wird, erfolgt einleitend eine Darstellung des allgemeinen sowie technologieorientierten Gründungsgeschehens in Deutschland, ehe dann die Förderungen für technologieorientierte Gründungen und explizite Angebote für Frauen skizziert werden.

3.2.1 Technologieorientiertes Gründungsgeschehen in Deutschland

Die Gründungszahlen in Deutschland sind – nach Jahren der Zunahme – in den Jahren 2005 und 2006 rückläufig. In Summe über alle Branchen wird das Gründungsaufkommen im Jahr 2006 auf ca. 243.000 geschätzt (ZEW 2007). Betrachtet man nur die technologie- und wissensintensiven Branchen, so lässt sich für das Jahr 2006 feststellen, dass sich diese vom allgemeinen rückläufigen Trend unterscheiden: Im Jahr 2006 blieb die Anzahl der technologie- und wissensintensiven Unternehmensgründungen in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Der Anteil technologie- und wissensintensiver Unternehmensgründungen betrug im Jahr 2005 ca. 6,5 Prozent gegenüber einem Spitzenwert von knapp über neun Prozent im Jahr 2000, als durch den Boom der „new economy“ eine besonders hohe Anzahl von IT-Gründungen zu beobachten war. Die Struktur der technologie- und wissensintensiven Gründungen ist geprägt von dienstleistungsorientierten Gründungen, das Verhältnis zwischen Dienstleistungen und Verarbeitendem Gewerbe beträgt im High-Tech-Sektor ca. sieben zu eins. Allerdings finden sich in der Gruppe der technologieintensiven Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes gegenläufige Entwicklungen.

Bei den technologieorientierten Gründungen des Dienstleistungssektors trägt der IT-Sektor mit ca. 60 Prozent zum entsprechenden Gründungsaufkommen bei. Im IT-Sektor ließ sich im Jahr 2006 ein starker Anstieg beobachten, der im Vergleich zu allen anderen High-Tech-Bereichen auch am deutlichsten ausgeprägt war.

3.2.2 Technologieintensive Gründungsförderungen

Der Beitrag von Unternehmensgründungen im Allgemeinen und von (hoch-)technologieorientierten Gründungen im Speziellen zur wirtschaftlichen Entwicklung wird vonseiten der deutschen Wirtschafts- und Technologiepolitik als besonders bedeutsam eingeschätzt. Dementsprechend wurde in den vergangenen Jahren ein umfangreiches Förderungssystem für Gründungen entwickelt.

Komplex wird die Förderungslandschaft zusätzlich dadurch, dass aufgrund der föderalen Verfassung Deutschlands neben dem Bund auch die jeweiligen Länder eine zentrale Rolle spielen.

Wie auch in anderen Ländern setzt die Unterstützung von innovativen (bzw. technologieorientierten) Unternehmen in Deutschland an verschiedenen Hebeln an und weist einen ausgesprochen vielfältigen Instrumentenmix auf und eine detaillierte Beschreibung auch nur der wichtigsten einzelnen Instrumente und Programme würde hier zu weit führen. So listet die offizielle Förderungsdatenbank (www.foerderdatenbank.de) der deutschen Bundesregierung für die Förderung von Gründungen (Existenzgründung/-festigung) 191 Programme, Instrumente und Maßnahmen auf, wovon 20 in die Zuständigkeit des Bundes fallen und weitere 171 auf die einzelnen Länder.

3.2.3 Direkte Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen

Förderung von Spin-offs aus Forschungseinrichtungen

Der Forcierung von Ausgründungen (Spin-offs) aus akademischen Forschungseinrichtungen wird in Deutschland große Bedeutung zugemessen. Einerseits wird von technologieintensiven Spin-offs ein beträchtliches Wachstums- und Innovationspotenzial erwartet, andererseits wird der Technologietransfer von der Wissenschaft zur Wirtschaft via Unternehmensgründung als besonders wünschenswert betrachtet. In den letzten Jahren wurden umfangreiche Reformen durchgeführt, die die Rahmenbedingungen für Ausgründungen aus Forschungseinrichtungen (insbesondere aus öffentlichen Hochschulen) erleichtern sollen. Dazu zählen z. B. rechtlich-organisatorische Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse in öffentlichen Forschungseinrichtungen oder die Reform der intellektuellen Eigentumsrechte. Neben diesen Änderungen der Rahmenbedingungen finden sich auch direkte Zuschüsse, die Bereitstellung von Seed-Kapital, spezielle Beratungsangebote und bewusstseinsbildende Maßnahmen sowie die Bereitstellung von speziellen Infrastrukturen (Einrichtung von Inkubatorzentren, Gründerzentren etc. an öffentlichen Forschungseinrichtungen) im einschlägigen Instrumentenmix. Als bedeutendes Programm zur Stimulierung von Spin-off-Gründungen gilt das seit 1998 bestehende EXIST-Programm, das – auf Regionsebene – alle entsprechenden Maßnahmen netzwerkartig bündeln soll und mittlerweile bereits vor der vierten Programmperiode steht (die Höhe der gesamten Bundesförderung belief sich dabei in den Jahren 1998 bis 2005 auf über EUR 45 Mio.). Das EXIST-Programm basiert auf zwei Säulen: (i) EXIST III fördert Projekte von Hochschulen und außeruniversitären öffentlichen Forschungseinrichtungen, die ein Qualifizierungs- und Unterstützungsangebot für wissenschaftsorientierte Gründungen aufbauen und (ii) das EXIST-Gründerstipendium (in Nachfolge des EXIST-Seed) unterstützt die Vorbereitung individueller technologieorientierter Gründungsvorhaben von Studierenden, Absolventinnen und WissenschaftlerInnen.

Direkte Förderung durch begünstigte Darlehen, Zuschüsse etc.

Auf Bundesebene gibt es eine Reihe von direkten Förderungen für Unternehmens- bzw. Existenzgründungen (die nicht alle a priori auf technologieintensive Gründungen abzielen). Dabei handelt es sich meistens um Darlehen, aber auch um nicht rück-

zahlbare Zuschüsse. Typisch für öffentliche Förderdarlehen sind u. a. günstige Zinsen, lange Laufzeiten und häufig eine rückzahlungsfreie Zeit, bis mit der Tilgung begonnen werden muss. Zu den wichtigsten allgemeinen Förderprogrammen für Existenzgründer zählen „StartGeld“, Vergabe von Mikro-Darlehen, Unternehmerkapital (ERP-Kapital für Gründung), Unternehmerkredit und ein Gründungszuschuss (bei bestehender Arbeitslosigkeit, wenn durch die Existenzgründung die Arbeitslosigkeit beendet wird). Hinsichtlich technologieorientierter Gründungen ist vor allem der High-Tech-Gründerfonds zu nennen. Dieser investiert Beteiligungskapital in junge Technologieunternehmen, deren Kern ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben ist. Mit Hilfe einer „Seedfinanzierung“ sollen die Start-ups das Forschungs- und Entwicklungsvorhaben bis zur Bereitstellung eines Prototyps bzw. bis zur Markteinführung führen. Neben dem Startkapital wird durch Coachingmaßnahmen die notwendige Betreuung und Unterstützung des Managements vermittelt.

Thematische Förderungen

Daneben existieren auch thematische Programme, wobei hier insbesondere die Initiative „Startup Media“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zu nennen ist. Diese Initiative knüpft an den „Gründerwettbewerb Multimedia“ an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben im Laufe des Wettbewerbs ca. 1.000 Firmen gegründet. Ab diesem Jahr können ausgewählte Gründerinnen und Gründer ein umfassendes Beratungs- und Schulungsangebot (Coaching) erhalten. Außerdem ist die Bewerbung jetzt zu mehreren Stichtagen im Jahr möglich.

Wie bereits erwähnt existieren auch auf Ebene der jeweiligen Länder zahlreiche Programme und Instrumente, die auf die Forcierung des (technologieorientierten) Gründungsgeschehens abzielen. Auch bei den Programmen der Länder findet man wiederum den kompletten Instrumentenmix, d. h. das Förderangebot reicht von Bürgschaften, Darlehen, Zuschüssen etc. bis zu Beratungs- und Infrastrukturangeboten.

3.2.4 Technologieintensive Gründungsförderungen für Frauen

Wie für die bereits beschriebene allgemeine (technologieorientierte) Gründungsförderung ist auch die gezielte Förderung der (technologieorientierten) Gründungstätigkeit von Frauen eine erklärte politische Zielsetzung in Deutschland. Wie im nachfolgenden Kap. 3.3 genauer ausgeführt wird, hatte die deutsche Bundesregierung 1999 die Zielsetzung formuliert, den Anteil der Unternehmen, die jährlich durch Frauen gegründet werden, bis 2005 auf 40 Prozent zu erhöhen.

Gleichzeitig wurde schon damals das explizite politische Ziel genannt, mehr Frauen für technologieorientierte Gründungen zu begeistern. Die 2003 durch das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit erfolgte Ausschreibung der bga war ein wichtiger Schritt dorthin. Damit wurde die Zielsetzung verfolgt, die gründungsfördernden Aktivitäten für Frauen zu bündeln und einen Beitrag zu einem bundesweit gründungsfreundlicheren Klima zu leisten.

Ebenso zentral ist das Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“, das ein koordiniertes Vorgehen darstellt. Im Zuge der dort stattfindenden Calls können innovative Projekte eingereicht

werden, die den Anspruch verfolgen, das Wissen über spezielle Zielgruppen oder Fragestellungen (Migrantinnen, Ältere, ländliche Gründerinnen, technologieorientierte Gründerinnen; genossenschaftliche Gründungen etc.) zu erweitern und mögliche Erfolgsfaktoren zu identifizieren.

Die folgende Tabelle listet die Maßnahmen auf, die im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ realisiert werden (Stand Sommer 2007).

Maßnahmen „Power für Gründerinnen“

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • SWITCH – Spin-off-Support for Women in Information TeCHnologies |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nano4women & Entrepreneurship: Konzeption und Umsetzung einer Nano-Entrepreneurship-Academy (NEnA) |
| <ul style="list-style-type: none"> • P∞ – Erfolgreich ist weiblich! |
| <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Die Biographie der Gründerinnen: die Basis für ein objektives Erfolgsdiagnoseinstrument zur Verbesserung der Gründungssituation für Frauen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsfaktoren eines positiven Existenzgründungsklimas für Frauen in ländlichen Räumen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen (OptExist) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nachfolgezeit: Unternehmensnachfolge aus der Zeitarbeit |
| <ul style="list-style-type: none"> • DIANA: Potenzialanalyse und Entwicklung des Konzepts universitärer Übungsfirmen – Didaktische Innovation durch Modellierung und Erprobung von „Managing Gender – and Diversity“ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Analyse zu den Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Erhöhung der Gründungsbereitschaft von jungen Frauen durch die Unternehmensnachfolge als Option zur Existenzgründung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Netzwerke als Förderinstrument für Existenzgründerinnen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Erforschung neuer akademischer Gründerinnen-Potenziale in wissensbasierten Dienstleistungen – Evaluation, Ergebnisdokumentation und Praxistransfer |
| <ul style="list-style-type: none"> • „Gewusst wie“: Wo erwerben Frauen ihr Wissen für eine berufliche Selbstständigkeit und wie beeinflusst das ihre Erfolgsaussichten? Herkunft und Wirkung selbstständigkeitsrelevanten Wissen bei Frauen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensgründungen durch Migrantinnen |
| <ul style="list-style-type: none"> • WomenExist – Unternehmens- und Existenzgründungskompetenzen für junge Frauen nach der Berufsausbildung |

Tabelle 10

Über diese Maßnahmen übt die bga eine koordinierende Funktion aus mit dem Ziel, Wissenstransfer sicherzustellen und Synergien bestmöglich zu nutzen.

Im Folgenden werden die fünf ausgewählten Best-Practice-Beispiele genauer beschrieben.

3.3. Bundesweite Gründerinnenagentur (bga)

3.3.1 Maßnahmen-Hintergrund

Im September 1999 wurde die politische Zielsetzung formuliert, den Frauenanteil bei Gründungen bis zum Jahr 2005 auf 40 Prozent zu erhöhen: Im Zuge ihres Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ wurde von der Bundesregierung dabei intendiert, die Gründungsaktivitäten von Frauen durch Bildungsmaßnahmen zu unterstützen und „insbesondere den Anteil von Frauen an technologieorientierten Unternehmensgründungen (zu) erhöhen“.²³ Dafür sollte mit einem bundesweiten Informations- und Servicezentrum „Existenzgründung von Frauen“ (Arbeitstitel) eine entsprechende Strukturmaßnahme geschaffen werden, welche im Oktober 2002 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in einem zweistufigen Verfahren zur Ausschreibung gelangte. Dabei wurde für den Aufbau des Informations- und Servicezentrums sowie eines begleitenden Internetportals eine Projektförderung für die Dauer von vier Jahren ausgeschrieben. An diese sollte eine Konsolidierungsphase angehängt werden. In dieser Verlängerungsphase sollte der Dritt- und Eigenmittelanteil zunehmen, mit dem Ziel, dass sich die Agentur später ohne Bundesförderung selbst trägt.

Lt. Ausschreibung besteht die Zielsetzung darin, Know-how und Service bzgl. Gründungen von Frauen zu bündeln und damit einen gezielten Zugang zur Zielgruppe im engeren Sinn sowie zur Öffentlichkeit allgemein sicherzustellen. Entsprechend der Ausschreibung sollte die Einrichtung folgende Aufgaben übernehmen:

- Bereitstellung und Vermittlung von Informationen über vorhandene Qualifizierungsangebote für potenzielle Gründerinnen ;
- Unterstützende Aktivitäten zur Steigerung der Unternehmensgründungen von Frauen für eine breite Öffentlichkeit;
- Sichtbarmachung der Aktivitäten von und für Unternehmerinnen und Gründerinnen,
- Generierung spezifischer Daten als Grundlage für Maßnahmenentwicklung,
- Aufbau genderspezifischer Gründungsexpertisen (Beratung, Förderung etc).

²³ Bekanntmachung der Richtlinien zur Förderung des Aufbaus eines Informations- und Servicezentrums „Existenzgründung von Frauen“, Bundesministerium für Bildung und Forschung, 04.10.2002; Bundesanzeiger, http://www.bmbf.de/foerderungen/677_5084.php



Seit Anfang 2004 wird das Projekt unter dem Titel „Die bundesweite gründerinnenagentur (bga)“ realisiert – als Verbundprojekt unter der Leitung des ifex (Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge), des Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und der Innovation und Bildung Hohenheim GmbH (IBH), der Tochtergesellschaft der Universität Hohenheim. Projektpartner bzw. Unterauftragnehmer sind das Center of Entrepreneurship der Universität Hohenheim, das Steinbeis Europazentrum (= Innovation Relay Center) sowie das Steinbeis-Transferzentrum für Unternehmensentwicklung an der Hochschule Pforzheim. Seit Sommer 2006 sind Regionalverantwortliche in 16 Bundesländern tätig. Seit November 2006 unterstützt die bga das Expertenforum des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) mit einem frauenspezifischen Beratungsangebot.

Das Projekt läuft bis November 2007, mit einer anschließenden Konsolidierungsphase bis Ende 2010. In dieser Zeit werden inhaltliche Schwerpunkte fokussiert und Konzepte entwickelt, um die bga in eine dauerhafte Institution zu implementieren.

3.3.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte

Die konkrete Arbeit wurde Ende 2003²⁴ aufgenommen mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für weibliche Gründungen zu verbessern und das weibliche Gründungspotenzial besser auszuschöpfen. Zielgruppe der Aktivitäten sind (potenzielle) Gründerinnen, Wissenschaft und Wirtschaft, die Medien und die interessierte Öffentlichkeit. Das Dienstleistungsangebot umfasst:

- die Bereitstellung laufender Beratungs- und Infoleistungen zum weiblichen Gründungsgeschehen mittels Hotline (Telefon oder E-Mail): in allen Phasen des Gründungsprozesses (Vorlaufphase, gründungsvorbereitende Phase, Gründung, Stabilisierung etc.) für alle Branchen;
- laufende Bereitstellung aktueller Informationen und Erkenntnisse mittels Internetportal (www.gruenderinnen-agentur.de);
- die laufende Erhebung und Darstellung relevanter Forschungs-, Bildungs- und Beratungsleistungen auf nationaler und europäischer Ebene sowie Entwicklung neuer Angebote;
- die Durchführung relevanter Forschungsprojekte und die Zusammenführung praktischer Erfahrungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie deren wechselseitige Verschränkung mit Beratungserfahrungen;
- die regionale Vernetzung und Unterstützung gründungsrelevanter AkteurInnen.

Prozess der Implementierung der bga

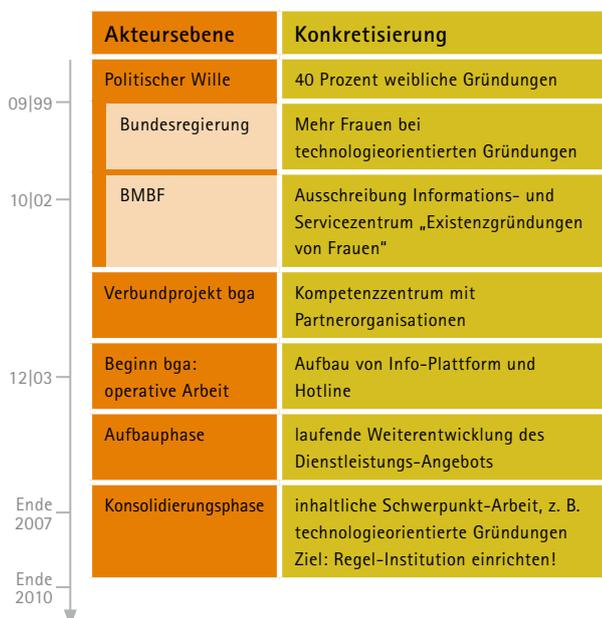


Abbildung 18

²⁴ Vierjährige Laufzeit: 1.12.2003 bis 30.11.2007

Die konkreten Angebote (Produkte, Dienstleistungen) können folgendermaßen gruppiert werden:

Dienstleistungsangebot der bga im Überblick

| | Medium/Form | Inhalte/Beispiele |
|-------------------------------------|---|---|
| Information | Hotline Internetportal | <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle News • Veranstaltungshinweise • Gründungsinfos • Arbeitshilfen • Faktenblätter • Forschungsergebnisse • Kontaktdaten (gegliedert nach gründungsrelevanten Themen): Beratungsstellen, ExpertInnen, Netzwerke • Schulungs- und Weiterbildungsangebote |
| Beratung/ Qualifizierung | Workshops Seminare Coaching-/ Mentoring-Programme | zu <ul style="list-style-type: none"> • Steuer • Rechtsform • Finanzierung • Gründungsprozess etc. |
| Öffentlichkeitsarbeit | Fachtagungen Kongresse/Veranstaltungen (regionale) Vernetzung | z. B. Durchführung regionaler Kongresse zur Schaffung positiven weiblichen Gründungsklimas: Vorstellung von Best-Practice-Modellen der Gründerinnenförderung (in Zusammenarbeit mit anderen Innovations-Akteuren) |
| | Infokampagnen Veröffentlichungen/Berichte | für breite Öffentlichkeit, Politik, Medien, potenzielle Gründerinnen, Wirtschaft, Wissenschaft, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Selbstständiges Arbeiten • Unternehmensnachfolge • Freie Dienstnehmerinnen |

Tabelle 11

In einer eigenen Publikationsreihe werden mittels Faktenblättern, Berichten und Dokumentationen Forschungslücken identifiziert und Datenlücken geschlossen. Seit 2007 veröffentlicht die bga

Branchen- und Themenblätter. Diese liefern in übersichtlicher Form relevante Zahlen und Fakten. Dazu sind bislang erschienen:

bga-Publikationen

- Potenziale der Genossenschaften für Gründerinnen, Factsheet Nr. 11/2007
- Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Kreativwirtschaft, Factsheet Nr. 10/2007
- Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Psychologische und soziale Aspekte der Gründungen durch Frauen, Factsheet Nr. 09/2007
- Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Qualitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen, Factsheet Nr. 08/2007
- Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen, Factsheet Nr. 07/2007
- Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen – Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen, Dokumentation des 2. bga-Expertinnen-/Experten-Workshops, 2006



| |
|--|
| • Selbstständigkeit von Frauen in der Informatikbranche, Factsheet Nr.06/2006 |
| • Technologieorientierte Gründungen von Frauen, Factsheet Nr. 05/2005 |
| • Unternehmensübernahme durch Frauen in Deutschland – Daten und Fakten, Factsheet Nr. 04/2005 |
| • Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Psychologische Aspekte der Gründungen durch Frauen, Factsheet Nr. 03/2005 |
| • Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Qualitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen, Factsheet Nr. 02/2005 |
| • Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen, Factsheet Nr. 01/2005 |
| • Bericht über die volkswirtschaftliche Bedeutung unternehmerischer Tätigkeit von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich, 2005 |
| • Frauen, Gründung, Förderung: Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis, Tagungsband, 2004 |

Tabelle 12

Die Aufbauphase war von der Entwicklung des dargestellten Dienstleistungsangebots gekennzeichnet, welches entscheidende Voraussetzung dafür liefert, die Rahmenbedingungen für weibliche Gründungen (und wohl auch für Gründungen allgemein) zu verbessern und eine gründungsfreundlichere Kultur zu schaffen.

Mit Beginn der Konsolidierungsphase Ende dieses Jahres steht die inhaltliche Schwerpunktsetzung im Vordergrund. Diese betrifft unter anderem die stärkere Fokussierung von technologieorientierten und innovativen Gründungen durch Frauen. Dafür wurden bereits Aktivitäten gesetzt, die im Folgenden dargestellt werden.

Dienstleistungen für technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen

Aus der Vielzahl an Aktivitäten der bga werden im Folgenden exemplarisch jene dargestellt, die Gründungen von Frauen in technologieorientierten und wissensbasierten Bereichen betreffen. Dieser inhaltliche Arbeitsschwerpunkt betrifft auch Gründungen

von Frauen aus der Hochschule sowie Freiberuflerinnen. Mittels Forschungsarbeiten zur Generierung notwendiger Detaildaten und entsprechenden Veröffentlichungen sowie Fachtagungen und Veranstaltungsreihen wurde und wird dieses Thema bearbeitet und so in der öffentlichen Diskussion verankert.

Ganz aktuell stellt die Förderung von technologieorientierten und innovativen Gründungen durch Frauen einen Arbeitsschwerpunkt der bga dar, für den gerade ein Umsetzungskonzept erarbeitet wird.

So ist die bga Veranstalterin von Tagungen, wie a) Frauen, Gründung, Förderung – Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis der Förderung, b) Technologie- und wissensbasierte Gründungen durch Frauen, c) Die neuen Freiberuflerinnen – Gründungen in den wissensbasierten und unternehmensnahen Dienstleistungen, d) Creativ Power – Gründungen von Frauen in der Kreativwirtschaft. Studien wie die „Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen“ liefern neue Daten und Einsichten zur zielgerichteten Unterstützung von F&E-Gründungen durch Frauen.

| Aktivitäten | Konkretisierung | wann | Funktionen |
|-----------------|---|---------------|---|
| Studien | Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren von technologieorientierten Unternehmensgründungen von Frauen | Start 12 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Forschungsfragen präzisieren • Daten generieren • Planungsgrundlagen für Maßnahmen schaffen |
| Publikationen | Dokumentation: Zweite Expertinnen-WS der bga: Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen – Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen | 06 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Fachöffentlichkeit ansprechen • Interessierte Öffentlichkeit ansprechen • Themen lancieren • Diskussionen anregen • Standpunkte aufzeigen • Fakten aufzeigen |
| | Branchenblatt 10/2007: Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Kreativwirtschaft | 01 2007 | |
| | Factsheet 05/2006: Technologieorientierte Gründungen durch Frauen | | |
| Veranstaltungen | Expertinnen-WS technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen – Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen | 03 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeit erzeugen • neue Themen lancieren • ExpertInnen vernetzen • Status quo definieren und Strategien diskutieren |
| | Fachtagung: Zeit für Creative Power, Berlin | 01 2007 | |
| | WS: Deutschland braucht mehr (technologieorientierte) Spin-offs von Frauen, Universität Hohenheim | 09 2005 | |

Abbildung 19

3.3.3 Institutionalisierung

Die finanzielle Förderung der bga erfolgt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) sowie durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Die bga ist ein Verbundprojekt unterschiedlicher Einrichtungen mit jeweils spezifischen Expertisen und Funktionen innerhalb des Konsortiums unter Leitung des ifex und der IBH. Die einzelnen Einrichtungen werden im Folgenden kurz skizziert:

- Die „Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge – ifex“ ist eine seit über zehn Jahren bestehende Initiative zur Förderung der Gründungstätigkeit in Baden-Württemberg, die 2004 im Zuge von Umstrukturierungsprozessen in das baden-württembergische Wirtschaftsministerium integriert wurde. Das Dienstleistungsangebot in Zusammenarbeit mit zahlreichen Kooperationspartnern (Unternehmen, Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Verbände, Hochschulen, Behörden etc.) umfasst die Förderung von Gründungsinitiativen und die zielgruppenspezifische Bereitstellung von Informationen (GründerIn des Monats, Gründungsglossar etc.) sowie Beratungen (NachfolgerInnen, Freie Berufe, Hochschulen etc.).
- Die Innovation und Bildung Hohenheim GmbH (IBH) wurde als Hochschulinkubator der Universität Hohenheim 1999 gegründet mit dem Ziel, insbesondere innovative Unternehmensgründungen zu unterstützen. Dazu bietet die IBH GmbH

Gründungsberatung und -begleitung für Start-up-Unternehmen an sowie Dienstleistungen für die Universität Hohenheim. Das Dienstleistungsangebot umfasst Tagungs- und Veranstaltungsmanagement, Erfinderberatung, Projekt- und Finanzmanagement.

- Das Steinbeis-Transferzentrum für Unternehmensentwicklung an der Fachhochschule Pforzheim (STZ FHP) – als weiterer Projektpartner – wurde im Jahr 2001 aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten der Hochschule Pforzheim als Steinbeis-Transferzentrum (STZ) gegründet und bietet für Gründende vor allem Prozess- und Technologieunterstützung in Form von Konzeption und Durchführung von Unternehmensplanspielen sowie Entwicklung und Betrieb von Internetportalen. Das STZ ist Teil der Steinbeis-Stiftung, einem weltweit tätigen Dienstleistungsunternehmen im Technologie- und Wissenstransfer, zu dem neben einer eigenen Hochschule inzwischen 621 Steinbeis-Transferzentren und Tochterunternehmen sowie zahlreiche Kooperations- und Projektpartnern gehören mit dem Ziel, Innovationen voranzutreiben und Ideen umzusetzen. Das STZ FHP ist zuständig für den Aufbau und Betrieb des Internetportals.
- Das Steinbeis Europazentrum (SEZ) wurde 1990 gegründet, um Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Hochschule(n) und regionale Wirtschaftsfördereinrichtungen über Möglichkeiten europäischer Förderungen, Innovationsstrategien und -kooperationen zu beraten. Das SEZ hat als Koordinator des europäischen Netzwerks ProWomEn und des Folgeprojekts WomEn2FP6 für das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg ein umfangreiches europäisches Netzwerk zum Thema „Existenzgründung durch Frauen“ aufgebaut. SEZ verfügt über eine spezielle EU-Expertise, da es seit 1995 zum Euro-



päischen Netzwerk der über 200 Innovation Relay Centres (IRC) gehört.

- **Projektpartner: Center of Entrepreneurship an der Universität Hohenheim (COE):** Das COE wurde 2001 als interdisziplinäres Forschungszentrum der Universität Hohenheim im Rahmen des EXIST-Programms gegründet. Gründungsrelevante Aufgaben bestehen vor allem im Aufbau regionaler Existenzgründungsnetzwerke sowie in der Bereitstellung relevanter Informationen und Forschungsergebnisse zu unternehmerischer Selbstständigkeit, und in der Entwicklung neuartiger, praxisnaher Lehr- und Qualifikationskonzepte (z. B. Businessplan-Seminar mit Planspielcharakter, Workshops mit Gründungsfallstudien) in Kooperation mit dem Stiftungslehrstuhl für Unternehmertum und Unternehmensgründung der Universität Hohenheim. Der interdisziplinäre Ansatz von COE ist im Hinblick auf die Aufbereitung von nationalen und internationalen Forschungsergebnissen zur Existenzgründung der Zielgruppe Frauen grundlegend.
- **Projektpartner: Regionalverantwortliche der bga in den Bundesländern:** In allen 16 Bundesländern sind Regionalverantwortliche damit betraut, die Aktivitäten und Serviceleistungen der bga vor Ort zielgerichtet zu gestalten und umzusetzen. Sie sind aus ihrer Praxiserfahrung heraus auch Initiatoren für inhaltliche Arbeitsschwerpunkte.
- **Der Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR)** setzt Projekte verschiedener Ministerien, insbesondere des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi), fachlich und organisatorisch um und unterstützt in dieser Funktion auch die Arbeit der bga.

Mit allen genannten PartnerInnen bestehen seit Jahren – sowohl bilateral als auch multilateral – intensive Kooperationen, sie arbeiten als eingespielte Teams erfolgreich und effizient zusammen.

Derzeit erfolgt eine Vernetzung mit weiteren themen- und zielgruppenrelevanten Initiativen und Programmen: So wurde (vom BMWi) eine Zusammenarbeit mit dem Gründungsförderungsprogramm EXIST ebenso angeregt wie mit den Projekten, die im Rahmen der Initiative „Power für Gründerinnen“ realisiert werden.

3.3.4 Implikationen für die österreichische Situation

Eine wichtige Voraussetzung für das Zustandekommen und den Erfolg der bga liegt im deutlichen politischen Bekenntnis: Die Förderung weiblicher Gründungsaktivität ist politische Zielsetzung, technologieorientierten Gründungen kommt besonderes Augenmerk zu (siehe Kap. 3.3.1). Sowohl diese Zielformulierung als auch die breite Zusammenarbeit der relevanten Ministerien in Form einer gemeinsamen Finanzierung bilden diese Zielsetzung ab. Mit der bga wurde somit eine Struktur geschaffen, die die relevanten AkteurInnen in den Regionen vernetzt, Strategien definiert und damit die Handlungsfähigkeit erhöht. Das Angebot für die adressierten Zielgruppen wird damit übersichtlicher und fokussierter, ein koordiniertes Zusammenspiel von kurzfristig und

lang- oder mittelfristig wirksamen Maßnahmen ist möglich.

Der Maßnahmen-Mix aus spezifischen Einzelmaßnahmen und umfassender Strategien ermöglicht einerseits einen sehr spezifischen Zugang entsprechend den Sub-Zielgruppen oder Subthemen, andererseits entstehen Synergien und es kann die Fachwelt sowie die interessierte Öffentlichkeit besser für Themen angesprochen werden, etwa wenn neue Forschungsfragen definiert, Forschungsergebnisse generiert und dann publiziert (Studien, Datenblätter, Kurzinfos etc.) bzw. in Veranstaltungen präsentiert und diskutiert werden. Unter anderem stellt die Fokussierung auf technologieorientierte und innovative Gründungen von Frauen eine solche Weiterentwicklung dar. Als umfassende Akteurin zum Thema „Gründungen und Frauen“ gelingt es der bga, neue Themen zu definieren, diese öffentlich zu machen und – aufbauend auf entsprechenden Grundlagen – zielgerichtet Maßnahmen zu entwickeln. Sie positioniert sich damit national als zentraler Akteur für das Thema und international als Vorreiterin.

Weiteres herausragendes Merkmal des Best-Practice-Beispiels bga (im internationalen Vergleich) ist der umfassende Zugang, was die Zielsetzung und das Dienstleistungsangebot betrifft. Das Thema „Gründungen und Frauen“ wird allgemein näher fokussiert und damit werden vor allem die relevanten Rahmenbedingungen adressiert. Gleichzeitig gibt es einen sehr spezifischen Zugang nach Zielgruppen, Art der Gründung etc., der ein stark ausdifferenziertes Dienstleistungsangebot verlangt. Zentral erscheint auch die strukturelle Verankerung der Maßnahmen, die derzeit befristet organisiert ist (= Konsolidierungsphase). Sollte das Ziel realisiert werden, dass sich die bga danach ohne öffentliche Förderung finanzieren kann, so wäre damit eine Vorbildwirkung geschaffen, die zeigt, wie eine „Anschubfinanzierung“ nachhaltige Strukturen etablieren kann.

Auch wenn die Arbeit der bga nicht in konkreten Zahlen messbar ist, geht die Entwicklung in die intendierte Richtung: Wie neuere Publikationen²⁵ der bga zeigen, ist der Frauenanteil selbstständiger Unternehmerinnen zwischen 2001 und 2005 von 3.632.000 auf 4.080.000 pro Jahr gestiegen. Auch die Zahl der freiberuflich Selbstständigen steigt (auf Basis von Gewerbeanmeldungen und Steuernummern: 1992 bis 2006 von 514.000 auf 906.000).

3.4. NEnA – nano4women & Entrepreneurship

3.4.1 Maßnahmen-Hintergrund

Deutschland hat sich im letzten Jahrzehnt in der Nanotechnologie sowohl im Hinblick auf Forschung als auch auf Anwendung positioniert und hat eine Vorreiterrolle in Europa eingenommen. Politisches Ziel des zuständigen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist es, die langfristige High-Tech-Forschung und Technologieführerschaft in vielen Branchen der Industrie und der Forschung und Wissenschaft im Bereich der Nanotechnologie zu sichern. Jedoch ist Deutschland, wie auch andere europäische Länder, mit dem Problem des zukünftigen Fachkräftemangels konfrontiert. Angesichts der demographischen Entwicklung ist ein massiver Einbruch an AbsolventInnen, die für

²⁵ Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen. Nr. 07/2007

den Bereich der Nanotechnologie relevant sein können, vorhersehbar. Es scheint daher wichtig, Frauen in diesem Bereich verstärkt zu mobilisieren.

Im Herbst 2005 wurde daher eine zweitägige Fachtagung „nano4women“ organisiert. Mit der Veranstaltung sollten junge Frauen im Dialog mit Wissenschaft, Industrie und Wirtschaft für die attraktiven und innovativen Arbeitsfelder begeistert werden. Gleichzeitig sollte mit Hilfe der Vernetzung durch das Karrierenetzwerk nano4women ihr beruflicher Einstieg konkret unterstützt werden. Das initiierte Karrierenetzwerk, das aktuell rd. 80 Teilnehmerinnen zählt, zielt weiterhin darauf ab, (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Expertinnen miteinander zu vernetzen, indem ihnen eine länderübergreifende Web-Plattform zur Verfügung gestellt wird.

Da als eine zunehmend relevante berufliche Option und Karrieremöglichkeit in der Nanotechnologie besonders Ausgründungen aus Hochschulen unter dem zusätzlichen Aspekt der Team-Gründung erkannt werden und akademische Spin-offs ein wichtiger Kanal für den schnellen Transfer von Forschungsergebnissen aus der Wissenschaft in die Wirtschaft sind,²⁶ wurde aufbauend auf dem vorhandenen Know-how bzgl. der Humanressourcen im Bereich der Nanotechnologie und auf dem Karrierenetzwerk nano4women die Initiative „Nano-Entrepreneurship-Academy“ (kurz: NEnA) gestartet. Die Zielsetzung des Projekts ist die Erhöhung der Gründungsaktivitäten von Wissenschaftlerinnen im Bereich der Nanotechnologie. Dies soll durch ein gebündeltes zielorientiertes Ausbildungs- und Beratungsangebot in Form einer Academy erreicht werden. Im Rahmen der Academy werden speziell Teamgründungen unterstützt. Sie eröffnen neue Optionen für potenzielle Gründerinnen und wurden als Erfolgsfaktor bei Gründungen identifiziert. Unterschiedliche Fachkompetenzen und Rollen können somit von verschiedenen Personen im Team übernommen werden.

Beide Initiativen (nano4women und die Nano-Entrepreneurship-Academy) gingen von Prof. Ralf Wehrspohn (ehemals an der Universität Paderborn, aktuell an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) und Frau Ilka Bickmann (ehemals Geschäftsführerin von women.de GmbH) aus.

Die Konzeption von NEnA erfolgte im Kernteam durch die Zusammenführung aller Expertisen: aus Wissenschaft (Prof. Wehrspohn), Gründung/Technologietransfer/Aufbau von Gründungskursen (uniconsult an der Universität Paderborn), individuelles Gründungs-Profilung und Gründungs-Coaching (Zentrum für Weiterbildung) und Gender-Expertise Gründung und Frauen (Frau Bickmann, siehe Abschnitt Insitutionalisierung).

Als Input und Modell für die Konzeption der NEnAs fungieren die in Frankreich an verschiedenen Universitäten veranstalteten „doctoriales“,²⁷ an denen Prof. Wehrspohn selbst teilgenommen hat. „Doctoriales“ sind einwöchige Trainings- und Qualifizierungsseminare, an denen DoktoratsstudentInnen aller Fachrichtungen teilnehmen und sich im Team auf die Integration ins zukünftige Arbeitsleben vorbereiten können.

Konkreter Anlasspunkt für die Initiative NEnA – Konzeption und Umsetzung von Nano-Entrepreneurship-Academies – war die Ausschreibung des deutschen Bundesministeriums für Bildung

und Forschung (BMBF) „Power für Gründerinnen“ als Aktionsprogramm für „Modellhafte und innovative Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“ mit Schwerpunkt auf technologie- und wissensbasierten Gründungen. Die Finanzierung des Projekts NEnA erfolgt hauptsächlich über diese Förderung des BMBF im Rahmen des Verbundvorhabens, das beim Aktionsprogramm eingereicht worden ist.

3.4.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte

Die Maßnahme ist im August 2006 in Kraft getreten und endet im Sommer 2009, wobei insgesamt drei Academies geplant sind. Die Academies sollen jedes Jahr in einem anderen Bundesland stattfinden. Sie dauern jeweils eine Woche, in der 32 Frauen einem Intensivtraining unterzogen werden. Dieses Training beinhaltet eine Vielzahl an Beratungs- und Qualifizierungsmodulen, damit die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ihr unternehmerisches Potenzial kennenlernen und diese Kompetenzen in Teams zu konkreten Geschäftsideen entwickeln. Wissenschaftlerinnen aus der Nanotechnologie und angrenzenden Studiengängen sollen durch die Einbindung internationaler Best-Practice-Gründerinnen konkrete und lebensnahe Erfahrungen sowie Theorie vermittelt bekommen. Sie sollen für „Entrepreneurship“ motiviert werden. Bei NEnA wird ein individueller, persönlichkeitsorientierter Ansatz gewählt, d. h. es stehen die Teilnehmerinnen und die individuelle Entwicklung ihrer gesamten Kompetenzen im Vordergrund.²⁸

Die Ziele von NEnA sind (vgl. NEnA 2007):

- (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen im Bereich der Nanotechnologie für die Selbstständigkeit als berufliche Option zu motivieren,
- das vorhandene Potenzial und den Anteil akademischer Unternehmensgründungen durch Frauen zu erhöhen,
- eine Optimierung der Startbedingungen für Existenzgründerinnen durch prozessorientierte Qualifizierung und Coaching im Transfer von Wissenschaft und Wirtschaft sowie Politik zu erreichen,
- zielgruppenadäquate genderspezifische Informationen über Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich „Unternehmensgründungen von Frauen in naturwissenschaftlichen und technologieorientierten Bereichen“ bereitzustellen und zu bündeln,
- durch systematische und prozessorientierte wissenschaftliche Begleitforschung des Projekts einen wichtigen Beitrag im Bereich „Gründung von Frauen in technologieorientierten Bereichen“ zu liefern,
- durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit (Best-Practice-Präsentationen, Medienkooperationen) den Handlungsbedarf in diesem Bereich sichtbar zu machen und zu einem positiven Gründungsklima an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Wirtschaft und Politik beizutragen,

²⁶ Vgl. www.nano4women.com

²⁷ Vgl. <http://www.abg.asso.fr/display.php?id=619&lg=en&tmz=2>

²⁸ Da die erste Academy im September 2007 stattfindet und die Bewerbungen bis Ende Juli 2007 möglich sind, kann im Folgenden lediglich die Planung und der Kommunikationsprozess der Maßnahme beschrieben werden.

- nano4women als bundesweites nachhaltiges Netzwerk auch von Gründerinnen aus dem Bereich der Nanotechnologie auszubauen, das über internationale Kooperationen und Mentoring länderübergreifend wirksam wird.

Abbildung 20 veranschaulicht die verschiedenen prozessorientierten Elemente der Initiative, die im Folgenden näher erläutert werden.

NEnA im Prozess

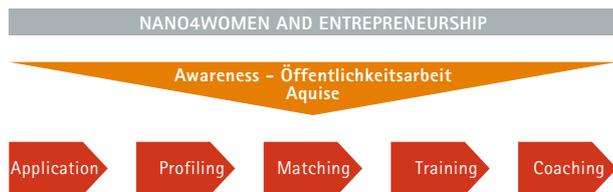


Abbildung 20
Quelle: : NEnA 2007

Bewerbung und Auswahlverfahren

Die Bewerbung für die Teilnahme an einer Academy erfolgt mit einer Skizze der Gründungsidee sowie einem entsprechendem Kurzprofil und Motivationsschreiben der Person (*application*). Die Bewerbungen werden durch die Jury bewertet und einer ausführlichen Kompetenzanalyse (Analyse des unternehmerischen Potenzials der Teilnehmerin, Erstellung eines individuellen Chancen- und Leistungsprofils) unterzogen (*profiling*). Danach werden die interdisziplinären Gründerinnenteams aufgrund eines Kompetenzplans der Teilnehmerinnen zusammengestellt (*matching*). Zusätzlich wird den Bewerberinnen die Möglichkeit gegeben, noch vor der Academy einen Ideen-Workshop zu besuchen, um die Gründungsidee näher zu definieren. Den Teilnehmerinnen erwachsen für die gesamte Academy (eine Woche Hotel-Übernachtung, Verpflegung, Coaching, Unternehmensplanspiel, u.v.m.) Kosten von EUR 200.

Ablauf der Academy

Das detaillierte Programm der NEnA I (erste Academy: Paderborn, 30. September bis 5. Oktober 2007) umfasst neben Networking-Aktivitäten und Diskussionsrunden verschiedene Workshops (*training*), die prozessorientiert in fünf Stufen bzw. fünf Tage gegliedert sind. Neben Hard Skills, die das unternehmerische Potenzial erweitern, werden dabei auch relevante Soft Skills wie Kreativität, Präsentation und Self-Empowerment, Umgang mit Macht und Führung sowie Life-Work-Balance-Strategien trainiert.

Begonnen wird mit kreativitätsfördernden Workshops (*Theater-Workshop*), der zweite Tag widmet sich dem Thema „Wie wird aus der Idee ein Start-up“, mit Vorträgen zu gründungsrelevanten Themen, wie z. B. „Förderprogramm und Finanzierungsmöglichkeiten für innovative Start-up-Unternehmen“ oder „Patentschutz im internationalem Raum“. Anschließend findet auf Stufe drei ein Gründungsplanspiel im Team statt. Im weiteren Verlauf wird durch Teamarbeit mit einem persönlichen Coach spezifisch auf

die Teams und deren Gründungsidee eingegangen. In der letzten Stufe wird die erarbeitete Gründungsidee vor einer Jury präsentiert. Die zwei besten Absolventinnen werden eingeladen, in Kooperation mit Margaret Hines, Evident Technologies und Mentorin des nano4women-Netzwerkes, in den USA ein Praktikum zu absolvieren, um weiterführende Kompetenzen im internationalen Transfer zu erhalten.

Ablauf der Academy



Abbildung 21
Quelle: : NEnA 2007

Die Trainingswoche endet mit Follow-up-Gesprächen zwischen den Coaches und dem Team, um Zukunftsstrategien der Unternehmensgründung zu erörtern. Die Coaches spielen während der gesamten Trainingswoche eine wichtige Rolle, da die individuelle Begleitung und Betreuung der Teilnehmerinnen bei NEnA im Fokus steht (*coaching*).

Die Projektleitung ist bestrebt, dass aus jeder NEnA mindestens eine Gründung hervorgeht, d. h. aus den von NEnA generierten Gründungsideen sollen konkrete Ausgründungen entstehen. Die Nachhaltigkeit der bei NEnA generierten Gründungsideen soll durch die Überführung der Ideen in konkrete Wettbewerbe, wie z. B. science4life, und/oder in bestehende Angebote und Unterstützungsstrukturen für ExistenzgründerInnen gesichert werden. Zudem ist angedacht, das Akademiekonzept in andere Bereiche und Branchen wissenschaftsbasierter Gründungen zu übertragen.

Die Maßnahme soll evaluiert werden, außerdem wird die Projektdurchführung wissenschaftlich dokumentiert. Eine Gründerinnenstudie zum Thema Frauen und Gründungen mit dem Fokus „Nanowissenschaftlerinnen“ ist geplant. Jedoch stößt das wissenschaftliche Vorhaben vorab auf drei Grundprobleme: (1) es gibt zu diesem Thema wenig bis keine Sekundärliteratur, (2) es wird mit einer kleinen und somit schwer generalisierbaren Grundgesamtheit gearbeitet und (3) die Nanotechnologie ist von einer hohen Marktdynamik und schnellen Veränderungen gekennzeichnet.

Kommunikationsstrategie

Ein wichtiges Element bei der Umsetzung von NEnA ist die professionelle Kommunikationsstrategie in der Auswahl der öffentlichkeitswirksamen Informationskanäle (*Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung*). Der Ansprache der potenziellen Bewerberinnen wird in diesem Kontext eine große Aufmerksamkeit geschenkt, da die Zielgruppe wegen ihrer Leistung und nicht aus genderspezifischen Gründen dazu motiviert werden soll, am Programm teilzunehmen. Es erfolgt eine niederschwellige Ansprache der Zielgruppe, bei der Entrepreneurship als generelle Kompetenz innerhalb der Karriereplanung vermittelt wird. Die ausgewählte Zielgruppe wird über diverse Kommunikationskanäle angesprochen:



- Breite Multiplikation von Flyern und Plakaten: Diese werden an nano-affinen Universitäten und Forschungseinrichtungen verteilt.
- Bundesweites und regionales Unterstützungsnetzwerk: Dieses dient der Multiplikation im Vorfeld, dem konkreten Kontakt zu potenziellen Teilnehmerinnen und der aktiven Einbindung der AkteurInnen als ExpertInnen. Insgesamt gibt es bundesweit 72 Partnerinstitutionen.
- Direktansprache: Diese zielt auf den Aufbau einer direkten potenziellen Teilnehmerinnendatenbank auf Basis des Netzwerks nano4women inkl. der Wettbewerbe nano+art sowie zusätzlich recherchierter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, die vom Projektteam individuell kontaktiert werden. Bis dato wurden über 1000 direkte potenzielle Teilnehmerinnen erreicht.
- Medien: Die Medien werden in Kooperation mit den Pressestellen der Universitäten angesprochen. Die Ansprache erfolgt gezielt im Bereich Frauen und Gründung bzw. Wissenschaft, mit regionalen PR-Verteilern und personalisiert durch die Präsentation von Gründerinnenporträts.
- Veranstaltungen: Es erfolgt eine face-to-face-Ansprache auf Messen und anderen Veranstaltungen (z. B. EuroNanoForum) sowie bei organisierten Roadshows.

3.4.3 Institutionalisierung

Das Projekt NEnA ist ein Verbundvorhaben der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, der Universität Paderborn, der Universität Marburg, des Zentrums für Weiterbildung gemeinnützige GmbH und des Vereins science2public.

Die Universität Paderborn war mit Prof. Wehrspohn Antragsteller für NEnA. Für den Bereich Gründung/Technologietransfer und Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitforschung wurde die uniconsult als Technologietransferstelle der Uni Paderborn gewählt. Das Zentrum für Weiterbildung GmbH mit Sitz in Frankfurt hat langjährige Erfahrungen im Bereich Qualifizierung von Existenzgründerinnen unter genderspezifischen Gesichtspunkten und hat mit der women.de GmbH auch in diesem Bereich bereits Projekte umgesetzt. women.de, mit Ilka Bickmann in der Geschäftsführung, hat sich als Kommunikationsagentur für öffentliche Projekte in den Bereichen Chancengleichheit und Arbeits-/Beschäftigungspolitik langjährig etabliert und übernahm daher das Projektmanagement sowie die gesamten internen und externen Kommunikationsdienstleistungen.

Durch den Wechsel von Prof. Wehrspohn an die Universität Halle (Übernahme der Leitung des Fraunhofer Instituts Halle), nach dem Start von NEnA im August 2006, wurde das Projekt im Jahr 2007 von der Universität Paderborn auf die Universität Halle übertragen. Parallel haben Frau Bickmann und Prof. Wehrspohn den Verein science2public als Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation e.V. gegründet und das Projektmanagement und die Kommunikationsleistungen auf den Verein übertragen.

Parallel zu NEnA läuft das Projekt des nano4women-Netzwerkes weiter. Das Netzwerk hilft, potenzielle Bewerberinnen für die Academies zu finden. Zudem sind Mentorinnen von nano4women

im neuen Projekt NEnA eingebunden.

Basierend auf dem 2005 initiiertem Netzwerk nano4women wird das Projekt durch ein starkes regionales wie bundesweites Verbundnetzwerk aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, wie z. B. der bundesweiten gründerinnenagentur (bga), der Gründerinitiative science4life, der Degussa AG, der Fraunhofer Venture-Gruppe, der Aktionslinie nanotech des Hessischen Wirtschaftsministeriums u.v.m. unterstützt.

3.4.4 Implikationen für die österreichische Situation

Breite politische Initiativen bieten die Möglichkeit, mit politischer Unterstützung (teilweise auch mit damit verbundenen Finanzierungstöpfen) frauenfördernde Maßnahmen zu implementieren. Das deutsche Beispiel der nano4women zeigt, wie eine bestehende Initiative, in diesem Fall die „NANO-Initiative“, genutzt werden kann, um dies zu tun. In Österreich ist seit 2005 das großflächige Förderprogramm „NANO-Initiative“, u. a. aufgrund der Empfehlung des Rats für Forschung und Technologie, eine NANO-Offensive in Österreich zu starten, implementiert und wird von der FFG abgewickelt. Im Rahmen dieser Offensive ist jedoch kein Gender- bzw. Frauenschwerpunkt gesetzt. Die Humanressource der weiblichen Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen, die in der Nanotechnologie tätig sind, zu unterstützen, ist, im Gegensatz zu Deutschland (vgl. BMBF 2006), kein explizites Ziel. Grundsätzlich können aber im Rahmen jeder anderen politischen Initiative auch Maßnahmen mit Gender-Fokus gesetzt werden. Im Sinne des Gender Mainstreaming wäre es daher denkbar, bestehende oder geplante Schwerpunktsetzungen zu nützen (z. B. Klimaoffensive), um z. B. auch Projekte zu initiieren, die auf die Unterstützung von Gründerinnen im FITT-Bereich zielen. Das Thema der Ausgründungen (akademische Spin-offs) wird in Österreich verstärkt behandelt (z. B. mit dem Förderprogramm der AplusB-Zentren), aber ohne speziellen Fokus auf Ausgründungen durch Frauen. An den verschiedenen AplusB-Zentren und anderen Gründungszentren werden Academies mit Modulen zu verschiedenen Themenstellungen angeboten, die kostenlos besucht werden können. Das Beratungsangebot ist jedoch nicht fach- bzw. sektorspezifisch orientiert, sondern versucht vor allem Wissen zu formalrechtlichen Schritten, die mit einer Gründung verbunden sind, zu vermitteln. Für Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen, die zu einer Gründung motiviert werden sollen, gibt es wenig spezifisches Beratungs- bzw. Qualifizierungsangebot. Für Frauen aus technischen Berufen (wie z. B. Ingenieurinnen) ist der Abschluss ihrer Ausbildung mit dem Erlangen einer Befugnis verbunden, die die Gründung eines Unternehmens ermöglicht. In der Studie zur Situation der selbstständigen Ingenieurinnen in Österreich wurden selbstständige Ingenieurinnen zum Thema der Beratungsleistungen befragt. Es gaben nur 36,4 Prozent der befragten Ingenieurinnen an, im Rahmen ihrer Unternehmensgründung spezielle Beratungsleistungen in Anspruch genommen zu haben. Zehn Prozent gaben an, kein passendes Angebot gefunden zu haben (vgl. Knoll/Szalai 2006). Falls eine Academy wie NEnA in Österreich implementiert werden sollte, wäre zu hinterfragen, ob in Österreich ein Schwerpunkt auf einen bestimmten Wissenschaftsbereich gesetzt werden soll, da die Zahl der potenziellen Bewerberinnen in Österreich noch deutlich geringer ausfallen würde als in Deutschland. Bei der aktuellen NEnA 1 erweist sich laut Projektleitung das Finden von potenziellen Bewerberinnen als schwierig. Frauen müssen aus dem (öffentlichen)

Wissenschaftsbetrieb „herausgelockt“ werden. Die Implementierung einer der Zielgruppe angepassten Kommunikationsstrategie scheint daher ein sehr wichtiger Erfolgsfaktor zu sein. Die Erhebung der Gründungsbereitschaft der Zielgruppe (Frauen aus dem FT-Bereich) würde für Österreich als wichtige Vorfeldmaßnahme zu bewerten sein. Die Zielgruppe könnte z. B. die Gründerinnen von „wissensintensiven“ Unternehmen mit einbeziehen und somit entsprechend erweitert werden. Dies würde zur Folge haben, dass Frauen aus verschiedenen Disziplinen angesprochen werden könnten/sollten²⁹ und somit eine größere Anzahl an Frauen für die Academies mobilisiert werden könnten.

3.5. SWITCH – Spin-off-Support for Women in Information Technologies

3.5.1 Maßnahmen-Hintergrund

Das Projekt SWITCH ist im Rahmen der Ausschreibung „Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung von INI-Novation (<http://www.ini-novation.com/>) beantragt worden. INI-Novation ist ein Spin-off der INI-GraphicsNet-Stiftung (<http://www.inigraphicsnet-stiftung.de/>)³⁰, die auch als Projektpartner bei SWITCH beteiligt ist. Die INI-GraphicsNet-Stiftung ist bereits seit einem längeren Zeitraum mit dem Thema Technologietransfer aus Forschungseinrichtungen, explizit aus Fraunhofer-Forschungsinstituten, beschäftigt. Die Stiftung unterstützt dabei den Transfer von Technologie zwischen den Forschungsinstituten bzw. den WissenschaftlerInnen und der Wirtschaft. INI-Novation wurde 2004 mit dem Ziel gegründet, das im Stiftungsnetzwerk entwickelte Know-how auf dem Gebiet des Technologietransfers und der Forschungsverwertung auch Einrichtungen außerhalb des INI-GraphicsNet anzubieten. Die Initiative „Power für Gründerinnen“ ermöglichte es nun, ein bereits vorhandenes Interesse und im Zuge der Tätigkeiten von INI-Novation sowie der INI-GraphicsNet-Stiftung erworbene Erfahrungen in einem Projekt zur Förderung des Gründungspotenzials von Wissenschaftlerinnen an Forschungseinrichtungen einzubringen und umzusetzen. Das durch diese Transferprozesse erworbene Know-how sollte im Rahmen des SWITCH-Projekts speziell für Wissenschaftlerinnen aufbereitet, angewandt und spezifiziert werden. Eine zentrale Motivation für die Entwicklung des Projekts SWITCH (<http://www.switch-iuk.de/>) war dabei die festgestellte niedrige Frauenquote bei technologieorientierten Gründungen sowie bei Gründungen aus Forschungseinrichtungen durch WissenschaftlerInnen.

Auf Seiten der Fraunhofer-Gruppe bestand ebenfalls ein großes Interesse sich am SWITCH-Projekt zu beteiligen. SWITCH schließt an einige Gender-Projekte an, die von Fraunhofer durchgeführt wurden. Diese zeigten nicht nur einen relativ niedrigen, durchschnittlichen Anteil von bei Fraunhofer tätigen Wissenschafte-

rinnen (ca. 20 Prozent), sondern auch einen unterproportionalen Anteil bei Unternehmensgründungen durch weibliche WissenschaftlerInnen. Fraunhofer möchte durch die Partizipation an SWITCH nicht nur Gründe für diese Disproportionalität identifizieren, sondern auch zur Entwicklung von Fördermaßnahmen und Unterstützungsprogrammen beitragen. Von diesem Projekt wird eine Leuchtturm- und Vorbildwirkung erhofft, welche auf Wissenschaftlerinnen wie auch auf Fortsetzungs- und Nachfolgeprojekte ausstrahlt.

Die Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von SWITCH im Zeitraum vom 1. September 2006 bis zum 28. Februar 2008 wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“ mit rund EUR 222.000 gefördert.

3.5.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte

Das zentrale Ziel von SWITCH ist die Förderung von Ausgründungen aus Forschungseinrichtungen durch Wissenschaftlerinnen. Zu diesem Zweck wurde ein Maßnahmenbündel auf der Basis von empirischen Erkenntnissen und bestehender Erfahrungen entwickelt, das im Rahmen einer Pilotanwendung erprobt wird. Für die Durchführung der 18-monatigen Pilotanwendung wurden die IuK-Institute des Fraunhofer-IuK-Verbundes ausgesucht. Die im Zuge des Pilotprojekts eingesetzten Instrumente (Motivation, Qualifizierung, Wettbewerb, Mentoring) sind dabei aufeinander bezogen. Die im Rahmen der Durchführung gewonnenen Erkenntnisse über individuelle und strukturelle Hemmnisse für Wissenschaftlerinnen mit Gründungsambitionen werden für den weiteren Projektverlauf berücksichtigt und nutzbar gemacht.

Prinzipiell gliedert sich SWITCH in drei Phasen: In der ersten Phase wurde durch eine empirische Umfrage die Gründungsneigungen und -motivationen von Wissenschaftlerinnen der IuK-Institute erhoben und ausgewertet. Im Anschluss an diese Bestandsaufnahme wurde in der zweiten Phase ein entsprechendes Programm entwickelt und durchgeführt. In der dritten Phase werden die Ergebnisse der Durchführung der Pilotanwendung abschließend evaluiert und in einem Projekthandbuch ausgewertet und zusammengefasst. Das Projekt wird in allen Phasen durch Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Phase 1: Befragung „Gründungsneigung und Gründungsmotivation von Wissenschaftlerinnen im IT-Bereich“

Das Projekt SWITCH wurde mit der Durchführung einer empirischen Erhebung zur Gründungsneigung und -motivation von Wissenschaftlerinnen der partizipierenden IuK-Institute der Fraunhofer-Gruppe gestartet. Das Ziel dieser Befragung war eine Erfassung und Situationsanalyse der Zielgruppe des Projekts. Sie diente aber auch zur Bekanntmachung des Projekts und seiner Ziele bei den Wissenschaftlerinnen. An der schriftlich durchgeführten Befragung hat sich rund ein Drittel der Wissenschaftlerinnen beteiligt. Die drei Hauptthemen waren beruflicher Hintergrund, Gründungsinteresse und Inanspruchnahme von Angeboten zur Gründungsvorbereitung. Zusätzlich wurden noch Personenmerkmale erhoben. Da die Befragung bereits abgeschlossen ist, liegen auch erste Ergebnisse vor und können bei Interesse unter info@ini-novation.com angefordert werden.

Im Zuge der Umfrage wurde auch klar, dass die Zielgruppe im

²⁹ In Frankreich werden z. B. die „doctoriales“ für DoktorandInnen jeder Fachrichtung angeboten.

³⁰ Die INI-GraphicsNet Stiftung hat die Aufgabe die Rolle der Graphischen Datenverarbeitung zu stärken und die Mitglieder des INI-GraphicsNet in ihren Zielen zu unterstützen. Dazu zählen vor allem die Stärkung des Technologietransfers, die Verwertung innovativer Technologien und Unterstützung bei den Ausgründungen von Unternehmen aus Forschungseinrichtungen (Spin-offs).

luK-Verbund mit 219 Wissenschaftlerinnen relativ klein ist. Im Hinblick auf die geplante Summer School, an der zehn gründerwillige Wissenschaftlerinnen mit aussichtsreichen Gründungsideen teilnehmen sollten, wurde daher der Kreis an potenziellen Teilnehmerinnen ausgedehnt, in dem weitere Institute der Fraunhofer-Gesellschaft im luK-nahen Bereich für die Summer School angesprochen wurden.

Workshops

Im März 2007 fanden an vier Standorten in Deutschland (Berlin, Sankt Augustin, Stuttgart und Darmstadt) Workshops statt, die in das Projekt einführen sollten. Eingeleitet mit einer Präsentation der Erhebungsergebnisse wurden die Wissenschaftlerinnen über die Ziele und den Ablauf von SWITCH informiert und zur Beteiligung mit eigenen Geschäftsideen und Forschungsthemen eingeladen. Die Teilnehmerinnen des Workshops waren vor allem Wissenschaftlerinnen, die sich bereits mit der Möglichkeit einer Unternehmensgründung beschäftigt haben.

Im Rahmen der Workshops wurden fachliche Vorträge und Diskussionsrunden über Strategien der Forschungsverwertung und Ausgründung als Weg in die Selbstständigkeit angeboten und über die Inhalte und Ziele von SWITCH informiert. Auch der praxisorientierte Erfahrungsaustausch mit Wissenschaftlerinnen, die bereits den Schritt in die unternehmerische Selbstständigkeit vollzogen haben, wurde im Rahmen der Workshops ermöglicht. Als Ergebnis der Workshops kann hervorgehoben werden, dass die partizipierenden Wissenschaftlerinnen in ihrer Gründungsmotivation bestärkt wurden und Bereitschaft zeigten, sich damit intensiver zu befassen.

Ermittlung des Ideenpotenzials

Im Anschluss an die Workshops bestand die Möglichkeit individuelle Gespräche mit ExpertInnen zum Thema Gründung, Marktsituation, Finanzierung und Technologietransfer zu vereinbaren. In diesen Gesprächen, die zeitnah zu den Workshops durchgeführt wurden, sollte das Marktpotenzial der Forschungsthemen und Gründungsideen ermittelt und erörtert werden. Im Rahmen dieser Gespräche wurde ein Brainstorming zusammen mit den ExpertInnen durchgeführt und sollte somit die Identifizierung von Ausgründungspotenzialen zu einem frühen Zeitpunkt ermöglichen. Eine ExpertInneneinschätzung im Hinblick auf das Gründungspotenzial sowie Hinweise auf die nächsten/weiteren Schritte standen am Ende dieses Abschnitts des Pilotprojekts.

In dieser Phase wurde auch noch einmal deutlich, dass nur wenige Wissenschaftlerinnen bereits konkret ausgearbeitete Gründungsideen und Konzeptpapiere vorweisen konnten. Gerade deshalb war es für die Wissenschaftlerinnen besonders wichtig, die Möglichkeit zu erhalten, gemeinsam mit ExpertInnen die Potenziale von Forschungsthemen und noch vagen Gründungsideen auszuloten und weitere Schritte und Vorgehensweisen abzuklären. Dies ermöglichte den Wissenschaftlerinnen einen realitätsnaheren Ausblick und Übergang zur konkreteren Beschäftigung mit ihrer Gründungsidee.

Phase 2: SWITCH – Summer School

Die SWITCH – Summer School findet vom 30. September bis zum 6. Oktober 2007 statt. Die Summer School ist als einwöchiges Seminar- und Coachingprogramm zur Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen geplant, indem nicht nur Gründungswissen vermittelt werden soll, sondern in dem auch konkrete Vorbereitungen unterstützt werden.

Für die Summer School konnten sich nicht nur Wissenschaftlerinnen, die an den Vorfeldmaßnahmen partizipiert haben, bewerben, sondern auch von anderen luK-nahen Forschungsinstituten der Fraunhofer-Gesellschaft. Voraussetzung für eine Bewerbung war die Einreichung einer Ideenskizze über die jeweilige Geschäftsidee. Die bereits erwähnten ExpertInnen-Gespräche dienten als Vorbereitung und unterstützende Maßnahme für die Ideenskizze. Aus den eingegangenen Bewerbungen wurden zehn Teilnehmerinnen ausgewählt, wobei alle Anwärtinnen auf ihre Bewerbung ein individuelles Feedback bekommen. Die Selektion erfolgte durch eine unabhängige Jury, die Innovationsgehalt des Vorhabens, Kundennutzen und Marktchancen bewertete.

Im Zentrum der Summer School stehen die Vermittlung von Basiswissen für die unternehmerische Selbstständigkeit und die Entwicklung eines Businessplans. Eine umfassende Schulung und Vorbereitung auf die Selbstständigkeit ist Ziel dieses Seminarprogramms, welches folgende Kurse bzw. Inhalte umfasst:

Seminarprogramm der SWITCH – Summer School

| Kurse | Ziele/Themen |
|---|---|
| Gründungsvorbereitung | Anforderungen, Grundlagen und vorbereitende Maßnahmen einer Gründung, Gründen im Team |
| Elemente des Businessplans | Welche Bestandteile hat ein Businessplan? Was ist zu beachten? Welche Erfolgsfaktoren gibt es? |
| BWL-Basics | Vermittlung kaufmännischer Grundlagen an praxisorientierten Beispielen |
| Marketing und Vertrieb | Marktphilosophie – Überblick über den Zusammenhang zwischen Marketing, Vertrieb und Kundenservice |
| Finanzierungsmöglichkeiten | Finanzierungsformen und mögliche KapitalgeberInnen |
| Work-Life-Balance Zeit- und Selbstmanagement | Zeitliche Selbstbestimmung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben |
| Führungs- und Teammanagement | MitarbeiterInnenführung und Teamentwicklung |
| Kommunikations- und Verhandlungstraining | Verhandlungen kompetent und sicher führen |
| Rhetorik und Präsentationstechniken | Überzeugendes Auftreten bei Präsentationen |

Tabelle 13

Zwar liegt der Fokus auf der Umsetzung von Gründungsideen, aber durch die Teilnahme am Seminarprogramm können auch Fähigkeiten erworben werden, die den Wissenschaftlerinnen auch in ihrer gegenwärtigen Beschäftigung von großem Nutzen sein können. So wird das Schulungsangebot um die Unterstützung bei der Weiterentwicklung einer konkreten Geschäftsidee sowie beim Entwurf eines ersten Businessplans ergänzt. Zusätzlich wird die Möglichkeit geboten, ein Netzwerk mit anderen Wissenschaftlerinnen und Unternehmerinnen aufzubauen.

Mentoring-Programm

Die Unterstützung der Wissenschaftlerinnen bei der Umsetzung ihrer Gründungsidee endet aber nicht mit dem Absolvieren der Summer School. Da in diesem kurzen Zeitraum eine genaue, investorentaugliche Ausarbeitung eines Businessplans nicht möglich ist, soll dies durch Mentoring und Coaching nach der Summer School ermöglicht werden. Die Wissenschaftlerinnen bekommen daher Mentorinnen zur Seite gestellt, die bereits Erfahrungen als Unternehmerinnen im IuK-Bereich oder als Managerinnen in IT-Unternehmen gesammelt haben. Als Mentorinnen werden bspw. ehemalige Fraunhofer-Wissenschaftlerinnen, die bereits eine erfolgreiche Gründung durchgeführt haben, zur Verfügung stehen.

Phase 3: Evaluierung

Das angestrebte Projektergebnis ist ein Unterstützungsprogramm für akademische Gründerinnen, das in einem Projekthandbuch dokumentiert werden soll. Darin soll nicht nur die Maßnahme und ihre Struktur, sondern auch die Umsetzung sowie „Lessons learnt“ dargestellt werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit ergeben sich daraus drei Verwertungsmöglichkeiten: erstens die Bereitstellung der Projektdokumentation, zweitens die Realisierung des entwickelten Programms im Auftrag von Forschungsinstituten und drittens das Consulting bei der Implementierung.

3.5.3 Institutionalisation

Die Projektleitung von SWITCH liegt bei der INI-Novation GmbH, die einzelnen Module werden in enger Zusammenarbeit mit den ProjektpartnerInnen, der INI-GraphicsNet-Stiftung sowie der Fraunhofer-IuK-Gruppe arbeitsteilig umgesetzt.

So liegt der Fokus der INI-GraphicsNet-Stiftung auf der Bereitstellung von ExpertInnen – MarktexpertInnen, Coaches, BeraterInnen etc. Über die Kooperation mit der Fraunhofer-IuK-Gruppe wurde SWITCH der Zugang zu einzelnen Instituten und damit zu den Wissenschaftlerinnen ermöglicht. Die Leitungspersonen der teilnehmenden Institute haben die Wissenschaftlerinnen für die Teilnahme an den Workshops und der Summer School freigestellt. Die Institute der Fraunhofer-IuK-Gruppe waren aber auch an der Mitorganisation und der Durchführung einzelner Module beteiligt. Die Kommunikation mit einzelnen Instituten erfolgte überwiegend über MultiplikatorInnen wie den Beauftragten für Chancengleichheit.

Alle Projekte, die im Rahmen der Initiative „Power für Gründerinnen“ durchgeführt werden, sind an einem Vernetzungsworkshop beteiligt. Dieser wird vom Projektträger des „Power für Gründerinnen“-Programms organisiert und dient der Präsentation der einzelnen Projekte und zum Erfahrungsaustausch. Darüber

hinaus ist SWITCH auch mit NEnA und anderen Projekten und Initiativen im Bereich Gründung und Frauen vernetzt. SWITCH wird durch Gelder des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert/finanziert.

3.5.4 Implikationen für die österreichische Situation

Das Projekt SWITCH ist ein Pilotprojekt, das Ausgründungen von Frauen aus der außeruniversitären Forschung in den Mittelpunkt stellt. Ähnlich wie NEnA ist auch SWITCH thematisch ausgerichtet, jedoch stellt sich die Zielgruppe hier deutlich breiter dar, was auch die Ansprache erleichtert hat. Nichtsdestotrotz mussten auch bei diesem Pilotprojekt verschiedene Wege beschritten werden, um die potenzielle Zielgruppe zu erreichen. Der kompakte und reflexive Aufbau ermöglicht es, Erfahrungen bereits während der Projektlaufzeit einfließen zu lassen und gegebenenfalls Adaptierungen oder Modifizierungen vorzunehmen. Trotz der noch kurzen Projektlaufzeit können bereits erste Schlüsselpunkte für den Projekterfolg identifiziert werden:

- Als zentraler Faktor ist die aktive Unterstützung von SWITCH durch die jeweilige Institutsleitungen der Fraunhofer-IuK-Gruppe anzusehen. Dies ist umso bedeutsamer, als dass aktuelle Forschungsthemen und -tätigkeiten des Institutes im Rahmen des Projekts SWITCH möglicherweise nach außen getragen werden.
- Neben der Unterstützung aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld ist auch die Bereitschaft sowie das Interesse an Ausgründungen aus der Forschungsinstitution eine wichtige Voraussetzung. Oft muss dieses Bewusstsein erst geschaffen werden, denn nicht alle Institute sehen Ausgründungen gleichermaßen als positiv und wünschenswert an. Hier wirkt das grundsätzlich gründungsfreundliche Klima innerhalb der Fraunhofer-Gesellschaft als unterstützend. Gleichzeitig wird diese Bereitschaft und Unterstützung vonseiten der Forschungseinrichtung als wichtiger und notwendiger Faktor zur Förderung von Ausgründungen betrachtet.
- Durch die empirische Erhebung zu Projektbeginn wurde SWITCH bereits einem breiteren Kreis bekannt und erleichterte manchen Frauen den späteren Einstieg in das Projekt.
- Die Workshops stellten ein zentrales Element der Maßnahme dar, da sie nicht nur eine erste fachliche Information bereitstellten, sondern auch die Projektziele und -methoden genau bestimmt wurden. Die Workshops haben dabei die Motivation der Teilnehmerinnen zur Auseinandersetzung mit dem Thema Gründungen sehr positiv gefördert.
- Die Einzelgespräche mit ExpertInnen und das konkrete Feedback wurden von den Wissenschaftlerinnen sehr positiv aufgenommen, boten sie ihnen doch einerseits die Möglichkeit, Ideen zu „spinnen“ und konnten sie andererseits auch gleich eine konkrete Rückmeldung über die Markt- oder Zukunftschancen ihrer Ideen bekommen.

In Österreich werden Ausgründungen aus Universitäten und außeruniversitärer Forschung sowie FHs zentral mit dem AplusB-

Programm der FFG angesprochen. Angeboten wird dabei Beratung, Qualifikation und Betreuung für eineinhalb Jahre, ebenso aber auch eine Optimierung der Startbedingungen für die jungen Unternehmen. Wie die Kontextanalyse gezeigt hat, ist der Frauenanteil in diesen Programmen aber sehr gering. Gleichzeitig stellt sich die österreichische außeruniversitäre Landschaft als deutlich kleiner und überschaubarer dar als bspw. in Deutschland, weshalb die potenzielle Zielgruppe relativ begrenzt ist. Dennoch erscheint eine Übertragbarkeit einzelner Module des Projekts SWITCH für Österreich interessant.

So bieten viele der bestehenden AplusB-Zentren potenziellen GründerInnen konkrete Weiterbildungsangebote an, die zum Teil modular – ähnlich einer Academy – ausgestaltet sind. Zu überlegen wäre, ob an das bestehende AplusB-Programm „angedockt“ beispielsweise eine Summer School (oder Business School oder Academy) ähnlich dem Vorbild SWITCH – für Frauen aus den technologieorientierten Bereichen der außeruniversitären und universitären Forschung – angeboten werden könnte. Dabei sollte im Vorfeld erhoben werden, wie groß die potenzielle Zielgruppe überhaupt ist, inwieweit Gründung überhaupt ein Thema oder eine Überlegung ist, welche Angebote gewünscht werden oder wie hoch das Interesse an so einer Maßnahme ist. Sinnvoll erscheint es, einen zentrumsübergreifenden Ansatz zu wählen, die Summer School also pilothaft an einem AplusB-Zentrum durchzuführen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist aber auch auszuloten, wie überhaupt die Einstellung der österreichischen außeruniversitären Forschungseinrichtungen gegenüber Ausgründungen ist.

Doch auch ohne expliziter Unterstützung von Ausgründungen seitens der Forschungsinstitutionen erscheint der Ansatz von SWITCH sowie die Herangehensweise interessant, zumal es in Österreich keine Maßnahme gibt, die explizit Ausgründungen aus außeruniversitärer Forschung im Blickpunkt hat. Über eine Summer School könnten eine Vernetzung gründungsinteressierter Frauen sowie deren individuelle Unterstützung und Qualifizierung ermöglicht werden. Die bislang vorliegenden Rückmeldungen der Teilnehmerinnen von SWITCH zeigen, dass zudem der Gedanken- und Ideenaustausch sowie das fachliche Feedback von ExpertInnen als sehr wichtig und wertvoll erlebt wurden. Diese Verbindung aus individueller Beratung und spezifischer Qualifizierung (sowohl Hard- als auch Soft-Facts) mit einem umfassenden Betreuungsansatz ist von der Konzeption her zwar nicht neu, sie scheint jedoch in unterschiedlichen Kontexten erfolgversprechend zu sein, insbesondere dort, wo die Zielgruppen sehr klein und relativ isoliert sind.

3.6. P ∞ – Erfolgreich ist weiblich

3.6.1 Maßnahmen-Hintergrund

Vor dem Hintergrund des Platzens der New Economy-Blase im Jahr 2001 und der damit verbundenen Krisenstimmung an den Börsen sowie der angespannten Situation am Arbeitsmarkt sah sich das Career Service der TU Berlin (<http://www.career.tu-berlin.de/>) mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Die bisherige Aufgabenstellung, die Studierenden auf einen (unselbstständigen) Beruf vorzubereiten, erwies sich als zu eng definiert. In dieser Situation wurde klar, dass die Zielsetzungen des Career Service an der TU Berlin in Zukunft auch Initiativen zur Forcierung

von Gründungen durch Studierende umfassen sollten. Dies wurde zunächst durch das Angebot verschiedener Trainings- und Seminarkurse angestrebt, welche die Schlüsselkompetenzen für Gründerinnen verbessern sollten und durch Gelder des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wurden. Aus diesen ersten Initiativmaßnahmen für Gründungen aus der Technischen Universität heraus entwickelte sich ein weitergehendes Interesse an deren umfassenderen Förderung. Dabei wurde nicht nur nach neuen Fördermöglichkeiten gesucht, sondern es kam zunehmend auch die Gender-Perspektive in den Fokus: Nicht nur sind Frauen an der TU Berlin deutlich unterrepräsentiert (wobei die Differenzen je nach Studiengang sehr stark schwanken), sondern spielen sie auch bei Gründungen eine mehr als untergeordnete Rolle. Den bisher insgesamt 624 „männlichen“ Einzel- und Teamgründungen stehen nur zwei „weibliche“ Gründungen an der TU Berlin gegenüber. Die Idee zu „P ∞ “ entstand also aus einem doppelten Problemdruck heraus: Es galt einerseits die Initiativen und Motivationen zu Gründungen durch StudentInnen im Allgemeinen zu fördern und andererseits insbesondere die vorhandene genderspezifische Differenz zu verringern. Die Maßnahme P ∞ stellt einen weiteren Baustein im Rahmen der Gender-Politik an der TU Berlin dar und fügt sich in das bestehende Gesamtportfolio ein. So gibt es bspw. Weiterbildungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, die FEMtech-GmbH zum Berufseinstieg für Frauen oder ein Führungskräfteprogramm für junge Studentinnen. Durch die Initiative „Power für Gründerinnen“ des Ministeriums für Bildung und Forschung bot sich für das Career Service die Maßnahme P ∞ zu beantragen und die Förderung von Gründungen durch Frauen an der TU Berlin noch nachhaltiger zu verankern.

Im Zuge der Antragsstellung wurde aber deutlich, dass das Projekt nur gefördert werden würde, wenn die TU Berlin noch weitere Projektpartner einbindet, damit die durch das Projekt gesammelten Erfahrungen nicht auf eine Universität beschränkt blieben. Daher wurde zunächst die Universität Stuttgart hinzugezogen. Zusätzlich sollen im ersten Projektjahr noch drei weitere Hochschulen für das Projekt gewonnen werden, die dann in den verbleibenden zwei Jahren die entwickelten Instrumente mit umsetzen sollen.

Auch für die Universität Stuttgart stellt sich die Situation ähnlich dar wie für die TU Berlin: Auch hier sind Gründungen durch Frauen eher selten. Dies liegt insbesondere darin, dass die Anzahl der Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an technischen Universitäten wie Berlin oder Stuttgart insgesamt sehr niedrig und daher das Potenzial für Existenzgründungen relativ klein ist. Die Universität Stuttgart hat sich aus mehreren Gründen als Projektpartner angeboten: Einerseits gab es gute persönliche Kontakte zwischen diesen beiden Universitäten. Andererseits hat die Universität Stuttgart bereits eingehende Erfahrung mit Gründungsförderung aufzuweisen, so wurden bspw. Gründungsbeauftragte³¹ an den Fakultäten eingesetzt oder gibt es auch eine Ringvorlesung „Existenzgründung für Akademiker“. Allerdings ließen diese die Berücksichtigung des Gender-Aspektes bislang vermissen. Die Umsetzung des Projekts P ∞ ist an der Universität Stuttgart im Bereich des Prorektors für Forschung angesiedelt, der die einzelnen Gründungsförderaktivitäten in und an der Universität koordiniert.

Das Verbundprojekt P ∞ hat eine Laufzeit von drei Jahren und ist am 1. Februar 2007 gestartet und wird während der dreijährigen

³¹ Diese Gründungsbeauftragten sind Professoren an den einzelnen Fakultäten, die für die Diffusion von Informationen zum Thema Gründungen verantwortlich sind und auch als Ansprechpartner für interessierte Studierende dienen.

Laufzeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit insgesamt EUR 840.000 gefördert. Die zentrale Zielgruppe sind Studentinnen, Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der beteiligten technischen Hochschulen, die durch die gesetzten Maßnahmen motiviert werden sollen, eine eigene Gründung als Teil ihrer Karriere- und Berufsplanung zu erwägen. Insgesamt sollen durch P ∞ aber auch Männer angesprochen und über das Gründungsthema informiert werden. Zudem sollen auch ProfessorInnen für die Thematik sensibilisiert werden, da diese eine wichtige Rolle einnehmen und es hier oftmals noch Vorbehalte – gegenüber dem Thema Gründung im Allgemeinen und Gründung von Frauen im Besonderen – zu entkräften gilt. Mittel- bis langfristig werden die Erhöhung des Frauenanteils bei den Unternehmensgründungen sowie ein damit verbundener Bewusstseinswandel angestrebt.

3.6.2 (derzeitige) Arbeitsschwerpunkte

Als zentrale Zielsetzungen von P ∞ können Motivation, Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Gründerinnen angesehen werden. Dabei geht es einerseits darum, ein positives Gründungsumfeld für Frauen zu schaffen, in denen ihre Gründungsbereitschaft und ihr Gründungsinteresse vor allem auch in technischen Bereichen geweckt und gefördert wird. Zum anderen geht es darum, die Selbstständigkeit als berufliche Alternative stärker in das Bewusstsein von Studierenden, AbsolventInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu rücken. Insofern soll ein Einstellungswandel auf breiter Ebene bewirkt werden: Frauen (und Männer) sollen Unternehmensgründung als Karriereoption für sich in Erwägung ziehen und insgesamt sollte sich der Gründungsgedanke an Universitäten (und bei ihrem wissenschaftlichen Personal) stärker verankern, wodurch wiederum bei den Studierenden und AbsolventInnen längerfristig eine Bewusstseinsänderung erreicht werden könnte.

Diese Zielsetzungen des Projekts werden durch konkrete Projektbausteine bzw. ihnen zugeordnete Maßnahmen adressiert:

- **Projektbaustein 1: Sensibilisierung und Einstellungswandel**
Dazu zählen die Schaffung von Vorbildern und Identifikationsangeboten von potenziellen Gründerinnen (Schirmherrin, Botschafterinnen und Weiterbildungsangebote) sowie eine breit angelegte PR-Kampagne (Postkarten, Plakate, Podiumsdiskussionen, Veranstaltungen, Praktika etc.).
- **Projektbaustein 2: Entdecken und Wecken von Gründungspotenzial**
Im Rahmen dieses Moduls werden konkrete Maßnahmen und Angebote entwickelt, wie z. B. ein Online-Profiltest sowie ein Planspiel unter Einbeziehung von Gender-Aspekten. Zusätzlich werden Potenzialanalysen und Coaching angeboten und P ∞ -Labs (TU Berlin) bzw. eine konkrete Anlaufstelle (Universität Stuttgart) eingerichtet.
- **Projektbaustein 3: Professionelle wissenschaftlich-evaluatorische Begleitung**
Die wissenschaftliche Begleitung hat vor allem die Aufgabe, den Bedarf an Gründungsberatung zu evaluieren, ein praxiserprobtes Konzept auszuarbeiten sowie die bestehenden Gründungsangebote weiterzuentwickeln.

■ **Projektbaustein 4: Portierung – Transfer an weitere Hochschulen**

Zu den zentralen Aufgaben zählen auch der Transport der Erfahrungen und Maßnahmen an weitere technische Hochschulen sowie die Vernetzung auch mit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga). Wesentlichster Aspekt ist hierbei der Erfahrungsaustausch sowie das Einholen ergänzender Erfahrungen und Ergebnisse.

Mit Beginn des Wintersemesters 2007/2008 ist der Start der PR-Kampagne sowie des Online-Profiltests geplant. Für die *PR-Kampagne* war es als erstes notwendig, Vorbildfrauen (Role-Models) aus dem universitären wie dem unternehmerischen Bereich zu finden. Dabei hat sich die gute Vernetzung mit dem nationalen Alumni-Programm der TU Berlin als sehr hilfreich erwiesen. Über dieses Netzwerk können auch zukünftig weitere Role-Models angesprochen und für das Projekt gewonnen werden. Aber auch die Suche über Unternehmerinnen der Region hat sich als nützlich erwiesen. So konnte eine Absolventin der TU Berlin und nunmehr erfolgreiche Unternehmerin als Schirmherrin des Projekts gewonnen werden. Über Poster und Plakate sollen diese innovativen Gründerinnen als positive Vorbilder (Role-Models) und Botschafterinnen präsentiert werden, um das Thema „weibliche“ Gründungen stärker im Bewusstsein zu verankern. Gleichzeitig soll die Aufmerksamkeit für das Projekt und die im Zuge dessen durchgeführten Maßnahmen gesteigert werden. Die PR-Kampagne wird sowohl an der TU Berlin als auch der Universität Stuttgart durchgeführt. Geplant ist auch, eine Website einzurichten, die ebenfalls über die PR-Kampagne transportiert werden soll.

Der *Online-Profiltest* wird von der VDI/VDE Innovation und Technik GmbH ausgearbeitet und soll für Frauen und Männer zur Verfügung stehen. Ziel des Tests wird es sein, eine grundsätzliche Einschätzung über das eigene unternehmerische Potenzial zu geben. Eine laufende Kontrolle des Antwortverhaltens soll dabei eine Verfeinerung und Ausdifferenzierung des Tests und der Testergebnisse ermöglichen. Dies soll vor allem den Profiltest gendergerechter gestalten helfen, da die Erfahrung gemacht wurde, dass Frauen ihr unternehmerisches Potenzial tendenziell geringer einschätzen als Männer. Daher soll im Laufe der prozessualen Weiterentwicklung des Tests geschlechtsspezifische Antwortverhalten, die das Testergebnis beeinflussen, bei der Bewertung der Antworten berücksichtigt werden. Am Ende des Tests soll nicht nur eine Einschätzung des unternehmerischen Potenzials der jeweiligen Personen stehen, sondern auch entsprechend dem Ergebnis Trainings- und Beratungsangebote offeriert werden, so dass die am Profiltest partizipierenden Personen motiviert werden, entsprechende Angebote an den Universitäten wahrzunehmen und mit den jeweiligen Stellen in Kontakt zu treten. Zusätzlich soll auch ein Datenpool darüber generiert werden, wer diesen Online-Profiltest genutzt hat, wie viele Frauen und Männer, von welchen Fakultäten und wie dieser jeweils auch bewertet wurde. Der Online-Profiltest wird allen kooperierenden Universitäten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich zum Online-Profiltest soll auch ein *Online-Planspiel* unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten entwickelt werden, das vor allem Studentinnen als Zielgruppe hat. Anfang 2008 sollen sowohl Profiltest wie auch Planspiel in einer Testphase an der TU Berlin sowie der Universität Stuttgart anlaufen.

Neben diesen Modulen wird auch der Aufbau eines *ExpertInnen-Pools* angestrebt. Dieser soll Professoren und Professorinnen, wenn möglich mit Gründungserfahrung oder zumindest einer Affinität zum Gründungsthema, umfassen, die als Multiplikator-

Innen an der jeweiligen Fakultät für das Thema zur Verfügung stehen. Sie sollen dabei als AnsprechpartnerInnen bzw. MentorInnen gründungsinteressierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen. Dieser ExpertInnen-Pool soll dann über das Internet als Datenbank abrufbar sein, damit sich potenzielle GründerInnen durch einen einfachen Zugang zu dieser Datenbank geeignete MentorInnen aussuchen können.

Zur weiteren Sensibilisierung der Studierenden wie der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen soll das Thema „Unternehmensgründung“ verstärkt in universitären *Veranstaltungen* integriert werden. Dabei soll es sich nicht nur um spezielle Veranstaltungen zu diesem Thema handeln, sondern es soll auch auf subtile Weise in thematisch affinen Kontexten eingebracht werden. So z. B. in Alumni-Veranstaltungen, wo AbsolventInnen der Universitäten, die erfolgreich ein Unternehmen gegründet haben, nicht nur über ihre innovativen Produkte informieren, sondern auch über ihre Erfahrungen als GründerInnen und Praktikumsplätze anbieten. Dazu sollen verstärkt weibliche GründerInnen als Referentinnen/Vortragende eingeladen werden.

Die Sensibilisierung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen für das Thema Unternehmensgründungen und dessen genderspezifischen Aspekte soll aber nicht nur durch die Durchführung der einzelnen Projektteile gesteigert werden, an denen das wissenschaftliche Personal direkt beteiligt ist, sondern auch durch speziell an den Fakultäten durch die Europäische Akademie für Frauen organisierte *Workshops* zum Thema „Gender und Gründung“ angestrebt werden. Vor allem die TU Berlin denkt über derartige Maßnahmen wie bspw. Workshops nach. Zudem ist geplant, das Thema Gründungen auch im universitären Alltag, bspw. in Sitzungen oder in Arbeitstreffen stärker zu lancieren. Je nach Bedarf und auch Möglichkeit, können die GründungsexpertInnen entweder zu regulären Sitzungen eingeladen werden, um ihre Angebote bzw. Projekte zu präsentieren oder werden spezifische Workshops angeboten, in denen dann darauf geachtet wird, dass sich auch Frauen beteiligen/anmelden.

Die geplante *wissenschaftliche Begleitung und Evaluation* wird von der VDI/VDE Innovation und Technik GmbH durchgeführt. Mit dem Start der ersten Module sollen am Anfang des Wintersemesters StudienanfängerInnen, Studierende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ProfessorInnen über ihr Wissen und Interesse am Thema „Unternehmensgründungen“ befragt werden. Eine Wiederholung der Befragung nach zwei Jahren soll den Effekt der einzelnen Module und Bewusstsein bildenden Kampagnen messen.

Die einzelnen Module und Maßnahmen sind nicht ausschließlich für Frauen konzipiert, sondern versuchen das Thema „Gründung“ im Allgemeinen an den Universitäten zu etablieren. Jedoch wird durch spezifische Maßnahmen, wie bspw. die PR-Kampagne, gezielt versucht, Frauen anzusprechen und deren Interesse für dieses Thema zu wecken. Erfahrungen aus Projekten und Maßnahmen mit einem expliziten Gender-Ansatz haben gezeigt, dass sich Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Ausbildungen nur bedingt damit identifizieren können. Daher wird im Projekt P ∞ auf eine doppelte Strategie gesetzt: Einerseits Etablierung eines gründungsfreundlichen Umfelds und Bewusstseins; andererseits soll versucht werden, genderspezifische Aspekte stärker in bestehenden Strukturen und Angeboten zu berücksichtigen, um Frauen vermehrt anzusprechen. Vorrangiges Ziel ist es, Gruppen anzusprechen, die sich bislang noch wenig mit Gründungsgedanken beschäftigt haben und dazu gehören insbesondere auch Frauen. Das Projekt ist aber nicht explizit als

Frauenförderung oder als „ein weiteres Frauenprojekt“ deklariert und liegt daher auch nicht im Verantwortungsbereich der Gender-Beauftragten, sondern bei den jeweiligen gründungsunterstützenden Dienstleistungseinrichtungen, in enger Kooperation mit den Gender-Beauftragten.

3.6.3 Institutionalisierung

Das Projekt P ∞ wird im Rahmen der Initiative „Power für Gründerinnen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie als Verbundprojekt der TU Berlin und der Universität Stuttgart in Kooperation mit weiteren PartnerInnen wie der der VDI/VDE Innovation und Technik GmbH sowie der Europäischen Akademie für Frauen e.V. durchgeführt. Sowohl an der TU Berlin wie auch an der Universität Stuttgart wird das Projekt vonseiten der Universitätsleitungen stark unterstützt, was auch als ein wichtiger Erfolgsfaktor bewertet wird.

An der TU Berlin ist die Projektleitung, wie bereits angeführt, beim Career Service verankert. Weitere Kooperationspartner innerhalb der TU Berlin sind das nationale Alumni-Programm der TU, die Frauenbeauftragte, die Universitätsleitung und die beteiligten Fakultäten. Das Projekt wird an zwei Fakultäten – Elektrotechnik und Informatik sowie Verkehrs- und Maschinenwesen – als Pilotversuch umgesetzt. Mit den beteiligten Fakultäten wurden vorab Kooperationsverträge abgeschlossen, in denen vereinbart wurde, dass die Fakultäten Räumlichkeiten bspw. für Workshops zur Verfügung stellen, die PR-Kampagnen unterstützen und auch Zugang zu MitarbeiterInnensitzungen gewähren. An der Universität Stuttgart ist die Projektleitung beim Prorektor für Forschung angesiedelt. Über die Projektleitung sind aber auch weitere Stellen – an der Universität Stuttgart (z. B. TTI GmbH – Technologie-Transfer-Initiative) sowie von extern – eingebunden, die sich mit Frauenförderung oder Existenzgründung befassen. An der Universität Stuttgart wird P ∞ an zwei Musterfakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Mathematik und Physik – durchgeführt.

Das Projekt wird an beiden Universitäten von einem gemeinsamen Beirat begleitet, der mit regionalen und nationalen KooperationspartnerInnen besetzt ist, welche zum überwiegenden Teil außerhalb der Universitäten angesiedelt sind.

Inzwischen konnte auch die FH Wismar als weiterer Projektpartnerin gewonnen werden, welche das Projekt aus Sicht der FH umsetzen und kommentieren werden.

Durch die Initiative „Power für Gründerinnen“ werden nicht nur unterschiedliche Projekte zur Förderung von Gründungen durch Frauen finanziert, sondern es findet auch eine Vernetzung zwischen den verschiedenen Projekten statt. Die Vernetzung wird vom Ministerium auch dadurch gefördert, dass bei ähnlichen Projekten die Antragstellenden auf bereits bestehende Projekte verwiesen werden und eine Kooperation nahe gelegt wird. So konnte bspw. die FH Wismar als Kooperationspartnerin für P ∞ gewonnen werden.

3.6.4 Implikationen für die österreichische Situation

Der innovative Ansatz des Projekts besteht darin, auf mehreren Ebenen parallel anzusetzen, um damit zu einem Bewusstseinswandel an einer Technischen Universität sowie insgesamt zu einem universitätsweiten Einstellungswandel gegenüber der Förderung von Unternehmensgründungen von Frauen beizutragen. Der Maßnahmenansatz ist dabei für beide beteiligten Universitäten vollkommen neu. Erstmals geht es darum, das Gründungspotenzial an Universitäten auszuloten und dabei nicht nur einzelne Gruppen, sondern die gesamte Universitätsstruktur anzusprechen. Das Projekt P ∞ verfolgt dabei einen Gender-Ansatz: Es soll insgesamt ein Einstellungswandel an den beteiligten Universitäten erreicht werden, weshalb Frauen und Männer auf allen universitären Ebenen adressiert werden. Da Frauen an technischen Universitäten aber unterrepräsentiert sind, sowohl was ihren Anteil an Studierenden, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen oder ProfessorInnen als auch ihren Anteil an Ausgründungen betrifft, werden auch frauenspezifische Maßnahmen gesetzt, um diese Zielgruppe besser zu erreichen. Der umfassende Ansatz, sich von mehreren Seiten dem Gründungsthema an Universitäten anzunähern, erscheint dabei sehr erfolgversprechend und geeignet, die Diskussion bzw. Auseinandersetzung auf eine breitere Basis zu stellen.

In Österreich gibt es einige Einrichtungen, die sich mit dem Thema der universitären Gründungsförderung beschäftigen und auch ein entsprechendes Unterstützungsangebot anbieten (bspw. INiTS – Universitäres Gründerservice, UNIUN – UniversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen, TU/WU Entrepreneurship Center Vienna etc.). Zumeist fokussieren diese Angebote jedoch AbsolventInnen und/oder wissenschaftliche MitarbeiterInnen, keine dieser Einrichtungen adressiert explizit den universitären Alltag und versucht hier, strukturverändernd tätig zu werden. Das bedeutet gleichzeitig auch, dass relativ spät im Prozess angesetzt wird und Weichenstellungen, die wesentlich früher getroffen werden, kaum mehr beeinflusst werden können. Um jedoch mittel- bis längerfristig das Gründungspotenzial (aus Universitäten) zu erhöhen, erscheint es notwendig, auch direkt an/mit den Universitäten und ihren Strukturen zu arbeiten. Das Projekt P ∞ hat noch eine weitere Laufzeit von zwei Jahren, die zeigen werden, ob/inwieweit es gelingt, den „Entrepreneurship-Spirit“ stärker in die Universität sowie auch in die Diskussion von Karriereoptionen zu integrieren, wobei klar ist, dass solche Veränderungen sich eigentlich erst in der Mittel- bis Langfristbetrachtung zeigen können.

3.7. Forschungsstudien

Die im nächsten Abschnitt dargestellten Maßnahmen können nicht als Förderung im engeren Sinn angesehen werden. Vielmehr handelt es sich um Vorfeldmaßnahmen, die auf empirischer Ebene Einsichten vermitteln, welche als Grundlage für weitere Planungsschritte dienen können.

Die Studien wurden im Rahmen von Förderungsprogrammen von öffentlichen Stellen in Auftrag gegeben. Sie dienen der Wissensgenerierung zum Themengebiet der FTT-Unternehmen, die von Frauen gegründet bzw. geleitet werden, und können z. B. durch die Erhebung von Grundlagendaten zur Bestandsaufnahme der empirischen Situation verdichtet werden. Die Erhöhung der Sen-

sibilität der Zielgruppe und der involvierten Akteure (Institutionen, Multiplikatoren) ist mit diesen Vorfeldmaßnahmen ebenfalls avisiert.

Die folgenden zwei Studien wurden für eine detaillierte Darstellung ausgewählt:

- „Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen“, Brandenburgisches Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung, Deutschland, Status: laufend (2006 bis 2009);
- „Technologies, strategies and women's entrepreneurship in the new economy“, University of Kuopio, Finnland, Status: abgeschlossen (2002 bis 2005).

3.7.1 Maßnahmen-Hintergrund/Institutionalisierung

Die deutsche Studie „Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen“ ist ein im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Projekt. Das Projekt wird vom Brandenburgischen Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung – Centrum für Entrepreneurship und Innovation der Universität Potsdam (BIEM-CEIP), einer Art „one-shop-agency“ im Bereich von Gründungen, durchgeführt. Dieses Gründungsservice ist mit Networking-Aktivitäten sowie Lehr- und Forschungsaktivitäten zum Thema Gründungen verbunden und wird gründungsinteressierten StudentInnen, AbsolventInnen und MitarbeiterInnen der Universität angeboten.

Grund für die Durchführung der Studie ist das im Vergleich zu einigen anderen Industriestaaten niedrigere Gründungsverhalten in Deutschland. Dies gilt auch für technologieorientierte Gründungen von Frauen, wobei als Gründe für die Studie genannt werden:³²

- Technologieorientierte Gründungen zeichnen sich durch einen hohen Kapitalbedarf, etwa im Vergleich zu den weniger kapitalintensiven Dienstleistungen, aus. Eine Investitionsfinanzierung aus dem Cashflow lässt sich aufgrund der langen Produktentwicklung und hohen Fixkosten zumeist nicht realisieren.
- Frauen weisen nur 80 Prozent des durchschnittlichen Startkapitals von Männergründungen auf. Während Männer auch vermehrt Venture Capital anziehen, sind Frauen stark abhängig von Bankkrediten und haben geringeres Startkapital zur Verfügung.
- Die Gründung von Frauen erfolgt in der Regel in Branchen mit niedrigen Markteintrittsbarrieren und hoher Wettbewerbsintensität, wie Dienstleistungen, Handel oder freie Berufe.
- Im internationalen Vergleich sind Unternehmen von Frauen kleiner und haben eine niedrigere Anzahl von Beschäftigten

³² Vgl. <http://www.ceip.uni-potsdam.de/cms/index.php?id=92>

(eins bis fünf). Zumeist wachsen die von Frauen gegründeten Unternehmen nicht oder nur langsam.

Ziel des Projekts ist die Analyse der langfristigen Entwicklungsverläufe und Erfolgsfaktoren technologieorientierter Gründungen durch Frauen. Es werden geschlechtsspezifische Barrieren, speziell im Hinblick auf die Finanzierung von Gründungen, identifiziert und dementsprechende Lösungsansätze erarbeitet.

Projektpartner aus drei Bereichen unterstützen dieses Forschungsprojekt: als Netzwerk die bga (bundesweite gründerinnenagentur), mehrere Kreditinstitute (Finanzgruppe Deutscher Sparkassen und Giroverband, Mittelbrandenburgische Sparkasse in Potsdam, Investitionsbank des Landes Brandenburg) und als Forschungsunterstützung die VDI/VDE Innovation + Technik GmbH. Der Projektdurchführung steht außerdem ein Projektbeirat, u. a. mit Mitgliedern aus den Projektpartnerinstitutionen, zur Seite.

Die finnische Studie „Technologies, strategies and women's entrepreneurship in the new economy“ wurde von der Abteilung für Business und Management der Universität von Kuopio durchgeführt. Die Studie ist im Rahmen des Förderprogramms „ProACT“ entstanden. Bei ProACT (Research Programme for Advanced Technology Policy) handelt es sich um ein großes Wissenstransferprogramm der finnischen Regierung. Es wurden 40 Projekte

im Ausmaß von rd. EUR 10 Mio. im Zeitraum von 2002 bis 2005 gefördert. Verantwortlich dafür war das Ministry for Trade and Industry und TEKES (National technology agency). Ziel dieses Programms ist die Wissensvermittlung, wie Technologie und Forschung sowie Technologiepolitik sich auf die Gesellschaft und die Wirtschaft auswirkt. Die Ergebnisse des Programms sollen die Gestaltung der Technologiepolitik und der Wirtschaftspolitik beeinflussen. Das Programm ist in fünf Themengruppen gegliedert: „Globalisierung und Innovation“, „Innovationspolitik“, „Das Entstehen von Innovationen“, „Von der Innovation zum Unternehmen“ und „Neue Formen der Kooperation“.³³

Die hier vorgestellte Studie ist dem letzten Bereich der Kooperation zugeordnet. In Finnland werden unternehmerische Aktivitäten von Frauen, auch im technologischen Bereich, institutionell unterstützt. Jedoch wurde noch nicht untersucht wie einerseits technologische Unternehmen, die von Frauen geleitet werden, agieren und andererseits welche Beratungsleistungen und -inhalte für Frauen, die unternehmerisch im technologischen Bereich tätig sind, angeboten werden. Ziel dieser ausgewählten Studie ist es, Wissen zum Thema Geschäftspraxis von Unternehmerinnen und weiblichen Führungskräften technologischer Unternehmen zu generieren sowie verstärkt das Thema des „networking“ zu untersuchen. In Finnland wird die fehlende Eingliederung in geschäftliche Networking-Strukturen als strukturelle Benachteiligung der finnischen Frauen und wichtige Hürde in ihren geschäftlichen Aktivitäten angesehen.

Projektkonzeption

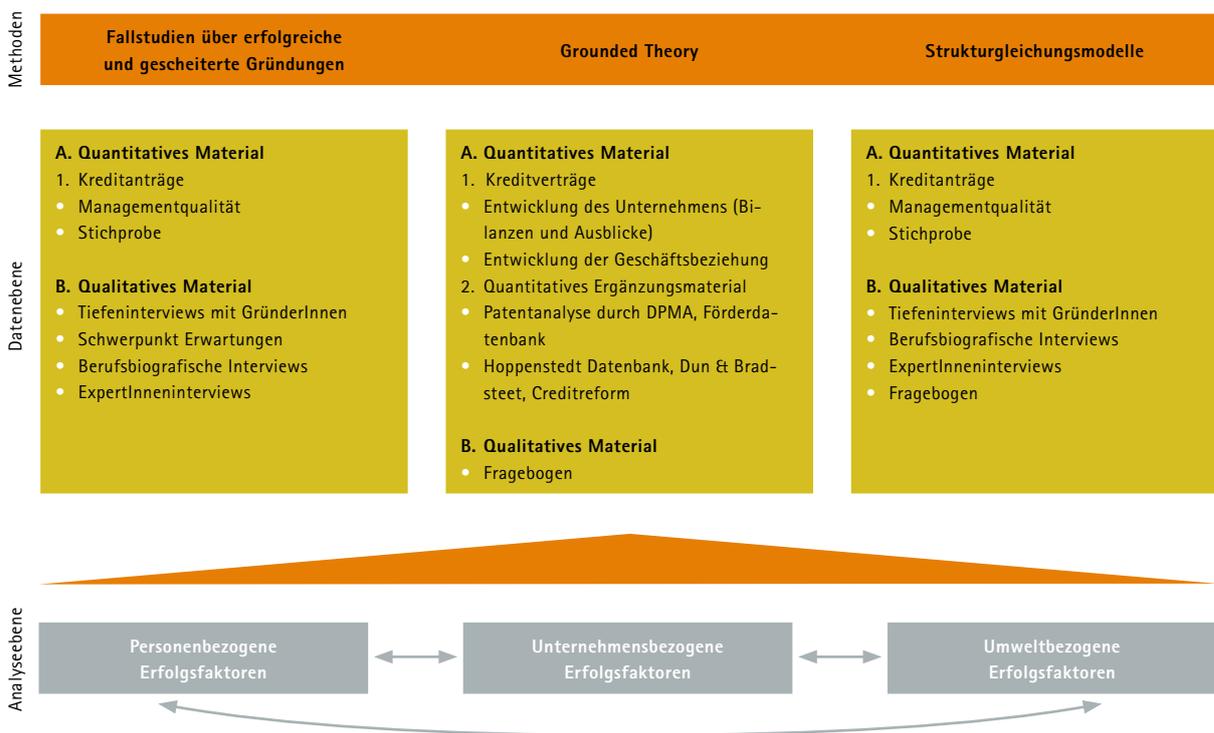


Abbildung 22
Quelle: BIEM-CEIP

³³ Vgl. <http://proact.ktm.fi>

3.7.2 Studieninhalte

Studie „Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen“

Kern der Studie ist die Analyse von Kreditanträgen und -verträgen. Die durch die Analyse von Kreditanträgen der kooperierenden Kreditinstitute gewonnenen Daten werden durch zusätzliche, in Primärerhebungen gewonnene quantitative und qualitative Daten ergänzt. Dieser gesamte Datenpool wird mit verschiedenen Methoden der empirischen Sozialforschung analysiert, insbesondere mit der quantitativen Kausalanalyse. Zusätzlich werden basierend auf der Grounded Theory qualitative Methoden angewandt. Drei Analyseebenen leiten die Untersuchung und stehen im gegenseitigen Kausalzusammenhang: die Analyse personenbezogener, unternehmensbezogener und umweltbezogener Erfolgsfaktoren. Personenbezogene und umweltbezogene Erfolgsfaktoren sollen auf der Datenebene durch Tiefeninterviews mit Gründerinnen, berufsbiografische Interviews und Expertinneninterviews sowie mit der quantitativen Analyse der Kreditanträge aufgezeigt werden. Die unternehmensbezogenen Erfolgsfaktoren werden vorrangig durch die quantitative Analyse der Kreditverträge und mit anderem ergänzenden Datenmaterial (Patentanalyse, Förderdatenbank, Bonitätsauskünfte) untersucht (siehe Abbildung 22).

Die Zusammenarbeit mit Kreditinstituten dient der Identifizierung erfolgreicher technologieorientierter Unternehmensgründungen und der Bereitstellung von Kreditbeschlüssen bzw. von Teilnahmeschlüssen. Weiters sollen ausgewählte MitarbeiterInnen der Kreditinstitute zur Praxis der Vergabe von Krediten und Teilnahmen und der persönlichen Einschätzung erfolgreicher bzw. nicht erfolgreicher Unternehmensgründungen befragt sowie Kundengespräche beobachtet werden.

Auf der Grundlage der gewonnenen Forschungsergebnisse soll ein Risikobewertungs- und Prognosesystem für technologieorientierte Unternehmen konzipiert werden. Dieses Instrument soll Kreditinstitute, Beteiligungsgesellschaften und öffentliche Förderinstitute dabei unterstützen, das Potenzial von technologieorientierten Gründungen, insbesondere von Frauen, besser und differenzierter zu bewerten.

Weitere Ziele der Studie sind:

- die Analyse der langfristigen Entwicklungsverläufe der Gründungsvorhaben,
- die Analyse der Erfolgsfaktoren Finanzierung, Managementstil und personelle Faktoren,
- das Generieren von Erkenntnissen über die spezifischen fördernden und hemmenden Faktoren der Gründungsvorhaben von Frauen und die Verbesserung des Unternehmerpotenzials von Frauen,
- die Erklärung der unterschiedlichen Gründungsaktivitäten in Ost- und Westdeutschland im technologieorientierten Bereich,
- Übertragbarkeit von Erkenntnissen und Erfahrungen im Gründungsgeschehen führender Länder wie z. B. den USA, im Sinne von Best-Practice-Lösungen,

- Ansatzpunkte für eine möglicherweise erforderliche geschlechtsspezifische private und öffentliche Förderung von innovativen Gründungen.

Die Diffusion der Ergebnisse wird durch Publikationen und die Ausrichtung von Symposien, Workshops und Konferenzen sichergestellt.

Die Studie wurde im Herbst 2006 begonnen, mit ersten Ergebnissen ist Ende 2007 zu rechnen.

Studie „Technologies, strategies and women's entrepreneurship in the new economy“

Die Untersuchungsgruppe des Projekts sind Frauen, die Alleineigentümerinnen und Geschäftsführerinnen von kleinen technologischen Unternehmen sind und potenzielle Förderungsempfänger von technologischen Förderungsprogrammen darstellen.

Der erste Teil der Studie hinterfragt, wie Unternehmerinnen und Managerinnen von kleinen technologischen Unternehmen „technology“ und „business“ interpretieren, sich selbst als Frau in diesem Bereich positionieren und wie diese Interpretationen das Kooperations- und Networkingsystem bzw. -verhalten beeinflusst. Untersucht wird außerdem, inwiefern die eigene Konstruktion der Rolle der weiblichen Beteiligten im Bereich der Geschäfts- und Networkingstrategien (Eigenbild) mit dem Fremdbild, wie z. B. mit jenem, das in den Förderstellen transportiert wird, übereinstimmt. Eine Annahme ist, dass Frauen keine homogene Gruppe darstellen, was sich in verschiedenen Geschäftsstrategien widerspiegelt. Im zweiten Teil der Studie wurde untersucht, in welchem Ausmaß Unternehmerinnen und Managerinnen von kleinen technologischen Unternehmen frauenspezifisches Business Training in Anspruch nehmen (z. B. in Finnland die „Ladies Business School“, die von Fintra³⁴ angeboten wird).

Die Methodik der Studie basiert auf einem induktiven Forschungskonzept mit qualitativen Instrumenten (u. a. ethnografische und kulturelle Herangehensweise und narrative Analysen). Empirisches Material wurde durch nicht-standardisierte offene Interviews mit Unternehmerinnen, Business Training ExpertInnen und Inkubator-ManagerInnen sowie Felduntersuchungen in vier Unternehmen gesammelt.

Die Ergebnisse der Studie zeigen auf, dass Unternehmerinnen, die im technologischen Bereich tätig sind, wenig Beratung in Anspruch nehmen. Die Untersuchungsgruppe kritisiert, dass das Qualifizierungs- und Beratungsangebot für Frauen aus dem technologischen Bereich hauptsächlich Mentoring und Networking umfasst und nicht z. B. Beratungen für die Implementierung einer Wachstumsstrategie für das Unternehmen. Außerdem scheint das Weiterbildungsangebot für Unternehmerinnen zu wenig die Frage des „gendering“ zu betrachten. Das Themenfeld „Technologie“ wird in den Beratungen schlecht bzw. gar nicht behandelt.

Die Studie untersucht mehrere wesentliche Aspekte, die für den Aufbau eines Unterstützungsinstrumentariums für die Zielgruppe relevant sind:

- die Geschäftspraxis der Unternehmerinnen im FTB-Bereich;

³⁴ Vgl. www.fintra.fi

- die Inanspruchnahme von vorhandenen Unterstützungsleistungen;
- die Bedürfnisse der Zielgruppe in Hinblick auf Unterstützungsleistungen;
- das Aufzeigen von Lücken von vorhandenen Unterstützungs- und Beratungsleistungen (es wird gezeigt, in welchen Bereichen die Beratungen nicht den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen).

Aus den Erkenntnissen einer solchen Studie können adäquate und zielgruppenorientierte Unterstützungsmaßnahmen konzipiert werden.

3.7.3 Implikationen für die österreichische Situation

Vor einigen Jahren ist die Humanressource „Frau in der Wissenschaft und Technik“ in den Vordergrund gerückt (vgl. Kontextanalyse). Mehrere Plattformen, Institutionen und Studien unterstützen, untersuchen und vermitteln Informationen über diese Zielgruppe.

Eine Karriereoption für Frauen aus diesem Bereich liegt in der Selbstständigkeit und in der Gründung eines Unternehmens, das u. a. ermöglicht, Forschungsergebnisse wirtschaftlich zu verwerten; doch wurde diese berufliche Option für Frauen nur in wenigen österreichischen Studien untersucht. Gerade wenn „Frauen als FTI-Gründerinnen“ gefördert werden sollen, ist das Grundlagenwissen über die Zielgruppe von großer Bedeutung, um das Förderinstrumentarium zielgruppenadäquat gestalten zu können.

Für entsprechende Forschungsarbeiten liefern die hier beschriebenen Studien wichtige Anhaltspunkte, da sie zentrale Aspekte des Gründungsprozesses beleuchten und zudem die Möglichkeit bieten, die österreichische Situation international zu vergleichen.

Für die weitere Bearbeitung dieses Themenfeldes, vor allem in Hinblick auf geeignete Förderinstrumente, wäre eine Studie, die den Bereich der Finanzierung von Unternehmensgründungen beleuchtet, von großer Relevanz, da dieser vor allem bei Gründungen durch Frauen ein „Problemfeld“ darstellt. Die Zusammenarbeit mit Kreditinstituten wäre sicherlich auch für Österreich ein geeigneter Forschungsansatz. Unter „Kreditinstitutionen“ könnte z. B. auch die *austria wirtschaft service (aws)* fungieren, da sie im Rahmen ihrer Fördertätigkeit u. a. Kreditbürgschaften übernimmt. Die *aws* verfügt über eine große Anzahl an Unternehmensdaten (im Speziellen auch von technologieorientierten Unternehmensgründungen), die eventuell geschlechtsspezifisch ausgewertet werden könnten. Somit könnten relevante Erfolgsfaktoren von Unternehmensgründungen, die sich auf aktuelle, Österreich-bezogene empirische Daten beziehen, ausgearbeitet werden.

Die Frage nach einer adäquaten Beratungs- und Unterstützungsleistung bzw. spezifischer Gründungsberatung für Unternehmerinnen aus dem Technologiebereich stellt sich in Österreich ebenso wie in Finnland. Bevor aber neue Förderinstrumentarien geschaffen würden, könnten bestehende Förderungen auf

ihre Zielgruppen-Adäquatheit im Hinblick auf Gründerinnen im FTI-Bereich untersucht werden. Ein erster Schritt wäre die umfassende Einbeziehung genderspezifischer Aspekte in die (regelmäßig) durchgeführten Evaluierungen bestehender Förderprogramme und -instrumente.

3.8. Gründungsförderung in den USA

Der aktuelle „Global Entrepreneurship Monitor 2006“ (GEM-Monitor)³⁵ weist einmal mehr auf die hohe Gründungsdynamik in den USA hin. So ist zwar der Anteil von etablierten Unternehmen mit 5,4 Prozent in den USA in etwa mit den Zahlen von Europa vergleichbar, bei Neugründungen (*new business owners*) und potenziellen Gründungen (*nascent entrepreneurs*) liegen die Vergleichswerte jedoch zum Teil doppelt so hoch. So beträgt der Anteil von Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren in der Vor- oder frühen Gründungsphase in den USA zehn Prozent. In europäischen Ländern, wie z. B. Finnland, Frankreich, Dänemark oder Deutschland liegt der Anteil hingegen zwischen vier und fünf Prozent. Lediglich Island und Norwegen kommen annähernd an die Vergleichswerte der USA heran, Island liegt dabei mit 11,3 Prozent sogar darüber. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt aber auch für die USA deutliche Unterschiede im Gründungsverhalten von Frauen und Männern auf: So ist die Vor- und Neugründungsraten von Männern mit 12,7 Prozent fast doppelt so hoch wie jene der Frauen (7,4 Prozent). Sogar noch etwas höher fällt der Unterschied bei bereits etablierten Unternehmen aus: Männer 7,7 Prozent, Frauen 3,2 Prozent.

Ein wesentlicher Grund für diese Unterschiede liegt in der langen Tradition der Förderung und Unterstützung des Unternehmertums in den USA. So gab es in der Vergangenheit zentrale Reformen und Initiativen, die unter anderem Steuererleichterungen und Kapitalerträge, den Abbau von Marktzutrittsbarrieren oder Preisregulierungen sowie finanzielle Förderungen von Klein- und Mittelbetrieben zum Inhalt hatten. Andere Gründe sind sicher auch im Arbeitsmarkt selbst bzw. in den transportierten Erfolgsgeschichten und Vorbildern zu sehen. Die Forcierung des Unternehmertums bewirkte aber auch, dass Frauen in deutlich stärkerem Ausmaß unternehmerisch tätig wurden bzw. sind. So wurde die *NAWBO – National Association of Women Business Owners*³⁶ – bereits 1975 gegründet, und ist die einzige Organisation, die die Interessen aller US-amerikanischen Unternehmerinnen, unabhängig von Branche oder Industriezweig, repräsentiert. Daneben gibt es jedoch eine Vielzahl weiterer Organisationen, in denen sich Unternehmerinnen zusammengeschlossen haben, und die entweder Lobbying, Netzwerke und/oder die Unterstützung von Unternehmerinnen zum Ziel haben. Ein Beispiel für „institutionalisiertes“ politisches Lobbying ist dabei der *NWBC – National Women's Business Council*,³⁷ der als unabhängige Organisation, unterstützt von beiden großen Parteien, Empfehlungen an den Kongress, den Präsidenten und die US-amerikanische Verwaltung richtet bzw. von diesen auch in beratender Funktion herangezogen wird. Anfang 2003 wurde seitens der US-amerikanischen Administration die Initiative „*Women-21.gov*“³⁸ eingerichtet, die sich selbst als *One-Stop-Serviceportal* für Frauen, die sich

³⁵ http://www.gemconsortium.org/category_list.asp?cid=187

³⁶ http://www.nawbo.org/section_2.cfm

³⁷ <http://www.nwbc.gov/AboutUs/default.html>

³⁸ <http://women-21.gov/>

selbstständig machen wollen, beschreibt. Neben spezifischen Informationen sollen auch Möglichkeiten für Netzwerkarbeit sowie die Registrierung für Online-Programme bereitgestellt werden. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass in den USA dem weiblichen Unternehmerintum eine doch ganz beachtliche Aufmerksamkeit geschenkt wird und dass es vor allem eine lange Tradition von Lobbying und Netzwerkarbeit gibt. Insofern lässt sich diese Situation kaum mit jener in Österreich oder Europa vergleichen, baut sie doch auf einem anderen System auf. Dennoch sollen hier noch drei Initiativen kurz vorgestellt werden, die als interessante Ansätze betrachtet wurden:

Women's Business Centers

Bereits 1988 verabschiedete der US-amerikanische Kongress ein Gesetz, das Startkapital für die Errichtung sogenannter „Women's Business Centers“³⁹ durch die U.S. Small Business Administration (SBA)⁴⁰ zur Verfügung stellte. Diese waren primär darauf ausgerichtet, Unterstützung für potenzielle Gründerinnen anzubieten, vorzugsweise aus sozial oder ökonomisch benachteiligten Verhältnissen. Eine weitere Zielsetzung war es auch, die Gründerinnenzentren landesweit – in möglichst vielen Bundesstaaten – einzurichten. Im Jahr 2006 gab es etwa 100 solcher Women's Business Centers, die neben technischer Unterstützung auch Ausbildung und Training sowie Mentoring anbieten. Zentrale Zielgruppe sind immer noch wenig privilegierte und benachteiligte Frauen, im Durchschnitt verfügen ca. 55 Prozent der Kundinnen über einen High-School oder darunterliegenden Abschluss. Als wesentliche Erfolgsfaktoren dieser Einrichtungen werden neben den maßgeschneiderten Angeboten auch die persönliche Ansprache sowie der Aufbau von Netzwerken und Gemeinschaften genannt. Letztere werden von den Kundinnen als die wichtigsten Unterstützungsleistungen genannt, profitieren sie dabei nicht nur von den Erfahrungen anderer Unternehmerinnen, sondern können auch wichtige Kontakte und Verbindungen aufbauen, die im beruflichen Kontext relevant und notwendig sind. Wesentliche Bestandteile sind dabei auch Mentoring und „role modeling“, also das Lernen an/von anderen weiblichen Vorbildern.

women 2.0

„women 2.0“⁴¹ ist eine Initiative, die von sechs jungen Frauen aus dem Silicon Valley, die jeweils erfolgreich IT-Start-ups gegründet haben, ins Leben gerufen wurde. Sie versteht sich als Plattform für junge Frauen und Unternehmerinnen und setzt sich zum Ziel, ein eigenes regionales Netzwerk – im Gegensatz zum „old boys network“ – aufzubauen. In regelmäßigen Treffen geht es auch hier vor allem um den Austausch von Erfahrungen, um das Kennenlernen anderer erfolgreicher Frauen und um die Erweiterung der persönlichen Netzwerke. Aufgezogen als relativ „coole“ Initiative spricht sie in besonderem Maß junge Frauen, überwiegend aus der IT-Branche, an und setzt damit bereits zu einem frühen Zeitpunkt, nämlich zum Teil bereits während des Studiums, ein.

Astia (vormals Women Technology Cluster)

„Astia“⁴² ist 2003 aus dem „Women Technology Cluster“ hervorgegangen, der 1999 gegründet wurde. Zentrale Zielsetzung ist es, die Zahl der von Frauen geführten Unternehmen im Technologie- und Life-Science-Bereich zu erhöhen. Dabei werden insbesondere Beratungsleistungen im Bereich „Funding & Fundraising“ sowie Unternehmensführung angeboten. Insgesamt gibt es vier Programme, die sich jeweils an unterschiedliche Zielgruppen – je nach dem Zeitpunkt im Gründungsprozess – richten. Im Rahmen des „Astia Venture Conference Program“ haben 30 Unternehmen die Möglichkeit, sich im Zuge eines Wettbewerbs um ein hochwertiges zweimonatiges Ausbildungsprogramm zu bewerben. Neben Aus- und Weiterbildung bietet dieses Programm auch die Gelegenheit, bekannte Führungspersonen kennenzulernen und sich mit diesen auszutauschen. Im Rahmen des „Astia Portfolio Programs“ können sich Start-ups und Jungunternehmerinnen (vier bis sechs Monate, sechs Monate bis zwei Jahre) um ein Ausbildungsprogramm bewerben, das sich zum einen mit Fundraising, zum anderem mit Unternehmensführung beschäftigt. Das „Astia Alumni Program“ richtet sich an die Absolventinnen der beiden Programme und ermöglicht Zugang zum MentorInnen-Netzwerk von Astia, lädt zu Empfängen von Unternehmen oder Führungskräften und MentorInnen-Treffen ein.

Insgesamt erscheint Astia als sehr ambitioniertes Programm, das seinen Schwerpunkt auf den Zugang zu finanziellen Ressourcen legt. Da davon auszugehen ist, dass vor allem im Technologie- und Life-Science-Bereich Investitionskosten hoch sind, kommt dem Fundraising, also dem Aufstellen der notwendigen finanziellen Mittel, eine zentrale Bedeutung zu. In empirischen Studien zeigt sich klar, dass hier eine wesentliche Barriere für erfolgreiche Unternehmensgründungen von Frauen liegt. Vorliegende Ergebnisse zeigen, dass das Programm hier erfolgreich sein konnte und seit 2003 bereits sechs erfolgreiche Unternehmensgründungen hervorgegangen sind.

³⁹ http://www.sba.gov/idc/groups/public/documents/sba_program_office/sba_pr_wbc_ed.pdf

⁴⁰ <http://www.sba.gov/aboutsba/sbaprograms/onlinewbc/index.html>

⁴¹ <http://www.women2.org/>

⁴² <http://www.wtc-sf.org/>



Identifikation innovativer Ansätze (= Best-Principles)

4.1. Ausgangslage

Ausgehend von der Kontextanalyse (Kap. 2) und auf Basis der internationalen Policy-Analyse (Kap. 3) werden in diesem Kapitel nun innovative Ansätze zur Förderung von FTT-Gründungen durch Frauen in Österreich dargestellt (= Best-Principles).

Der geringe Frauenanteil bei Gründungen von FTT-Unternehmen stellte den Ausgangspunkt für die Durchführung dieser Studie dar: Obwohl keine systematischen Daten vorliegen, zeigen die Ausführungen der Kontextanalyse (Kap. 2), dass in diesem hochqualifizierten Bereich der Frauenanteil sehr deutlich unter dem der Männer liegt. Als entsprechende Begründung wurde die „doppelte Zugangsbarriere“ von Frauen beschrieben: Frauen weisen allgemein eine geringere Gründungsneigung auf und auch ihr Anteil am Gründungspotenzial (unselbstständig Beschäftigte und Studierende) ist deutlich geringer. Zwar gibt es Programme und Aktivitäten (wie fFORTE) zur Steigerung des Frauenanteils an Studierenden und Beschäftigten in F&E sowie zur Verbesserung ihrer Karrierechancen und zur Veränderung bestehender Rahmenbedingungen und weitere Initiativen bemühen sich bereits im beruflichen Vorfeld um eine Erhöhung des Mädchen-/Frauenanteils in technischen Berufen (z. B. MUT, FIT, Girl's Day etc.). Diese Maßnahmen können das FTT-Gründerinnen-Potenzial mittel- und langfristig steigern, indem sie den Frauenanteil im FTT-Bereich insgesamt erhöhen. Andere Angebote fördern die Gründungsaktivität, teilweise auch spezifisch Gründungen von Frauen (z. B. Gründerinnenzentren). Jedoch liegen bislang in Österreich keine „kombinierten“ Ansätze zur Stimulierung bzw. Förderung weiblicher FTT-Gründungen vor.

Ob und in welchem Umfang solche Förderansätze notwendig sind, gilt es zu hinterfragen, auch angesichts der Tatsache, dass von Frauen, die vor oder nach erfolgreicher FTT-Gründung stehen, Bedenken gegenüber frauenspezifischen Unterstützungen geäußert werden (vgl. Kap. 2). Jedoch zeigt sich ein sehr klarer Interventionsbedarf, wenn genderspezifische Gründungsdaten (wie jene der AplusB-Zentren) betrachtet werden: Der Gründerinnenanteil liegt hier deutlich unter jenem der F&E-Beschäftigten, und der Beschäftigtenanteil wiederum deutlich unter dem der AbsolventInnen der entsprechenden Studienrichtungen, ganz wie es dem Bild der leaky-pipeline entspricht. Vor diesem Hintergrund stellt sich daher die Frage, wo angesetzt werden kann/soll.

Dazu wurden Förderpolitiken im internationalen Kontext recherchiert und im vorangehenden Kapitel fünf Best-Practice-Beispiele inklusive ihrem jeweiligen nationalen Kontext ausführlich dargestellt. Darauf aufbauend werden im Folgenden innovative Handlungsansätze (= Best-Principles) identifiziert, die aus diesen internationalen Recherchen abgeleitet und bei einem Workshop⁴³ mit nationalen und internationalen ExpertInnen diskutiert wurden. Diese Diskussionsergebnisse sind in die folgenden Ausführungen integriert.

Die Best-Principles setzen an fünf verschiedenen Interventions-ebenen an. Sie zielen darauf ab, das *Potenzial* weiblicher FTT-Gründungen zu erweitern sowie Selbstständigkeit bzw. Unternehmensgründung als mögliche Karriereoption in den Blickpunkt von Frauen/Mädchen in Ausbildung oder unselbstständiger Beschäftigung zu rücken.

— Bevor konkrete Aktivitäten gesetzt bzw. geplant werden, ist es sinnvoll, das *Potenzial für mögliche (Förder-)Maßnahmen*

⁴³ TeilnehmerInnen-Liste und Agenda finden sich im Berichts-Anhang.

zu konkretisieren bzw. eine Abschätzung zukünftiger Endbegünstigter vorzunehmen. Dabei geht es sowohl um eine inhaltliche („Was sind forschungs-, technologie- und technikororientierte Gründungen?“) als auch um eine strukturelle („Wer sind potenzielle Gründerinnen?“) Abgrenzung.

- Die *Verbesserung des Gründungsklimas* allgemein bzw. die Steigerung der Gründungsmotivation und -aktivität stellt eine weitere wichtige Herangehensweise dar, um die Absolutzahl an FTT-Frauengründungen zu erhöhen. Durch verstärkte Aktivitäten an den Universitäten und Fachhochschulen, aber auch in außeruniversitären und industriellen Forschungsstätten könnten mehr unselbstständig tätige Frauen und Männer für die Karriereoption der Selbstständigkeit sensibilisiert werden, wofür entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich sind.
- Zur Erhöhung des relativen Frauenanteils braucht es frauenspezifische Zugänge: Jedoch liegen bislang bezüglich der *Erhöhung des weiblichen Gründungsneigung* insgesamt sowie jener im FTT-Bereich im Besonderen noch wenig empirische Erfahrungen darüber vor, welche konkreten Ansätze am erfolgversprechendsten sind.
- Durch entsprechende *Vorfeldmaßnahmen* kann mittel- bis langfristig der Frauenanteil erhöht werden, denn eine Steigerung des weiblichen FTT-Gründungspotenzials ist nicht zuletzt dadurch bedingt, dass mehr Frauen in diesem Berufsfeld beschäftigt oder in Ausbildung sind.
- Und schließlich kann die konsequente *politisch-strategische Willensbildung* als eine der wesentlichsten Voraussetzungen für erfolgreiche Interventionen angeführt werden.

Übersicht innovative Handlungsansätze

| | |
|--|---|
| Politische Willensbildung fokussieren | <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bereitstellen und Strukturen schaffen • Gründungsförderung gendern • Rollenbilder verändern • „politischen Wind“ nutzen |
| Gründerinnen-Potenzial konkretisieren | <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppen klären • Studien, Piloterfahrungen generieren |
| Gründungsklima verbessern | <ul style="list-style-type: none"> • Universitäten, Fachhochschulen • außeruniversitäre Forschungseinrichtungen • allgemein gesellschaftlich |
| Gründungsneigung von Frauen erhöhen | <ul style="list-style-type: none"> • frauenspezifische Förderung: direkt und indirekt • mehr Bewusstseinsbildung: <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung von MultiplikatorInnen - höhere Frauenpräsenz im Gründungskontext • frauenspezifische Gründungsmuster forcieren |
| Vorfeldmaßnahmen verstärken | <ul style="list-style-type: none"> • Kindergarten, Vorschule, Schulen • (Computer-)Spiele |

Tabelle 14

Nachfolgend werden diese Interventionsebenen näher beleuchtet und anschließend kurz jene *Handlungsansätze* aufgelistet, in denen die konkreten umsetzungsrelevanten Punkte für den österreichischen Kontext skizziert werden.

4.2. Potenzial konkretisieren

Um den Anteil weiblicher FTT-Gründungen zu steigern, braucht es im Vorfeld einige Abklärungen bzw. Festlegungen. So ist zum einen eine inhaltliche Definition der Zielgruppe notwendig: Was genau ist mit forschungs-, technologie- und technikororientierten Gründungen gemeint? Dies gilt es in Abgrenzung zu anderen gängigen Begriffen, wie z. B. *F&E-*, *High-Tech-*, *technologieorientierte*, *wissensbasierte* oder *innovative* Unternehmensgründungen, abzuklären. Praxisrelevant kann dabei eine Bestimmung entlang der beruflichen Klassifizierung sein: Welche Berufe und Berufsgruppen werden dem FTT-Bereich zugeordnet? Dabei stellt sich die Frage, inwieweit etwa Architektinnen, Medienkünstlerinnen, Designerinnen, (Tier-)Ärztinnen, Apothekerinnen etc. Zielgruppe sein sollen.

Zum anderen gilt es festzulegen, ob nicht nur Unternehmertum, sondern auch *Selbstständigkeit* als Zielgröße angestrebt bzw. die aktuell – auch bei Frauen – zunehmende Gruppe der Freiberuflichen/Neuen Selbstständigen⁴⁴ mit einbezogen wird (wie auch bei der bga, vgl. Kap. 3.3). Mit „Gründung“ allein ist noch nicht hinreichend klargestellt, ob es sich um angehende Unternehmerinnen, (Neue) Selbstständige oder freiberuflich Tätige handelt. Die zweite notwendige Klärung betrifft also die Definition von Gründung: Ist damit gemeint, sich selbstständig zu machen oder wird ein entsprechendes Selbstverständnis als UnternehmerIn vorausgesetzt? Braucht es diesen „Entrepreneur-Spirit“ inklusive einer Wachstumsintention bzw. eine gewisse MitarbeiterInnen-Anzahl, um „förderwürdig“ zu sein, oder muss angesichts der Aktivierung des weiblichen Gründungspotenzials nicht vielmehr die bislang unzureichende Berücksichtigung weiblicher Verhaltensaspekte im klassisch männlichen „Entrepreneur“-Bild überwunden werden? Diesbezüglich ist eine kritische Reflexion darüber notwendig, ob nicht eine Zielorientierung an Expansion, Risikobereitschaft etc. ausschließlich Anleihen am klassisch männlichen Unternehmerbild nimmt und Frauen dem besser als bisher entsprechen sollen. Sinnvoller erscheint es, Frauen über die Sensibilisierung für Selbstständigkeit einen eigenen Erfolgsweg für Gründungen finden zu lassen.

Für die konkrete Quantifizierung des Potenzials sollte in einem nächsten Schritt das *Gründerinnen-Potenzial* näher beleuchtet werden, um abschätzen zu können, wie viele Frauen potenziell für eine entsprechende Gründung sensibilisiert werden könnten. In Übereinstimmung mit der gewählten Klassifizierung sind dabei unselbstständig tätige Frauen im universitären Mittelbau, Beschäftigte in außeruniversitären oder industriellen Forschungseinrichtungen und in Fachhochschulen sowie sonstige abhängig Beschäftigte (in den ausgewählten Berufsgruppen) zu betrachten. Zusätzlich sollten auch nachkommende „Potenzialkohorten“ erfasst werden, indem die Anzahl der Studentinnen

⁴⁴ Vgl. Diskussionen um sozialrechtliche Änderungen für freie DienstnehmerInnen (Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung und „Abfertigung neu“ sowie bezahlter Urlaub und Krankenstand (vgl. Der Standard, 07.08.2007)

in bestimmten Studienrichtungen bzw. Ausbildungen erhoben wird. Diese *Quantifizierung des Gründerinnen-Potenzials* bildet eine wichtige Grundlage für mögliche Zielformulierungen. Wesentliche Voraussetzung dafür ist die Schaffung einer entsprechend verbesserten Datenlage. Die Bereitstellung von Daten ist – wie bei allen Prozessen zur Steigerung der Chancengleichheit bzw. zur Umsetzung von Gender Mainstreaming – eine wichtige Planungsgrundlage sowie ein notwendiges Instrument zur Darstellung aktueller Entwicklungen und Verläufe. Qualitative Daten liefern zusätzlich tiefergehende Einsichten und sind damit ebenfalls wichtige Informationsquellen für politisches Handeln, um Angebote entlang der Bedürfnisse der Zielgruppe(n) gestalten zu können.

Diesbezüglich könnten erfolgreiche Gründerinnen identifiziert werden, um Einblicke in Gründungshintergrund bzw. *Erfolgsfaktoren* ihrer Gründung zu erhalten. Weiters braucht es mehr und bessere Kenntnisse über Karrierealternativen, Motivationslagen, Strategien, Erfolgsfaktoren und Hürden, die für eine mögliche Gründung ausschlaggebend sind. Fragen wie, „Warum gründen sie nicht?“ oder „Was ist bei Frauengründungen denn nun wirklich anders?“ werden/wurden in unterschiedlichen Diskussionszusammenhängen, in der Literatur ebenso wie im ExpertInnen-Workshop, gestellt. Dies gilt ebenso für weitere Fragestellungen, wie etwa jener nach Hürden und Erfolgsfaktoren bezüglich des Zugangs zu Finanzkapital. Hier sind konkrete empirische Belege, etwa in Form teilnehmender Beobachtung bei Kreditvergabegesprächen, Auswertung von Finanzanträgen etc. vonnöten, um profunde Einblicke in die Vergabelogik und mögliche Diskriminierungsmuster zu erhalten (z. B. mittels Kooperation mit Kreditinstituten, Förderinstitutionen etc.; vgl. Studien in Deutschland, Finnland, Kap. 3.7.3). Über diese Inhalte kann ein Diskurs stimuliert und eine inhaltliche Weiterentwicklung erreicht werden.

Die Entwicklung entsprechender Produkte bzw. Formate soll eine gute Verbreitung der Ergebnisse sicherstellen (vgl. z. B. bundesweite gründerinnenagentur: regelmäßig erscheinende Faktenblätter). Wie die Erfahrungen in Deutschland auch zeigen, können durch die Durchführung spezifischer Studien Themen definiert und in der Folge die relevanten Stakeholder/MultiplikatorInnen aktiviert bzw. vernetzt werden (z. B. Gründungen in der Kreativwirtschaft, Gründungen und Genossenschaften, technologieorientierte Gründungen etc.).

Während für den österreichischen Kontext solche Analysen noch gänzlich fehlen, können entsprechende Studien in Finnland und Deutschland bereits mit Ergebnissen aufwarten (vgl. Best-Practice-Beispiel 5: Forschungsstudien), die wichtige Grundlagen für weitere Planungen von innovativen Ansätzen liefern. Eine erhöhte öffentliche Aufmerksamkeit für das Gründungsthema und einzelnen Teilaspekten, basierend auf wissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen, wäre daher auch für Österreich anzuregen. Entsprechende Forschungsschwerpunkte, die eine Anleihe am Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ nehmen können, sollen interessierte ForscherInnen adressieren und die Bildung kritischer Massen ermöglichen.

4.3. Verbesserung des Gründungsklimas

Maßnahmen zur allgemeinen Verbesserung des Gründungsklimas können vielfältiger Natur sein und stellen eine Ergänzung zu frauenspezifischen Angeboten dar. Dort wo eine deutliche Gleich-

artigkeit der Bedürfnisse zwischen Frauen und Männern besteht, wurden im Projektverlauf *allgemeine* (für beide Geschlechter zugängliche) Ansätze zur Förderung der FTT-Gründungskultur gefordert, um eine Stimulierung des Gründungsgeschehens im Allgemeinen zu erreichen. Die Vermittlung spezifischer unternehmerischer Fähigkeiten (evtl. innerhalb technischer Studienrichtungen) ist dabei ebenso gemeint wie entsprechende Informationsgrundlagen über das Selbstständigsein bzw. Unternehmertum allgemein, das Vermitteln von gründungsrelevanten Normen und Wertvorstellungen (z. B. Einstellung zu Risiko, Umgang mit Unsicherheiten etc.) auf allen Ebenen des Bildungssystems (d. h. in angepasster Form bereits auf Ebene des sekundären und nicht erst im Rahmen des tertiären Ausbildungsniveaus). Jedoch ist bei diesem allgemeinen Förderzugang darauf zu achten, worin sich die Bedürfnisse von Frauen und Männern unterscheiden und wieweit bei der Maßnahmenumsetzung darauf Bedacht genommen wird.

Letztlich muss aber davon ausgegangen werden, dass das Gründungsklima kurzfristig eine Konstante darstellt und von einer Vielzahl von kulturell und gesellschaftlich tradierten Normen geprägt wird (z. B. die Akzeptanz von Misserfolg und Neubeginn etc.). Wesentliche Änderungen werden sich diesbezüglich also nur mittel- bis langfristig einstellen. Die allgemeine Verbesserung der Gründungskultur wird auf den unterschiedlichen Ebenen Universität, außeruniversitäre Forschung und Gesellschaft allgemein diskutiert.

4.3.1 Universitäten, Fachhochschulen

Diese sind in zweifacher Hinsicht bezüglich der Forcierung des Gründungsgedankens relevant:

Erstens als Arbeitgeber für WissenschaftlerInnen, die potenzielle (Aus-)GründerInnen hervorbringen: ForscherInnen gelangen durch ihre wissenschaftliche Tätigkeit an den Universitäten in die Lage, selbst ein Unternehmen zu gründen, indem sie wissenschaftliche Ergebnisse bzw. spezifische, im Wissenschaftsbetrieb erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in Form von Spin-offs auf den Markt bringen. ProfessorInnen kommt dabei – auch dann wenn sie selbst nicht am Gründungsprozess beteiligt sind – im Sinn einer MentorInnenfunktion eine wichtige Rolle zu, denn sie treffen häufig eine (informelle) Auswahl, wer Zugang zu welchen Ressourcen erhält (Forschungsgelder, Netzwerk-Kontakte etc.). Aufgrund verbreiteter männlicher Netzwerke können Frauen hier leicht benachteiligt werden.

Ein zweiter Aspekt betrifft die Vermittlung von Lehrinhalten, im Besonderen von unternehmerischen Fähigkeiten an Technik-Studierende; dies reicht von der Vermittlung relevanter betriebswirtschaftlicher Hintergründe bis hin zur Errichtung von Entrepreneurship-Lehrstühlen⁴⁵. Als ein zentraler Punkt wird in diesem Zusammenhang von nationalen wie auch internationalen ExpertInnen die Notwendigkeit der Integration des „Entrepreneur-Spirits“ in die universitäre Ausbildung, insbesondere im dritten Studienabschnitt (Dissertation), betont. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die – zum Teil ohnehin sehr überfrachteten – Lehrpläne nicht weiter zersplittert werden und für die Studierenden ein nutzbringender Mehrwert entsteht.

⁴⁵ Vgl. Projekt FemStart: Betrachtet Curricula- und Förderstrukturen für Unternehmertum an Hochschulen unter dem Gender-Blickwinkel, www.femstart.eu

4.3.2 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verfügen oft nicht über klar definierte Karrierepfade und -perspektiven, somit könnten Ausgründungen (Spin-offs) eine mögliche Karriereoption darstellen. Allerdings stellt sich die Frage, wie weit die Forschungsstätten als Arbeitgeber an möglichen Ausgründungen interessiert sind. Als positives Beispiel kann hier das Projekt SWITCH angeführt werden, an dem sich ein Großteil der Institute des IuK-Verbundes der Fraunhofer-Gesellschaft beteiligt hat, um das Potenzial für Ausgründungen von Frauen zu konkretisieren und in einer anschließenden Qualifizierungsmaßnahme das für einen solchen Schritt notwendige Wissen zu vermitteln. Die Erfahrungen dort zeigen, dass die Bereitschaft der Institution zur *Unterstützung* von Ausgründungen einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellt. Wichtig ist es daher, Modelle zu entwickeln, die eine Win-Win-Situation für beide Seiten – Institute und AusgründerInnen – darstellen.

In Österreich werden Spin-offs durch das Programm AplusB gefördert; allerdings zeigen entsprechende empirische Ergebnisse (vgl. Egel et al. 2006), dass Ausgründungen (Spin-offs) aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur einen kleinen Teil (ca. fünf Prozent) des gesamten Spin-off-Geschehens in Österreich ausmachen. Da auch die Frauenquote an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen Österreichs klein ist (20 Prozent, vgl. Gender Booklet 2006), darf kein großes Potenzial erwartet werden. Nichtsdestotrotz sollte auf eine Adressierung der (weiblichen) Beschäftigten in der außeruniversitären Forschung als ein weiterer Schritt zur Stimulierung der FTT-Gründungsaktivität nicht verzichtet werden. Wie weit frauenspezifische Zugänge wie SWITCH in Österreich ob des vergleichsweise kleineren Potenzials sinnvoll sind, gilt es entsprechend der politischen Priorisierung zu entscheiden.

4.3.3 Gesellschaft

Nicht zuletzt ist eine Veränderung des Gründungsklimas auf gesamtgesellschaftlicher Ebene eine Voraussetzung dafür, dass mehr FTT-Gründungen allgemein und durch Frauen im Speziellen erfolgen: Die bundesweite gründerinnenagentur hat diese Verbesserung der Rahmenbedingungen neben der Förderung weiblicher Gründungen als zweite wesentliche Zielsetzung ihrer Arbeit formuliert: Die stärkere Präsenz von Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit, ebenso wie in Schulbüchern oder Medien, ist ein Schritt zur Forcierung dieser Karriereoption. In Deutschland wurde beispielsweise ein Drehbuchwettbewerb ausgeschrieben, für den Fernsehserien mit selbstständig tätigen HauptakteurInnen eingereicht werden konnten. Ähnliche innovative Zugänge könnten speziell für weibliche Selbstständige gesetzt werden.

Aktivitäten zur allgemeinen Steigerung der Gründungsattraktivität können allgemein wie auch frauenspezifisch aufbereitet werden. Allerdings ist bei allgemeinen Maßnahmen wiederum darauf Bedacht zu nehmen, dass in der Darstellung, in den vermittelten Bildern und Inhalten die Bedürfnisse und Spezifika potenziell gründender Frauen ausreichend Berücksichtigung finden.

4.4. Erhöhung der Gründungsneigung von Frauen

Neben Ansätzen, die das Gründungsklima allgemein verbessern und damit die Gründungsaktivität von Frauen als auch von Männern erhöhen, sind auch spezifische Angebote für Frauen wichtig, um ihren Anteil an FTT-Gründungen zu erhöhen. Diese Interventionen können Frauen direkt adressieren, in indirekter Form wirksam werden oder eine Kombination aus beiden Ansätzen darstellen. Mögliche Zugänge sind:

1. Entwicklung frauenspezifischer Maßnahmen oder direkte Adressierung von Frauen in bestehenden und/oder neu zu etablierenden Maßnahmen (Ansprache, Öffentlichkeitsarbeit, Ressourcen, Empowerment etc.)
2. Verstärkung der indirekten Ansprache durch Bewusstseinsbildung oder Etablierung indirekter Angebote in bestehenden und/oder neuen Maßnahmen (höhere Sichtbarkeit, Aufsuchen von „Frauenorten“, Sensibilisierung von MultiplikatorInnen etc.)
3. Berücksichtigung frauenspezifischer Gründungsmuster in bestehenden und/oder neuen Maßnahmen.

4.4.1 Frauenspezifische Förderung durch direkte Adressierung

Frauenspezifische Fördermaßnahmen entwickeln

Eine der am häufigsten diskutierten Fragen ist jene, ob und in welchem Ausmaß *frauenspezifische* Angebote bei FTT-Gründungen gemacht werden sollen. ExpertInnen berichten aus der Praxis, dass Frauen, die bereits erfolgreich gegründet haben oder potenziell in der Lage sind zu gründen, frauenspezifischer Gründungsförderung mitunter sehr kritisch gegenüber stehen, weil sie in ihrem Ausbildungs- und Karriereverlauf an eine männlich dominierte Umgebung gewöhnt sind und „aufgrund gleich guter Leistung und nicht wegen des Geschlechts“ beruflich reüssieren wollen. Ähnliche Vorbehalte äußern auch jene Frauen, die bereits eine erfolgreiche berufliche Etablierung im FTT-Bereich geschafft haben, sich also im bestehenden System unter den entsprechenden Rahmenbedingungen positioniert haben. Da der Anteil dieser Frauen – sowohl jener der gründenden Frauen als auch jener der potenziellen Gründerinnen – gegenwärtig jedoch deutlich unter dem der Männer liegt, braucht es zusätzliche Ansätze, um Frauen in dem Maß Gründungen von FTT-Unternehmen zu ermöglichen, wie es ihrem Anteil an den Beschäftigten in diesem Bereich entspricht. Wie Piloterfahrungen (z. B. NEnA) zeigen, beurteilen Teilnehmerinnen frauenspezifischer Gründungsmaßnahmen diese meist sehr positiv, selbst wenn es im Vorfeld Vorbehalte gab: Geschätzt werden die Möglichkeit, notwendiges Wissen aufzubauen, sich mit Gleichgesinnten zu vernetzen sowie sich konkret mit dem Gründungsgedanken auseinanderzusetzen, wenn die bisherige Lebensplanung (noch) keine Gründungsoption beinhaltet.

Frauenspezifische Maßnahmen, die an unterschiedlichen Zeitpunkten im Gründungsverlauf ansetzen, stellen daher einen (förder-)politisch sinnvollen Zugang dar, wenn es darum geht, den Anteil von Frauen an FTT-Gründungen langfristig zu erhöhen.

Ansprache von Frauen in bestehenden Programmen forcieren

Auch in bestehenden Gründungsförderprogrammen (z. B. ApluB) sollten direkte, frauenspezifische Angebote kurzfristig fokussiert werden, um einen höheren Frauenanteil zu erreichen. Denn die bisherige Ansprache von Frauen scheint nicht ausreichend, da Frauen offensichtlich nicht in dem Maß angesprochen werden konnten, wie es ihrem Anteil am Gründungspotenzial entspricht. Es ist daher notwendig, zukünftig eine spezifische, nach Zielgruppen differenzierte Form der Ansprache zu wählen (vgl. nachfolgender Absatz). Zusätzlich sollten frauenspezifische Gründungsmuster besser als bislang in bestehenden und zukünftigen Programmen und Maßnahmen berücksichtigt werden (vgl. Kap. 4.4.3).

Subgruppenspezifischer Zugang

Wie bereits ausgeführt, liegt ein wesentlicher Punkt im Zugang bzw. in der gezielten Ansprache der (potenziellen) Zielgruppe: Hier ist zu unterscheiden zwischen *allgemeinen* Öffentlichkeitskampagnen zum Thema Gründungen, Öffentlichkeitsarbeit in Form *spezifischer Ansprache* von Frauen für (technologieorientierte) Gründungen oder auch *direkte Ansprache* einer engeren Zielgruppe. Diese kann thematisch eingegrenzt werden, wie z. B. auf Frauen in IKT-Instituten (vgl. SWITCH) oder auf Nanotechnologinnen (vgl. NEnA). Es kann sich aber auch um eine funktional oder sozial definierte Subgruppe handeln: So könnten als Zielgruppe für Spin-offs beispielsweise Abteilungsleiterinnen speziell angesprochen werden, oder alle Frauen in Forschungseinrichtungen über 50 Jahren, die aufgrund einer „doppelten gläsernen Decke“ (Alter und Geschlecht) keine weiteren Karriereoptionen vorfinden. Entsprechende Subgruppen gilt es zu identifizieren, wobei spezifische Zugangsbarrieren von Frauen ein wichtiges Differenzierungsmerkmal darstellen, das in der Ansprache Berücksichtigung finden soll.

Die Praxis zeigt, dass die gezielte Ansprache von Frauen durchaus Herausforderungen bereithält: Erfahrungen in NEnA oder auch SWITCH haben gezeigt, dass dort, wo die konkrete Zielgruppe oft in mühevoller Kleinarbeit aufgespürt und direkt kontaktiert werden muss, eine präzise Argumentation des erwartbaren Nutzens für die Frauen und der Zielsetzung der Maßnahme notwendig ist, um Frauen als Teilnehmende zu gewinnen.

Frauen empowern und/oder mit Ressourcen ausstatten

Zuweilen geht es schlichtweg darum, Frauen den Zugang zu jenen Ressourcen zu ermöglichen, die eine Voraussetzung oder zumindest Ermöglichung einer (Aus-)Gründung bedeuten: An Universitäten, außeruniversitären oder industriellen Forschungsplätzen bedeuten etwa die Leitung größerer Projekte und die damit verbundenen inhaltlichen und finanziellen Ressourcen bzw. die Verankerung in entsprechenden Netzwerken einen wichtigen Schritt Richtung Selbstständigkeit. Mitunter liegt es dabei im Ermessen der Führungspersonen (ProfessorInnen, Institutsleitungen etc.), welche Personen in diese Positionen kommen und damit ein Empowerment erfahren.

4.4.2 „Indirekte Ansprache“ durch mehr Bewusstseinsbildung

Da die (potenzielle) Zielgruppe der direkten Ansprache über Frauenerfördermaßnahmen nicht immer positiv gegenübersteht, weil

sie nicht als Frau sondern aufgrund ihrer Expertise im Feld adressiert werden will, kann diesen Frauen durch indirekte Zugänge die Gründungsoption nahegebracht werden.

Präsenz von Frauen erhöhen

Etliche der analysierten Best-Practice-Projekte setzen auf eine verstärkte Vermarktung, Präsentation und Darstellung von Gründerinnen und/oder Unternehmerinnen. Dazu zählt die stärkere mediale Präsenz von (erfolgreichen) Frauen ebenso wie der vermehrte Einsatz weiblicher „Sujets“ im Hinblick auf die Darstellung von Arbeitswelten, Selbstständigkeit, Unternehmertum etc. sowie die stärkere Präsenz von Frauen als Referentinnen, Diskutantinnen, Expertinnen. Mittelfristig sind dadurch „Bilder in den Köpfen“ zu verändern.

Frauen an „Frauenplätzen“ abholen

Wenn es gilt, Frauen als potenzielle Gründerinnen anzusprechen, hat es sich als erfolgreich erwiesen, sie dort „aufzuspüren“, wo sie tendenziell anzutreffen sind: So zeigen Erfahrungen aus P ∞ , dass Frauen häufiger an persönlichkeitsbildenden Trainings teilnehmen, daher wird in diesen Qualifizierungsmaßnahmen versucht, den Gründungsgedanken stärker zu lancieren, ihn aber nicht unmittelbar in den Vordergrund zu stellen, da dies mitunter wiederum abschreckend wirken kann. Dieser Zugang ist auch auf andere Bereiche gut übertragbar.

GründungsmultiplikatorInnen sensibilisieren

Neben dieser indirekten Ansprache von Frauen braucht es ein gesteigertes Gender-Bewusstsein bei relevanten AkteurlInnen der Gründungsförderung: Dabei steht im Vordergrund, das Wissen über die Unterschiede im Gründungsverhalten von Frauen und Männern zu erweitern und zu vertiefen. Notwendige Voraussetzung dafür sind klare Argumente und Daten über konkrete Unterschiede, ihre Hintergründe und Ursachen (vgl. auch Kap. 2). Zielgruppe sind BeraterInnen, Beschäftigte in Förderstellen oder Banken, ProfessorInnen (die ihre MitarbeiterInnen in Spin-off-fördernde Positionen bringen können).

4.4.3 Frauenspezifische Gründungsmuster stärker berücksichtigen

Neben der Direktansprache als Frauen sowie der „indirekten“ Adressierung kann das Gründerinnen-Potenzial auch dadurch erweitert werden, dass Frauen-Spezifika im Gründungsprozess stärker in die (Förder-)Aufmerksamkeit gerückt werden. Ausreichende Analysen dazu fehlen für den FTB-Bereich bislang, einige allgemeine Frauen-Gründungsmuster können aber im Folgenden kurz skizziert werden:

Teamgründungen

In Untersuchungen konnte etwa gezeigt werden (vgl. Kap. 2), dass Frauen eher im Team gründen: Die Bündelung unterschiedlicher Kompetenzen und interdisziplinäres Arbeiten machen diese Form für Frauen attraktiv; gleichzeitig wurde im Workshop von Erfahrungen

österreichischer Spin-off-Förderungen berichtet, in denen Frauen bei Teamgründungen wiederum „in der zweiten Reihe“ stehen.

Zugang zu Finanzkapital

Wie in der Kontextanalyse ausgeführt, setzen Frauen mitunter weniger Finanzkapital bei einer Gründung ein; damit sind diese Gründungen weniger risikoreich, was den Zugang zu Fremdkapital ceteris paribus erleichtern sollte. Gleichzeitig berichten Frauen aber davon, dass sie weniger leicht Zugang zu Fremdfinanzierung/Krediten haben (vgl. Kap. 2), weil sie über weniger Sicherstellungen bzw. Einkommen verfügen. Vor diesem Hintergrund sind Banken und Förderstellen angehalten, die Förderwürdigkeit weiblicher Gründungen differenziert zu bewerten und damit den Zugang zu Finanzkapital (in seiner spezifischen Bedarfsform) zu erleichtern. Eine entsprechende Sensibilisierung der Förderstellen ist auch dort angebracht, wo das erforderliche Förderkapital mögliche Fördersummen unterschreitet oder aufgrund der (frauentypischen) Teilzeit-Gründungen gleichzeitig Einkünfte aus unselbstständiger Erwerbsarbeit vorliegen, die bislang Gründungsförderungs-Ausschließungsgründe bilden.

Maßnahmen-Konzeption

Auch bei der Konzeption gründungsstimulierender und -vorbereitender Maßnahmen ist darauf zu achten, dass sie den Lebens- und Arbeitswirklichkeiten von Frauen im gleichen Maße entsprechen wie jenen von Männern. Dies betrifft Inhalte (bspw. Vorträge über die Vereinbarkeit von Gründung/Selbstständigkeit und Familie, Wissen über Verwertbarkeit von Ideen etc.) ebenso wie das Setting von Maßnahmen (Beginnzeiten etc.).

4.5. Ausbau der Vorfeldmaßnahmen

Neben diesen Interventionsebenen, die bereits später im Karriereverlauf – in der Regel nach Beendigung tertiärer Ausbildungen oder dem Einstieg in den Beruf – ansetzen, sollten auch im Vorfeld schon Maßnahmen gesetzt werden, die mittel- und langfristig das weibliche Gründungspotenzial erhöhen. Vorfeld-Maßnahmen zur Steigerung des Gründerinnen-Potenzials betreffen dabei „beide Engpässe“ im Zugang zu FTT-Gründungen von Frauen, nämlich ihre geringe Präsenz in FTT-Ausbildungen und Unternehmen und ihre geringere Gründungsneigung.

Obwohl es nicht Zielsetzung des gegenständlichen Projekts ist, Maßnahmen für die Erhöhung des Mädchen- bzw. Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen oder in FTT-Unternehmen zu diskutieren (wiewohl diese Erhöhung eine zentrale Weichenstellung für eine Steigerung der Gründungsquote von Frauen ist), werden kurz einige Ideen aufgelistet, die bereits im Vorfeld der Berufsentscheidung bei Kindern/Jugendlichen vom Kindergarten bis zur Ausbildungs-/Studienwahl verstärkt den „Entrepreneur-Spirit“ wecken bzw. Mädchen mehr für Wissenschaft und Technik begeistern könnten.

- Gender Mainstreaming bereits im Kindergarten („Mädchen gezielt in die Bauecke holen“);

- Kinderbücher, in denen Selbstständigkeit als Arbeitsform beider Geschlechter dargestellt ist;

- Kinderbücher, die weibliche Role-Models als Technikerinnen, Wissenschaftlerinnen zeigen;

- Spielerischer Umgang in der Vermittlung unternehmerischen Denkens, wie z. B. computerbasiertes Monopoly etc. Gerade dabei ist wiederum auf spezifische Zugänge für Mädchen zu achten, denn bislang orientieren sich Computerspiele wenig an deren Interessen;

- Gendergerechte Beratung und Ansprache bei der Schullaufbahnberatung (z. B. HTLs sollen Mädchen gezielt ansprechen);

- Ähnlich wie bei den in (kaufmännischen) Schulen häufig anzutreffenden „Übungsfirmen“ kann dem Thema „Unternehmensgründung“ auch an technischen Schulen breiterer spielerischer Raum gewidmet werden;

- Spezifische Förderung von unternehmerischen Skills in der Schule: Auch dabei ist zu berücksichtigen, dass Mädchen gezielt adressiert werden, weil sie sich aufgrund gängiger Rollenvorstellungen von klassischen Angeboten hinsichtlich Unternehmertum weniger angesprochen fühlen. Mitunter kann also auch ein indirekter Zugang zielführend sein; etwa in der Form, dass die drei Besten einer Klasse als Belohnung an einem kindergerechten Unternehmensplanspiel oder Ähnlichem teilnehmen dürfen (dabei wird davon ausgegangen, dass Mädchen häufig zu den drei Besten einer Klasse zählen und somit indirekt angesprochen werden).

4.6. Politische Willensbildung fokussieren

Allen diesen Interventionsebenen liegt zugrunde, dass sie einen entsprechenden politischen Willen für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen brauchen. Er ist die entscheidende Voraussetzung für eine nachhaltige Umsetzung und die Absicherung des politischen Willens sollte daher am Beginn möglicher Interventionen stehen. In Deutschland gingen der Etablierung der bundesweiten gründerinnenagentur entsprechende politische Zielformulierungen voraus, auch Dänemark hat solche Zielsetzungen (50 Prozent Frauengründungsanteil) formuliert.

4.6.1 „Politischen Wind“ nutzen

In den analysierten Best-Practice-Beispielen hat es sich als erfolgversprechend erwiesen, dort (frauenspezifische) Aktivitäten zu setzen, wo es bereits politische Förderziele gibt: So dockt NEnA an den umfassenden Förderschwerpunkt Nanotechnologien an. Auch das europäische Jahr der Chancengleichheit oder die auf allen politischen Ebenen verpflichtend umzusetzende Gender Mainstreaming-Strategie sind (gleichstellungs-)politische Zielsetzungen, die es für die Forcierung weiblicher FTT-Gründungen zu nutzen gilt.

4.6.2 Ressourcen bereitstellen und Strukturen schaffen

Bisherige Erfahrungen, auch bei den Best-Practice-Beispielen in Deutschland, zeigen, dass eine klare politische Willensbekundung gepaart mit entsprechenden Aktivitäten erfolgreiche Strategien ermöglicht. So zählen die Ausschreibungen zur Etablierung der bundesweiten gründerinnenagentur sowie das Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ zu den zwei zentralen politischen Aktivitäten, die in Deutschland zum Thema Gründungen von Frauen gesetzt wurden. Dafür wurden beträchtliche finanzielle Ressourcen verfügbar gemacht. Mittlerweile sind 15 Projekte in Umsetzung, welche insgesamt zur Etablierung entsprechender Strukturen und zur Generierung neuer Kenntnisse und Praktiken beigetragen haben.

Mit der bga wurde in Deutschland eine Stelle eingerichtet, die als Dach über alle regionalen Aktivitäten fungiert. Die Bündelung unterschiedlichster Aktivitäten zur Erhöhung des Gründerinnenanteils und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen stellen ihre zentralen Zielsetzungen dar. Der Etablierung der bga ging eine Forderung des deutschen Gründerinnenforums (DGF) nach einem one-stop-shop voran. Auch in den USA wurde mit der Einrichtung regionaler „one-stop-shops“ eine entsprechende frauenspezifische Infrastruktur bereitgestellt.

4.6.3 Bestehende Gründungsförderung adaptieren

Die EU verpflichtet die nationalen Politiken zur Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in Top-down-Form: Dabei sollen die unterschiedlichen (geschlechtsspezifischen) Auswirkungen

politischer Entscheidungen auf Frauen und Männer betrachtet werden. Dies gilt auch für alle Aktivitäten von Förderprogrammen oder -agenturen: Sie sollen auf ihre genderspezifische Wirkungsweise hin analysiert und entsprechend adaptiert werden: Eine Genderanalyse bisheriger F&E-Gründungsförderungen wäre ein Schritt, um den bestehenden Ungleichheiten in der Inanspruchnahme entgegenzuwirken.

4.6.4 Rollenbilder verändern

In Österreich dominieren bzgl. der Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, und damit zusammenhängend mit der Geschlechterrolle, konservative Rollenmuster. Auch die jüngsten Ergebnisse der im Rahmen des Gender Booklet 2006 durchgeführten Befragung von wissenschaftlich tätigen Frauen und Männern mit Kind/-ern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigen eine nach wie vor klassische Rollenverteilung auch in diesem hochqualifizierten Beschäftigungsfeld: Forschende Mütter schaffen die Vereinbarkeit, indem sie Teilzeit arbeiten, forschende Väter hingegen arbeiten überwiegend Vollzeit, ihr Teilzeitanteil liegt unter dem der Forscher gesamt (inkl. jener ohne Kinder). Das zeigt, dass die unbezahlte Arbeit weiterhin vorwiegend bei Frauen/Forscherinnen liegt, die Teilzeit arbeiten und gleichzeitig angeben, ein schlechtes Gewissen wegen ihres „Rabenmutter-Seins“ zu haben.

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit seitens der Politik ist daher vonnöten, um solch internalisierte Strukturen aufzubrechen und Veränderungen bei den bestimmenden Rollenmustern anzuregen. Schließlich wirkt Politik meinungsbildend, was sich auch hinsichtlich der Veränderung klassischer Rollenbilder, wie jener des „männlichen Unternehmers“, zeigen kann.



Für die Umsetzung der dargestellten Best-Principles in Österreich ist vor dem Hintergrund der aktuellen (Gründungs-) Situation von Frauen in FTT insbesondere ein klares politisches Bekenntnis notwendig, dass die Steigerung des Frauenanteils bei FTT-Gründungen ein Ziel der F&E-Politik ist: Wird der gegenwärtige Frauenanteil in Österreich als unbefriedigend und/oder verbesserungswürdig eingestuft, so braucht es den politischen Auftrag zur operativen Umsetzung mit entsprechender institutioneller Verankerung. Diese kann in Form einer koordinierenden Stelle vorzugsweise in einer bestehenden Förderinstitution (bspw. aws, FFG), aber auch in einem spezifischen Gründungsförderprogramm (bspw. AplusB) oder Gründungszentrum oder in einem Frauenförderprogramm (wie fFORTE⁴⁶) angesiedelt sein.

In Zusammenarbeit mit den politisch Verantwortlichen sollte diese Stelle zentrale AnsprechpartnerIn/VermittlerIn sein, an der fachliche Expertisen (Gründungs- und Gender-ExpertInnen) vernetzt sowie Informationen zusammengeführt und gebündelt werden. Die koordinierende Stelle könnte dabei sowohl Leistungen von sich aus erbringen, als auch bedarfsorientiert von den AkteurInnen der (FTT-)Gründungsförderung angefragt werden, bspw. wenn Gender-Know-how in deren jeweiligen Arbeitsbereichen gefragt ist (vgl. bga). Als wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit dieser koordinierenden Stelle ist die Ressourcen-Ausstattung zu nennen. Dazu zählen idealerweise Know-how in Gender- und Gründungsfragen bzw. Erfahrung in der Implementierung dieser Kompetenzen in unterschiedlichen Arbeitskontexten (Institutionen, Programme etc.) ebenso wie eine adäquate finanzielle Dotierung für die eigene Arbeit sowie die Initiierung und/oder Umsetzung begleitender Maßnahmen.

Ein erster Schritt wird in der **Ausarbeitung einer Umsetzungsstrategie** zur Förderung von FTT-Gründungen von Frauen gesehen, die eine Planung konkreter Aufgaben und Ziele in einer kurz- und mittelfristigen Perspektive umfassen sollte. Ausgehend davon kann die koordinierende Stelle dann mit noch genau zu definierenden Leistungen betraut werden.

Strategische Ausrichtung

Für die kurz- bzw. mittelfristige strategische Planung werden drei Interventionsfelder vorgeschlagen: Als primäres Interventionsfeld empfiehlt sich ein „**Engendering**“ bestehender Strukturen der Gründungsförderung. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass sich in Österreich die allgemeine Gründungsförderlandschaft als relativ breit darstellt, wobei frauenfördernde Ansätze zur Gründungsförderung als relativ unspezifisch und wenig abgestimmt zu bezeichnen sind. Der **Vernetzung** der bereits tätigen AkteurInnen kommt daher hohe Bedeutung zu. Dabei ist darauf zu achten, die Etablierung unnötiger oder zusätzlicher Strukturen zu vermeiden und Synergien durch bestehende bzw. aufzubauende Kooperationen zu nutzen. Basierend auf Gender-Analysen in bestehenden Institutionen und Programmen können weitere Umsetzungsschritte geplant und die Integration genderspezifischer Aktivitäten im Sinne des Gender Mainstreaming vorangetrieben werden. Dabei sollen die Angebote am spezifischen Bedarf (der Frauen, aber auch der übrigen AkteurInnen) ausgerichtet werden.

Fazit



⁴⁶ fFORTE verfügt bereits über ministeriums- und institutionenübergreifende Andockstruktur für universitäre Ausgründungen: fFORTE_academics (vgl. NEnA, p∞), für außeruniversitäre und industrielle Ausgründungen: FEMtech-fFORTE (vgl. SWITCH), für individuelle Gründungsunterstützungen/Empowerment: w-fFORTE (vgl. NEnA, SWITCH), für Vorfeldmaßnahmen: fFORTE-Schule.

Gleichzeitig braucht es innovative Förderzugänge mit Signalfunktion, die attraktiv auf die Zielgruppe wirken und zu einer allgemeinen Steigerung des Bewusstseins hinsichtlich „Gründen & Frauen“ beitragen. Kreative und unkonventionelle, den jeweiligen (Sub-)Zielgruppen entsprechende Zugänge sind gefragt, die neue Einblicke und Zugänge ermöglichen. Die Generierung solcher **Piloterfahrungen** ist umso wichtiger, als das Gründerinnen-Potenzial klein ist und bislang wenig Wissen über die Erfolgsfaktoren von Fördermaßnahmen vorliegt. In welcher Form solch innovative Ansätze Frauen adressieren, ob direkt oder indirekt (vgl. Kapitel 4.4), oder ob es sich dabei um allgemeine FTT-Gründungsfördermaßnahmen (vgl. Kapitel 4.3) handelt, ist auf

Basis der strategischen und politischen Zielsetzungen zu entscheiden.

Als drittes Interventionsfeld werden **Begleitmaßnahmen** in Form gezielter **Öffentlichkeitsarbeit** und **Begleitforschung** vorgeschlagen: Dazu zählen medienwirksame Kampagnen oder Publikationen, die unterschiedliche zeitliche Wirksamkeiten aufweisen. So kann durch den vermehrten Einsatz weiblicher „Sujets“ in allgemeinen Förderinstrumenten eine Sensibilisierung erreicht werden, ebenso ist durch die Vermittlung spezifischer Studienergebnisse oder Role-Models mittel- und längerfristig eine Veränderung der Gründungs- und Rollenbilder zu erzielen.

Primäre Interventionsfelder zur Erhöhung des Frauenanteils bei FTT-Gründungen

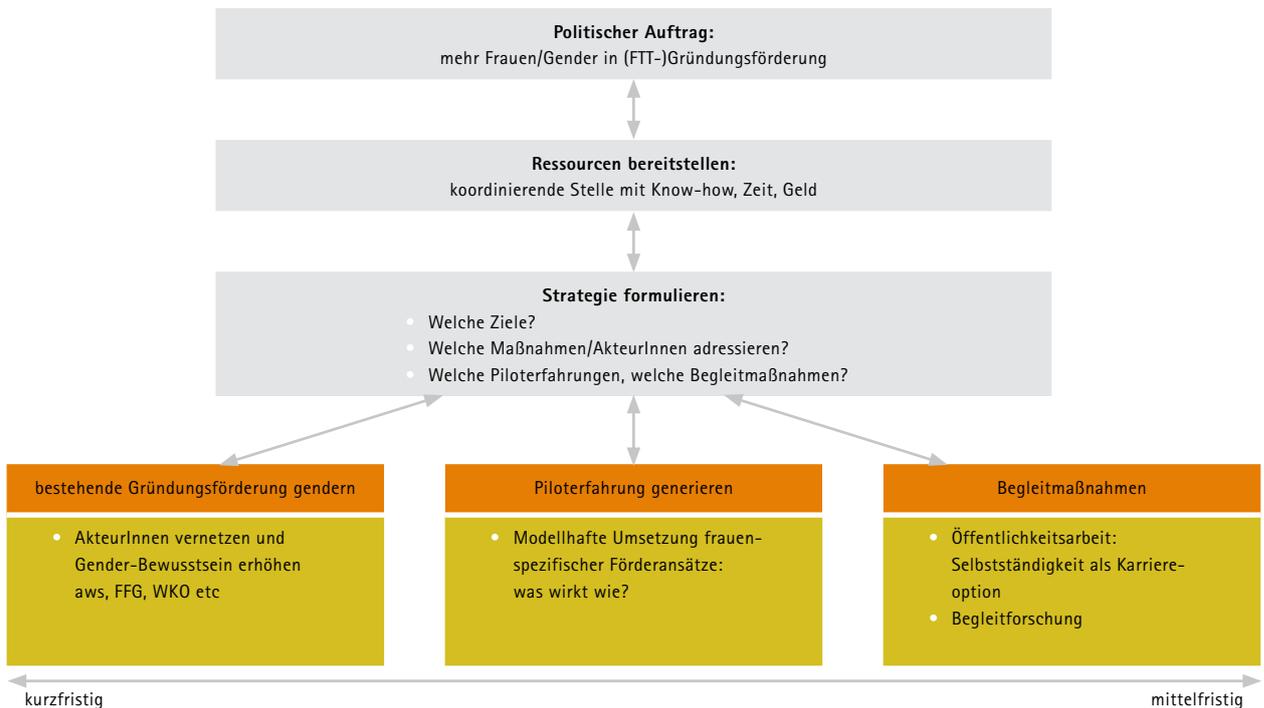


Abbildung 23

Wie die vorliegenden internationalen Erfahrungen zeigen, ist ein Policy-Mix mit klaren Schwerpunktsetzungen am erfolgversprechendsten, bestehend aus:

- Einzelmaßnahmen zur Generierung von Piloterfahrungen wie auch einem koordinierten strategischen Vorgehen nach Vorbild des Aktionsprogramms „Power für Gründerinnen“;
- neuen Maßnahmen, die ein Innovationssignal geben wie auch Integration der Gender Mainstreaming-Strategie in bestehende Maßnahmen und Einrichtungen (Änderungen in der Ansprache, bei Förderrichtlinien etc.). Inhaltlich sollen (neue) Förderaktivitäten dort ansetzen, wo bereits Förderungen bestehen, z. B. Nano-, Klimaoffensive etc.;

— kurzfristigen Maßnahmen, die schnell Wirkung zeigen (Veranstaltungen, Role-Models etc.) wie auch solchen, die mittel- oder längerfristig (Begleitforschung) wirken.

Die nachfolgende Tabelle definiert konkrete Maßnahmen für die einzelnen Interventionsebenen. Diese sind als Vorschläge auf Basis der identifizierten Best-Principles aus der internationalen Policy-Analyse zu verstehen. Aus dieser taxativen Auflistung kann eine konsistente Strategie zur Förderung von FTT-Gründungen von Frauen, die auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt, Maßnahmentypen kombiniert und verschiedenste AkteurInnen adressiert, abgeleitet werden.

Fazit



Konkrete Umsetzungsempfehlungen

| Interventionsfeld | Umsetzungsempfehlungen |
|---|---|
| Koordinierende Stelle etablieren | <ul style="list-style-type: none"> • Strategie/Ziele definieren = Aktionsprogramm für FTT-Gründungen von Frauen • Definition und Festlegung von Zielgruppen: FTT-Gründungen, Selbstständigkeit, Unternehmertum etc. und Sub-Zielgruppen (Branchen, Ältere oder Jüngere, Universitäten oder Forschungseinrichtungen etc.) • Ressourcen für Vernetzungsstrukturen bereitstellen (bspw. in fFORTE) • Monitoring-Gruppen einrichten, die sowohl Gründungsprogramme begleiten/steuern wie auch auf die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive achten • Förderrichtlinien adaptieren: genderspezifische Qualitätskriterien oder Vorgaben integrieren |
| Bestehende Gründungsprogramme vernetzen und gendern | <ul style="list-style-type: none"> • Vernetzungsstruktur bereitstellen zur Zusammenführung von Gründungs- und Gender-Expertise: Einbindung bestehender Organisationen, Bündelung von Informationen, Beratung, Meinungsbildung und Lobbying, Entwicklung von (frauen-)bedarfsgerechten Angeboten • Sensibilisierung und Verstärkung der Gender-Kompetenz bei GründungsberaterInnen, MitarbeiterInnen von Förderstellen etc. • Geschlechtergerechtes Monitoring und Evaluierung bestehender Gründungsmaßnahmen zur Erhebung des Ist-Standes und Formulierung von Zielen • Einbezug der Gender-Dimension in (neue) Programmplanungsdokumente • Frauenspezifischen Zugang in bestehenden Gründungsmaßnahmen überprüfen (vorhanden oder nicht? adäquat? wirksam? umgesetzt?) • Bereitstellung von Tools für geschlechterspezifische Ansprache und Beratung für praktische Anwendung • Frauenspezifische Beratungs- und/oder Coachingangebote an Universitäten/FHs: (bspw. Entrepreneurship Center Vienna, INiTS etc.) |
| Piloterfahrungen generieren | <ul style="list-style-type: none"> • AplusB-Programm: Summer School für frauen-/genderspez. Inhalte bei Business Academies, Teamgründungs-Call etc. • Calls für innovative Modellprojekte (Forschung, Qualifizierung, Teamgründungen etc.) • Innovative Zugänge/Ansprache für Frauen: „Frauen dort abholen, wo Frauen sind“ • Vorfeld-Maßnahmen: Förderung unternehmerischer Skills in Schulen und Kindergärten, z. B. Übungsfirmen, Wettbewerbe in Kooperation mit der Wirtschaft, Unternehmensgründung als Karriereoption schon in der schulischen Laufbahnberatung, mehr Frauen als Unternehmerinnen in Schulbüchern, Bilderbüchern |
| Begleitmaßnahmen | |
| Öffentlichkeitsarbeit/Bewusstseinsbildung | <ul style="list-style-type: none"> • Role-Models: Erfolgreiche Gründerinnen und/oder unternehmerisch tätige Frauen und ihre individuellen Erfolgsstrategien präsentieren bei unselbstständig tätigen Frauen oder Absolventinnen • Durchführung von öffentlichkeitswirksamen Kampagnen zur Gründungsförderung verstärkt mit weiblichen Sujets: „gründen ist attraktiv“ • Mehr Frauen im Gründungskontext als Referentinnen, Diskutantinnen, Expertinnen • Verbreitung von Forschungsergebnissen in Form von Publikationen, Veranstaltungen, Faktenblättern • Schaffung von Wissen und Bereitschaft für Spin-off-Potenzial an außeruniversitären und universitären Einrichtungen: Gründungsdekane/-beauftragte, Kampagnen, Veranstaltungen, Ringvorlesungen etc. • Vermittlung von „Entrepreneur-Spirit“ (Curricula) und anderen unternehmerischen Skills an Universitäten |
| Forschung | <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Forschungsarbeiten zur Schaffung weiterer Datengrundlagen • Forschungsarbeiten zur inhaltlichen Konkretisierung: Motivation, Hürden, Erfolgsfaktoren, Sub-Zielgruppen, frauenspezifische FTT-Gründungsmuster • Potenzialerhebung an Universitäten, FHs und der AUF bezüglich Ausgründungsmotivation (bei Frauen) |

Tabelle 15

Anhang



6.1. Definitorisches

Technologie-Klassifikationsschema der OECD für die Wirtschaftszweige der Sachgüterproduktion

| | NACE | Beschreibung |
|--------------------------------|----------------|---|
| High-tech sector | 24_4 | Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen |
| | 30 | Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte u. -einrichtungen |
| | 32 | Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik |
| | 33 | Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik |
| | 35_3 | Luft- und Raumfahrtzeugbau |
| Medium-high-tech sector | 24 (ohne 24_4) | Chemikalien u. chemische Erzeugnisse (ohne Pharma) |
| | 29 | Maschinenbau |
| | 31 | Geräte der Elektrizitätserzeugung und -verteilung |
| | 34 | Kraftwagen und Kraftwagenteile |
| | 35_2 | Schienenfahrzeugbau |
| | 35_4 | Krafträder, Fahrräder, Behindertenfahrzeuge |
| | 35_5 | Fahrzeugbau a.n.g. |
| Medium-low-tech sector | 23 | Kokerei, Mineralölverarbeitung |
| | 25 | Gummi- und Kunststoffwaren |
| | 26 | Glas, Waren aus Steinen und Erden |
| | 27 | Metallerzeugung und -bearbeitung |
| | 28 | Metallerzeugnisse |
| | 35_1 | Schiffbau |
| Low-tech sector | 15 | Nahrungs- und Genußmittel, Getränke |
| | 16 | Tabakverarbeitung |
| | 17 | Textilien und Textilwaren |
| | 18 | Bekleidung |
| | 19 | Ledererzeugung und -verarbeitung |
| | 20 | Be- und Verarbeitung von Holz |
| | 21 | Papier und Pappe |
| | 22 | Verlagswesen, Druckerei |
| | 36 | Möbel, Schmuck, Spielwaren, Sonstiges |
| | 37 | Rückgewinnung, Recycling |

Tabelle 16
Quelle: OECD

Technologie-Klassifikationsschema der OECD für die Wirtschaftszweige im Dienstleistungssektor

| | NACE | Beschreibung |
|---|------|--|
| High-tech knowledge-intensive services | 64 | Nachrichtenübermittlung |
| | 72 | Datenverarbeitung und Datenbanken |
| | 73 | Forschung und Entwicklung |
| Market knowledge-intensive services | 61 | Schiffsverkehr |
| | 62 | Flugverkehr |
| | 70 | Realitätenwesen |
| | 71 | Vermietung beweglicher Sachen |
| | 74 | Unternehmensbezogene Dienstleistungen |
| Financial knowledge-intensive services | 65 | Kreditwesen |
| | 66 | Versicherungswesen |
| | 67 | Mit Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten |
| Other knowledge-intensive services | 80 | Unterrichtswesen |
| | 85 | Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen |
| | 92 | Kultur, Sport und Unterhaltung |
| Market less knowledge-intensive services | 50 | Kraftfahrzeughandel, Reparatur |
| | 51 | Handelsvermittlung und Großhandel |
| | 52 | Einzelhandel |
| | 55 | Beherbergungs- und Gaststättenwesen |
| | 60 | Landverkehr, Transport in Rohrleitungen |
| | 63 | Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros |
| | 75 | Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung |
| Other less knowledge-intensive services | 90 | Abwasser- und Abfallbeseitigung, sonstige Entsorgung |
| | 91 | Interessensvertretungen, Kirchen, Vereine |
| | 93 | Sonstige Dienstleistungen |
| | 95 | Private Haushalte und Hauspersonal |
| | 99 | Exterritoriale Organisationen und Körperschaften |

Tabelle 17
Quelle: OECD

Technikorientierte Berufe bzw. Berufsgruppen – Zuordnung nach Ö-ISCO(88)

| Berufsgruppe Bezeichnung ¹ | | Ö-ISCO(88) | |
|--|---|---|--|
| | | Berufs- untergruppe | Bezeichnung |
| Technisch- handwerkliche Berufe | Handwerksberufe aus dem Bereich Metall- und Maschinenbau, Metall-erzeugung und -bearbeitung | 721 | Former (f. Metallguss), Schweißer, Blechkalt-, Baumetallverformer und verwandte Berufe |
| | | 722 | Grobschmiede, Werkzeugmacher und verwandte Berufe |
| | | 723 | Maschinenmechaniker und -schlosser |
| | | 731 | Präzisionsarbeiter für Metall und verwandte Werkstoffe |
| | Handwerksberufe aus dem Bereich Elektrotechnik | 724 | Elektro- und Elektronikmechaniker und -monteure |
| | Bauberufe – ausgewählt ² | 712 | Baukonstruktions- und verwandte Berufe |
| | | 713 | Ausbau- und verwandte Berufe |
| | | 742 | Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe |
| | Anlagen- und Maschinenbediener ³ | 812 | Verfahrensanlagenbediener in der Metallherzeugung und -umformung |
| | | 815 | Bediener von chemischen Verfahrensanlagen |
| | | 821 | Maschinenbediener für Metall- und Mineralerzeugnisse |
| | | 822 | Maschinenbediener für chemische Erzeugnisse |
| | Technische Leitungs- und Fachkräfte | Fachbereichsleiter, technische Fachkräfte | 122 |
| 123 | | | Sonstige Fachbereichsleiter |
| 311 | | | Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte |
| 312 | | | Datenverarbeitungsfachkräfte |
| 321 | | | Biotechniker und verwandte Berufe |
| Technisch- wissenschaftliche Fachkräfte | Ingenieure | 214 | Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler |
| | Informatiker | 213 | Informatiker |
| | Naturwissenschaftler und Mathematiker | 211 | Physiker, Chemiker und verwandte Wissenschaftler |
| | | 212 | Mathematiker, Statistiker und verwandte Wissenschaftler |
| | | 221 | Biowissenschaftler |

Tabelle 18

¹ Diese Berufsgruppen entsprechen nicht der ISCO(88)-Systematik; in ihnen werden in der vorliegenden Studie jedoch die nach der ISCO-Systematik erfassten Berufsuntergruppen zusammengefasst.

² Zu den technikorientierten Bauberufen werden im Rahmen der vorliegenden Studie auch die Baukonstruktions- und verwandten Berufe sowie die Ausbau- und verwandten Berufe gezählt sowie – abweichend von der ISCO-Zuordnung – die holzbearbeitenden Berufe. Nicht enthalten sind, ebenfalls abweichend von der ISCO-Systematik, Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe.

³ Zur Berufsgruppe der Anlagen- und Maschinenbediener zählt auch die Berufsuntergruppe „Bediener von Industrierobotern“ (817): Sowohl in der Volkszählung als auch in den Arbeitskräfteerhebungen der Statistik Austria finden sich keine Nennungen zu dieser Berufsuntergruppe.

Quelle: KMU Forschung Austria, eigene Zusammenstellung

6.2. Übersicht internationale Förderansätze

Maßnahme SWITCH (D)

| | Erklärung |
|---|---|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | SWITCH: Spin-off-Support for Women in Information TeCHnologies |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Dr. Marion Mienert, Geschäftsführerin von INI-Novation GmbH |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Projektleitung: INI-Novation Projektpartner: INI-GraphicsNet Frauenhofer Gruppe Informations- und Kommunikationstechnik |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | <p>INI-Novation GmbH Dr. Marion Mienert Projektleitung Tel: +49 6151 155-592 E-Mail: marion.mienert@ini-novation.com</p> <p>Katja Keinert Projektkoordination Tel: +49 6151 155-601 E-Mail: katja.keinert@ini-novation.com</p> <p>INI-GraphicsNet Stiftung Wolfgang Kniejski Treasurer and Business Manager Tel: +49 6151 155-595 E-Mail: wolfgang.kniejski@inigraphics.net</p> <p>Frauenhofer IuK-Gruppe Thomas Bendig Forschungskoodinator Tel: +49 30 72615566-20 E-Mail: bendig@iuk.fhg.de</p> |
| 5. Status BetreiberIn | INI-Novation GmbH: private Gesellschaft, Spin-off von INI-GraphicsNet Stiftung |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | Dezember 2006 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen von „Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“ Fördersumme gesamt: EUR 225.512,00 Davon Fördersumme aus dem Bundeshaushalt (BMBF): EUR 114.148,66 |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Fördersumme aus Mitteln d. Europäischen Sozialfonds: EUR 108.363,34 |
| 10. Jährliches Budget in Euro | |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Keine |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Technologieorientierte Gründungen sowie bei Gründungen aus Forschungseinrichtungen sind nach wie vor eine Männerdomäne; daher sollen Maßnahmen bereitgestellt werden um das Gründungspotenzial von Frauen zu aktivieren und den Frauenanteil an Ausgründungen aus Forschungseinrichtungen zu erhöhen. |



| | |
|---|---|
| <p>13. Globales Ziel der Maßnahme</p> | <p>SWITCH soll innovative Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an IKT-Ausgründungen aus Fraunhofer-Forschungseinrichtungen entwickeln. Gründungspotenziale sollen möglichst früh identifiziert und konkrete Gründungsprojekte von Wissenschaftlerinnen in der Startphase unterstützt werden;</p> <p>SWITCH leistet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Förderung der Gründungsneigung von Wissenschaftlerinnen an Forschungseinrichtungen; 2. Verbesserung der Startbedingungen der Wissenschaftlerinnen durch gezielte Schulungen und professionelle Begleitung, um damit den Frauenanteil an Ausgründungen aus Forschungseinrichtungen zu erhöhen; 3. Grundsätzliche Förderung von Gründungen im High-Tech-Bereich. |
| <p>14. Art der Maßnahme</p> | <p>Gründungsberatung und -begleitung, Schulungen</p> |
| <p>15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme</p> | <p>Wissenschaftlerinnen werden von der Geschäftsidee bis zur Unternehmensgründung begleitet: die Begleitung und Beratung erfolgt durch ExpertInnen; diese sollen in beratenden Gesprächen mögliche Potenziale frühzeitig erkennen. Das SWITCH-Team begleitet die Wissenschaftlerinnen von ersten Interviews zur Ideenfindung und Identifizierung marktfähiger Technologien bis hin zur konkreten Businessplanerstellung.</p> <p>SWITCH umfasst folgende Module:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Befragung der Wissenschaftlerinnen zur Gründungsneigung und Gründungsmotivation 2. Informations- und Motivations-Workshops 3. Ermittlung des Ideenpotenzials mittels Experteninterviews 4. SWITCH Summer School: Kompaktkurse zur Vermittlung von Kenntnissen zur Unternehmensgründung und Businessplanerstellung 5. Mentoring-Programm <p>Ad1) Gestartet wurde das Projekt mit einer Befragung der Wissenschaftlerinnen der Fraunhofer IuK-Gruppe, die die Potenziale wie die bisher hemmenden Faktoren, Barrieren für Ausgründungen sowie die prinzipiellen Einstellungen der Wissenschaftlerinnen zu diesem Thema erheben sollte. Die Ergebnisse der Umfrage werden für die Entwicklung der weiteren Projektschritte fruchtbar gemacht.</p> <p>Ad2) Als zweiter Schritt werden Workshops an vier zentralen IuK-Standorten in Deutschland (Berlin, Sankt Augustin, Darmstadt und Stuttgart) durchgeführt, bei denen die Ergebnisse der Befragung präsentiert werden (März 2007). Bei den Workshops werden die Wissenschaftlerinnen auch über die Ziele des Projekts informiert und dazu ange-regt, sich mit ihrer Geschäftsidee oder ihrem Forschungsthema an SWITCH zu beteiligen.</p> <p>Ad3) In einem dritten Schritt werden die Ideenpotenziale der Wissenschaftlerinnen in individuellen Gesprächen ermittelt. Die Interviews dienen einem gemeinsamen Brainstorming, in dem Technologie- und MarktexpertInnen das Marktpotenzial der Forschungsthemen erörtern und Verwertungsideen entwickeln. Dadurch soll bereits eine frühe Identifizierung von Gründungspotenzialen erreicht werden; die Einschätzung der ExpertInnen hinsichtlich des Gründungspotenzials wird den Wissenschaftlerinnen schriftlich mitgeteilt (mit Hinweisen auf die nächsten Schritte).</p> <p>Ad4) Der vierte Schritt ist der zentrale Bestandteil des SWITCH-Projekts: die SWITCH Summer School: Dabei handelt es sich um ein mehrtägiges Trainingsprogramm speziell für die Wissenschaftlerinnen. Die Summer School verfolgt vier Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Sensibilisierung für eine unternehmerische Selbstständigkeit als Karriereoption; • Gründungsbezogene und persönliche Weiterbildung der Teilnehmerinnen; • die begleitende Erstellung eines eigenen Businessplankonzepts für die Gründungsidee; • Networking mit Wissenschaftlerinnen der eigenen Branche und erfahrenen Unternehmerinnen. |

| | |
|--|---|
| | Ad5) Die Wissenschaftlerinnen werden durch erfahrene Mentorinnen, die aus erfolgreichen IuK-Unternehmen kommen, begleitet. Die Mentorinnen werden ihren Mentees nicht nur in der Gründungsvorbereitung, sondern auch als Unternehmerinnen mit beruflicher Erfahrung und Kontakten in der Anlaufphase zu Verfügung stehen und sie bei Fragen und Problemen unterstützen. |
| Zielgruppe der Maßnahme | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | SWITCH richtet sich an die Wissenschaftlerinnen der Frauenhofer IuK-Gruppe, die sich zum Thema unternehmerische Selbstständigkeit informieren und weiterbilden wollen. Für Wissenschaftlerinnen, die sich mit der Verwertbarkeit einer Geschäftsidee bzw. eines Forschungsprojekts/-themas näher beschäftigen möchten. |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Internet |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Wissenschaftlerinnen der Frauenhofer IuK-Gruppe in Deutschland, zum Zeitpunkt der Erhebung: 219 |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | Generell keine Zusatzbedingungen; für Teilnahme an der einwöchigen Summer School ist Einreichung einer Geschäftsideenskizze Voraussetzung |
| Effektivität der Maßnahme | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | Ende März wurde der zweite Schritt des Projekts, die Workshops abgeschlossen; nun beginnt die Bewerbungsphase für die Summer School, für die zehn Plätze vergeben werden. |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Nein, hat eben erst gestartet. |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | SWITCH baut grundsätzlich auf den bestehenden Prozessen und Instrumenten in der Gründungsbegleitung von High-Tech-Gründungen auf, die hausintern schon seit mehreren Jahren erfolgreich angewendet werden. Speziell für die Wissenschaftlerinnen wurden diese Prozesse gezielt angepasst und spezifische Maßnahmen neu entwickelt. |
| 24. Zukunftsperspektiven | |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | Sowohl für Gründungen aus dem Bereich F&E , insbesondere aus Forschungseinrichtungen heraus eingesetzt, als auch ausschließlich auf die Gründungspotenziale von Wissenschaftlerinnen ausgerichtet: Gründungen, FTT und Frauen |
| 26. Beurteilung | Die Maßnahme hat eine hohe Relevanz für die gegenständliche Zielgruppe, adressiert im Besonderen jedoch Frauen im IKT-Bereich. <ul style="list-style-type: none"> • Für die Umsetzung wurde ein umfassender Zugang gewählt, der die Anforderungen und Bedürfnisse der im Feld arbeitenden Frauen möglichst gut abbilden soll. • Durch diesen Zugang kann gewährleistet werden, dass die Maßnahme auf höhere Akzeptanz bei der Zielgruppe stößt und sich teilnehmende Frauen nicht auf eine Aussenseiterinnen-Position zurückgedrängt fühlen. • Die Maßnahme verbindet unterschiedliche Ansätze und fokussiert dabei jedoch auf Qualifizierung und Weiterbildung; wichtige Aspekte im Rahmen der Vorbereitung einer Unternehmensgründung. • Durch den Austausch mit anderen Frauen können unter Umständen Teamgründungen entstehen, die es Frauen eher ermöglichen den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. • Als Pilotprojekt können Erfahrungen generiert werden, die in anderen Kontexten einsetzbar sind. |

Tabelle 19

Maßnahme NEnA (D)

| | Erklärung |
|---|---|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | Nano4women & Entrepreneurship – Konzeption und Umsetzung einer Nano-Entrepreneurship-Academy (NEnA) |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Universität Paderborn – Fakultät für Naturwissenschaften – Department Physik mit dem Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH im Rahmen des Aktionsprogramms „Power für Gründerinnen“ |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Universität Paderborn – Fakultät für Naturwissenschaften – Department Physik Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | <p>Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg – Fraunhofer IWM Prof. Ralf Wehrspohn Projektleitung Heideallee 19 06120 Halle Deutschland Tel. +49 345 55 89-103 E-Mail: ralf.b.wehrspohn@iwmh.fraunhofer.de</p> <p>Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH Renate-Anny Böning Projektleitung Ilka Bickmann Elbinger Str. 7 60487 Frankfurt Deutschland Tel.: +49 69 97776-410 Web: www.zfw.de</p> <p>Ansprechperson: Ilka Bickmann, Projektmanagement nano4women – NEnA, c/o Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Institut für Physik Fachgruppe μMD Heinrich-Damerow-Str. 4 06120 Halle Deutschland Tel. +49 345 5528-517 (Sek. Frau Pflüger) Mobil: +49 163 6452280 E-Mail: bickmann@science2public.com, info@nano4women.com Web: www.nano4women.com</p> |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich (Universität) und privat |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 01.08.2006 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | Drei Jahre (bis 31.07.2009) |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Aktionsprogramms „Power für Gründerinnen“. |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Nein |
| 10. Jährliches Budget in Euro | Gesamtes Budget für das „Power für Gründerinnen“: rd. EUR 6 Mio. |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | EUR 199 pro Teilnehmerin einer sechstägigen Academy |



| Aufbau der Maßnahme | |
|--|--|
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Bereits im Herbst 2005 wurde das Netzwerk nano4women (www.nano4women.com) initiiert, das sich für die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Zukunftsmarkt Nanotechnologie engagiert. Den Auftakt der Initiative bildete eine internationale Fachtagung, gefördert vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung. Als eine zunehmend relevante berufliche Option und Karrieremöglichkeit in der Nanotechnologie werden besonders die Ausgründungen aus der Hochschule unter dem zusätzlichen Aspekt der Team-Gründung erkannt – auch für Frauen: Die steigenden Zahlen von Studentinnen und Absolventinnen in den naturwissenschaftlichen Fachbereichen belegen das hohe Potenzial an Innovationskraft von Gründerinnen in dem zukunftsweisenden und interdisziplinären Wissenschaftsfeld Nanotechnologie. Akademische Spin-offs sind dabei ein wichtiger Kanal für den schnellen Transfer von Forschungsergebnissen aus der Wissenschaft in die Wirtschaft (seit der Einrichtung der Kompetenzzentren der Nanotechnologie sind über 40 Unternehmensgründungen in diesem Bereich erfolgt). |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Erhöhung der Gründungsaktivitäten von Wissenschaftlerinnen im Bereich Nanotechnologie durch zielorientierte Ausbildungs- und Beratungsangebote |
| 14. Art der Maßnahme | Zielgruppen- und genderspezifisches Beratungs- und Qualifizierungsprogramm in Form einer Nano-Entrepreneurship-Academy |
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | <p>Nach einer bundesweiten Ausschreibung zur Teilnahme der 32 Bewerberinnen pro NEnA (Einzelakademie) aus den Tätigkeitsbereichen der Nanotechnologie werden die Bewerberinnen einem detaillierten Check unterworfen. Die Eingänge werden über die Jury nach einer ausführlichen Kompetenzanalyse (Profiling) in interdisziplinäre Gründerinnenteams zusammengestellt (Matching). Die Teilnehmerinnen sollen in einem einwöchigen Intensiv-Training (= NEnA) die notwendigen Skills für eine Unternehmensgründung (im Team) entwickeln. In dieser Woche wird eine Geschäftsidee gemeinsam erarbeitet und abschließend vor einer Jury präsentiert. In einem nachfolgenden individuellen Coaching erhalten die Gründerinnen im Anschluss der jeweiligen NEnA die Möglichkeit, ihre Idee weiter zu entwickeln und die konkrete Umsetzung zu planen.</p> <p>Ziel ist es, im Projekt-Verbund konkrete Ausgründungen von Nano-Nachwuchswissenschaftlerinnen zu initiieren und zu begleiten. Weiters sind die zwei besten Absolventinnen der NEnAs dazu eingeladen, ein Praktikum in den USA in Kooperation mit Margaret Hines, Evident Technologies und Mentorin des nano4women-Netzwerkes, zu absolvieren, um weiterführende Kompetenzen im internationalen Transfer zu erhalten. Geplant sind drei Akademien (NEnAs): Paderborn (2007), Halle (2008), Frankfurt (2009).</p> <p>Die Universität Halle übernimmt die Gesamtkonzeption und -umsetzung, die Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation sowie eine begleitende Gründerinnenstudie; das Zentrum für Weiterbildung ist verantwortlich für die Entwicklung und Erprobung der Profiling- und Matching-Instrumente für die Teilnehmerinnen.</p> |
| Zielgruppe der Maßnahme | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Nanotechnologie und benachbarter Disziplinen. |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Basierend auf dem 2005 initiiertem Netzwerk nano4women, wird das Projekt durch ein starkes regionales wie bundesweites Verbundnetzwerk aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, wie z. B. der bundesweiten gründerinnenagentur (bga), der Gründerinitiative science4life, der Degussa AG, der Fraunhofer Venture-Gruppe, der Aktionslinie nanotech des Hessischen Wirtschaftsministeriums u. v. m. unterstützt. Außerdem wird eine professionelle Kommunikationsstrategie durch ein Wissenschaftskommunikationsbüro durchgeführt. |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Deutschland: Die Academies finden jedes Jahr an einer anderen Universität (Universitäten Paderborn, Halle und Marburg) statt. |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | Pro Academy sind 32 Plätze für Wissenschaftlerinnen aus Universitäten, Forschungseinrichtungen und Institutionen, die in den Feldern Nanotechnologie tätig sind, vorhanden. Die Bewerbung erfolgt mit einer Skizze der Gründungsidee, einem entsprechendem Kurzprofil und Motivationssschreiben der Person. |

| Effektivität der Maßnahme | |
|--|--|
| 20. Entwicklung der Maßnahme | Die erste Academy fand im September 2007 statt. Ziel war, dass aus jeder NEnA eine Gründung entsteht. |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Geplant, Projektdurchführung wird seit Beginn wissenschaftlich begleitet. |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | Noch nicht verfügbar |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | Evaluation geplant |
| 24. Zukunftsperspektiven | Verwertungsziel des Projekts ist die Überführung der besten Gründungsideen in konkrete Ausgründungen; darüber hinaus kann das Akademiekonzept in andere Bereiche und Branchen wissenschaftlicher Gründungen übertragen werden. Geplant sind außerdem Veröffentlichungen zum Thema Gründungen von Frauen. |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | Das Projekt ist zielgruppenspezifisch (Frauen & Gründungen & FTT). Es zielt auf die Erhöhung von Gründungen von Frauen in einem technologieintensiven Bereich und stellt Beratungsleistungen für die spezielle Zielgruppe bereit. |
| 26. Beurteilung | <p>Da die erste Academy erst im Herbst 2007 stattfand, war es im Rahmen dieser Studie nicht möglich, die Effektivität der Maßnahme umfassend zu bewerten. Dennoch scheint das Konzept der Maßnahme innovativ und für die Zielgruppe höchst relevant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es vereint die Zielgruppe Frauen und High-Tech-Gründungen. • Es werden wirtschaftliche Kenntnisse, die für eine Unternehmensgründung unabdingbar sind, vermittelt. • Der Projektzugang über eine Bewerbung und die Präsentation der Geschäftsidee vor einer Jury entspricht der „scientific community“ und verspricht daher eine hohe Akzeptanz der Zielgruppe. • Die Förderung von Teamgründungen eröffnet neue Optionen für potenzielle Gründerinnen. • Die Einbindung an ein Netzwerk garantiert die nötige PR und sorgt für den Anschluss an sonstige Fördermaßnahmen. • Das Projekt wird von einer professionellen Kommunikationsstrategie begleitet, die versucht, zielgruppenspezifisch vorzugehen. Frauen sollen wegen ihrer Leistung und nicht aus genderspezifischen Gründen dazu motiviert werden, am Projekt teilzunehmen. |

Tabelle 20



Maßnahme bundesweite gründerinnenagentur – bga (D)

| | Erklärung |
|---|---|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | bundesweite gründerinnenagentur (bga) |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Entstammt dem Aktionsprogramm der dt Bundesregierung „Innovation & Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge – ifex – des Landesgewerbeamtes Baden-Württemberg, Haus der Wirtschaft, Bleicher-Str. 19 D-70174 Stuttgart |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | Claudia Böhnke Haus der Wirtschaft Telefon: +49 711 451017-205 Iris Kronenbitter |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 01.12.2003 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | bis 30.11.2007 |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Gemeinsam vom BMBF, BMFSFJ, BMWi und Europäischen Sozialfonds gefördert |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Ja, Höhe unbekannt |
| 10. Jährliches Budget in Euro | Nicht bekannt |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Abhängig von Art der in Anspruch genommenen Maßnahme |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Förderung von Frauen als Gründerinnen in technologie- und wissensorientierten Bereich, die zur Zeit noch von Männern dominiert werden |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Schaffung eines gründerinnenfreundlichen Klimas: bundesweite Bündelung und Aufbau von Informationen und Serviceleistungen zur „Existenzgründung von Frauen“ basierend auf Forschungserkenntnissen und Praxiserfahrungen sowie Entwicklung neuer Ideen |
| 14. Art der Maßnahme | Zentrales Informations- und Servicezentrum zur „unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen“ |
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | Mit folgenden Maßnahmen soll das Ziel erreicht werden: <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenführung und weiterer Ausbau der bestehenden Forschung und der praxisnahen Forschung, Etablierung eines dauerhaften Transfers zwischen Gründerinnenforschung und Gründerinnenberatung/-qualifizierung und umgekehrt • Aufbereitung der laufend gewonnenen Erkenntnisse der Gründerinnenagentur für Politik und die interessierte Öffentlichkeit • Entwicklung von gründerinnenspezifischen Bildungs- und Beratungsangeboten unter Berücksichtigung der Forschungsergebnisse zum geschlechtsspezifischen Gründungskontext • Zusammenstellen der Aktivitäten und regionaler Expertinnen und Experten in den jeweiligen Bundesländern, Prüfung auf Good-Practice-Beispiele und Vernetzung aller am Gründungsgeschehen Beteiligter • Einrichtung eines Internetportals als Kommunikations- und Informationsplattform für (potenzielle) Gründerinnen sowie Akteurinnen und Akteure aus Gründungsforschung, -beratung, -förderung und einer Hotline |

| | |
|--|---|
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstseinschaffung durch geeignete Kommunikations- und Werbemaßnahmen für mehr Gründerinnen in Deutschland • Veranstaltungen, Publikationen, regionale Gründerinnen-Netzwerke, Publikationen (Branchenblätter, Themenblätter, z. B. „Gründungen von Frauen in der Lebensmitte“ etc.) |
| Zielgruppe der Maßnahme | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | <p>Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Expertinnen und Experten aus unterschiedlichsten Bereichen der Gründerinnenforschung und Gründungsberatung sowie erfolgreiche Gründerinnen.</p> <p>Gründerinnen und Unternehmerinnen aus den Branchen IT, Multimedia, Life Science, Automotive, Laser- und Produktionstechnik wie z. B. Webdesign, IT-Softwarelösungen, Programmierinnen, Biotechnikerinnen, Biologinnen, Medizinerinnen, Pharmazeutinnen, Physikerinnen, Ingenieurinnen.</p> |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Darstellung im Internet, Infoveranstaltungen (Gründerinnentage) |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Bundesweit |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | Abhängig von Art der Einzelmaßnahme |
| Effektivität der Maßnahme | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | Beträchtlicher Teil der Maßnahmenziele wurden bereits umgesetzt |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Nein |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | |
| 24. Zukunftsperspektiven | |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | <p>Hoch, weil spezielle Angebote für Gründungen, FTT und Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Themen des Monats: Technologieorientierte und wissensbasierte Gründungen von Frauen • Studie: Erfolgsfaktoren technologieorientierter und wissensbasierter Gründungen von Frauen • Veranstaltungen zum Thema: Deutschland braucht mehr (technologieorientierte) Spin-offs von Frauen; erfolgreiche Selbstständigkeit in Naturwissenschaft und Technik |
| 26. Beurteilung | <p>Die bga ist in vielerlei Hinsicht als sehr relevante Maßnahme einzustufen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie adressiert alle für diese Studie wesentlichen Zielgruppen. • Durch die Bündelung von Einzelmaßnahmen kann nicht nur eine höhere Aufmerksamkeit erreicht werden. Es können auch Synergien genutzt und mögliche Lücken besser identifiziert werden. • Die Zusammenarbeit aller relevanten Ministerien ermöglicht eine gute institutionelle Verankerung und bündelt wiederum Ressourcen. • Die Ausgestaltung und auch der bisherige Umsetzungsstand lassen darauf schließen, dass ein strategischer Ansatz gewählt wurde, indem unterschiedliche Maßnahmentypen kombiniert und auch Zielgruppen spezifisch angesprochen werden sollten. • Die begleitende Öffentlichkeits- und PR-Arbeit schafft zusätzliches Bewusstsein und lässt das Thema in der Öffentlichkeit (und Politik) präsent bleiben. • Durch die Zusammenarbeit und Integration verschiedenster AkteurlInnen (Universitäten, Forschungseinrichtungen, Beratungseinrichtungen, Gründerinnen, interessierte Frauen, Verbände etc.) kann nicht nur eine höhere Akzeptanz sondern auch eine bessere Zielgruppenadäquatheit erreicht werden. |

27. Ergänzungen

In der bga wird u. a. auch die Initiative „Power für Gründerinnen“ koordiniert, die folgende Aktivitäten umfasst (die ersten drei werden nachfolgend als Einzelmaßnahmen dargestellt):

- SWITCH – Spin-off-Support for Women in Information TeCHnologies
- Nano4women & Entrepreneurship: Konzeption und Umsetzung einer Nano-Entrepreneurship-Academy (NEnA)
- P∞ – Erfolgreich ist weiblich!
- Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen
- Die Biographie der Gründerinnen: die Basis für ein objektives Erfolgsdiagnoseinstrument zur Verbesserung der Gründungssituation für Frauen
- Erfolgsfaktoren eines positiven Existenzgründungsklimas für Frauen in ländlichen Räumen
- Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken zur Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen (OptExist)
- Nachfolgezeit: Unternehmensnachfolge aus der Zeitarbeit
- DIANA: Potenzialanalyse und Entwicklung des Konzepts universitärer Übungsfirmen – Didaktische Innovation durch Modellierung und Erprobung von „Managing Gender – and Diversity“
- Analyse zu den Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Erhöhung der Gründungsbereitschaft von jungen Frauen durch die Unternehmensnachfolge als Option zur Existenzgründung
- Netzwerke als Förderinstrument für Existenzgründerinnen
Erforschung neuer akademischer Gründerinnen-Potenziale in wissensbasierten Dienstleistungen – Evaluation, Ergebnisdokumentation und Praxistransfer
- „Gewusst wie“
Wo erwerben Frauen ihr Wissen für eine berufliche Selbstständigkeit und wie beeinflusst das ihre Erfolgsaussichten? Herkunft und Wirkung selbstständigkeitsrelevanten Wissen bei Frauen
- Unternehmensgründungen durch Migrantinnen
Prozessbezogene Gründungsforschung und modellhafte Entwicklung und Erprobung innovativer Beratungsansätze

Maßnahme P∞ – Erfolg ist weiblich (D)

| | Erklärung |
|---|--|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | P∞ – Erfolgreich ist weiblich! – Power für Gründerinnen |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Uni Stuttgart, TU Berlin |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Technische Universität Berlin |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | Technische Universität Berlin Career Service Hardenbergstr. 36a 10632 Berlin Agnes von Matuschka Projektleitung |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich, halb-öffentlich, privat |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 01.02.2007 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | Drei Jahre (bis 31.01.2010) |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Geringe Gründungsneigung von weiblichen Studierenden technischer Studienrichtungen |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Steigerung der Gründungsbereitschaft von weiblichen Studierenden/Absolvierenden und Schaffung eines positiven Gründungsumfelds für Frauen im technischen Bereich |
| 14. Art der Maßnahme | Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen, Sammlung von Erfahrungswissen |
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | <p>Verbundprojekt der TU Berlin und der Uni Stuttgart zielt darauf (TU Berlin obliegt die Koordination, Entwicklung und modellhafte Erprobung, während sich die Uni Stuttgart auf die modellhafte Erprobung konzentriert):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etablierung eines positiven Gründungsklimas und -umfeldes für Frauen durch Einbeziehung von erfolgreichen Unternehmerinnen und Gründungslotsen an den Fakultäten; 2. Förderung von Gründungsinteresse und -bereitschaft von Frauen insbesondere in technischen Bereichen; 3. Analyse der Gründungsbereitschaft, um unterstützende und hemmende Faktoren zu identifizieren; 4. Übertragung des Konzeptes auf weitere technische Universitäten. <p>Das Projekt soll einen Bewusstseinswandel herbeiführen: Dies soll durch weiterbildende Maßnahmen auf der Lehr- und Lernebene für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, sowie durch Scouting und Gründungslotsen, durch frauenspezifische Qualifizierungs- und Beratungsangebote erreicht werden. Weitere Mittel: Unternehmensplanspiele, Potenzialanalysen, und Online-Profiltest für Frauen sollen durch niedrige Zugangsschwellen Frauen für dieses Thema interessieren und sensibilisieren. An der Umsetzung sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie Entscheidungsträger der TUs aktiv beteiligt.</p> |



| Zielgruppe der Maßnahme | |
|---|---|
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | Studentinnen und Absolventinnen technischer Studienrichtungen |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Universitäten direkt, Internet |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Die jeweilige Universität (ihre Studentinnen und Absolventinnen) |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | |
| Effektivität der Maßnahme | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | Noch neu |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Nein |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | |
| 24. Zukunftsperspektiven | |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | <p>Betrifft Gründungen, FTI und Frauen. Maßnahme richtet sich an Studentinnen und Absolventinnen technischer Universitäten und soll deren Gründungsmotivation erhöhen und ihre Gründungspotenziale aktivieren, dies soll einerseits durch niederschwellige Maßnahmen wie Unternehmensplanspiele oder Online-Profiltests erreicht werden, aber auch durch Maßnahmen, die auf der Multiplikator-Ebene der Lehr- und Lernangebote eingreifen sowie durch Gründungslotsen und Scouting-Aktivitäten. Die Maßnahme soll Gründungsbewusstsein durch Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung aktivieren.</p> |
| 26. Beurteilung | <p>Die Maßnahme setzt bereits an einem sehr frühen Zeitpunkt – in der Ausbildungsphase – an und versucht damit eine Steigerung des Gründerinnen-Potenzials zu erreichen. Sie hat daher eine hohe Relevanz für die gegenständlich Studie, werden doch gerade hier wesentliche Defizite vermutet und werden in der Ausbildung Weichenstellungen für die Zukunft vorgenommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch die Einbettung an den technischen Universitäten kann ein besserer Zugang zur Zielgruppe erreicht werden, gleichzeitig erzeugt das auch Aufmerksamkeit. • Die Beziehung von erfahrenen Unternehmerinnen ermöglicht es Vorbilder zu schaffen, aus deren Erfahrungen gelernt werden kann. Hinzu kommt, dass durch einen frühzeitigen, direkt erfahrbaren Gründungskontakt langfristig eine Gründungs-Potenzialsteigerung erreicht werden kann. • Die Maßnahme adressiert zentral die technischen Studienrichtungen. Ein Bereich in dem Frauen ohnehin unterrepräsentiert sind und wo es daher umso wichtiger ist, neue/andere Perspektiven zu eröffnen. • In Verbindung mit dem Aufbau sowie der Vermittlung der für Unternehmensgründung notwendiger Kompetenzen werden junge Frauen auch besser vorbereitet bzw. frühzeitig mit den Anforderungen vertraut gemacht. • Durch die Beteiligung an der Maßnahme selbst bekommen die Studentinnen Kontakt zu anderen Frauen und haben so die Möglichkeit zum Austausch, zum Netzwerken und zum Aufbau berufsrelevanter Kontakte. |

Tabelle 22

Maßnahme WomEqual (FIN)

| | Erklärung |
|---|--|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | WomEqual |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Koordination der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft: Department of Electrical and Communications Engineering at the Helsinki University of Technology. |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | Ms Pirjo Putila, Project Manager, Helsinki University of Technology Otakaari 1, 02150 Espoo Finnland Tel. +358 50 3010 613 E-Mail: pirjo.putila@tkk.fi Web: www.weme.fi/weme/english.html |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 2005 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | 2005 bis 2007 (01.5.2005 – 31.12.2007) |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Europäischer Sozialfonds (ESF), finnische Bildungsministerium und mehrere finnische Gemeinde im Rahmen von EQUAL |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Teilweise |
| 10. Jährliches Budget in Euro | EUR 1,3 Mio. für die gesamte Laufzeit |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Keine |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Trotz der relativ umfassenden Unterstützung des finnischen Staates für arbeitende Frauen sind noch immer viele Hürden in der Karriereentwicklung für hochqualifizierte Frauen im Bereich der Technologie gegeben. Eine dieser Hürde ist der Ausschluss von Frauen aus wichtigen geschäftlichen Netzwerken, die in Finnland als sehr wichtig für die Karriereentwicklung eingestuft werden und dort, wie auch in vielen anderen Ländern, stark nach Geschlecht getrennt sind. |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen insbesondere im technologischen Bereich • Förderung der weiblichen Innovationstätigkeiten und Unternehmensgründungen • Schaffung und Implementierung eines Networking-Instruments für Frauen: die web-community weme.fi |
| 14. Art der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Networking • Web-Plattform • Mentoring-Programm • Role-Model |



| | |
|---|--|
| <p>15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der weme.fi Web-Community – ein Instrument, um das Networking von Frauen aus dem technologischen Bereich zu unterstützen. Auf dieser Plattform werden verschiedene berufliche Werdegänge von Frauen vorgestellt. Somit werden einerseits positive Role-Models gezeigt und andererseits die Möglichkeit von Erfahrungs- und Wissensaustausch gegeben. Ziel ist es einen „Co-Support“ zu schaffen und Lösungen zur Problematik der Vereinbarkeit Familie und Karriere anzubieten. • In Universitäten werden Peer Unterstützungsgruppen und Mentoring-Programme entwickelt und implementiert, um Frauen, die im technologischen Bereich studieren bzw. arbeiten, zu unterstützen. • Für Absolventinnen bzw. Post-Graduate-Studentinnen aus dem technologischen Bereich wird eine betriebswirtschaftliche Ausbildung angeboten, die speziell gut ausgebildete Frauen zur Unternehmensgründung führen soll und gleichzeitig den Teilnehmerinnen aufzeigt, wie marktrelevante Forschungsergebnisse am besten erkannt und in Produkten umgesetzt werden können. In diesem Kontext wurde das Trainingsprogramm „Introduction into business thinking, technology applications and enterprise leadership“ erarbeitet und implementiert. <p>Die Maßnahme wird von mehreren finnischen Partnern getragen und in mehreren Universitäten (u. a. alle technischen Universitäten Finnlands) implementiert, wobei jede Universität verschiedene Module der Maßnahme anwendet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helsinki University of Technology, Department of Electrical and Communications Engineering: Projektleitung • Helsinki University of Technology, Telekommunikationslabor: Forschung und Entwicklung der „weme.fi web community“ • Graduate School in Electronics, Telecommunications and Automation (GETA): Vernetzung der Forscherinnen und Durchführung des Training Programms „Introduction into business thinking, technology applications and enterprise leadership“ • University of Oulu, Department of Electrical and Information Engineering: Mentoring in den Alumni Aktivitäten • Tampere University of Technology, Laboratory of Electrical Engineering and Health: Entwicklung von Peer-Support-Aktivitäten für Frauen in der Forschung • Lappeenranta University of Technology, Department of Business Administration: Unterstützung von Unternehmerinnen, nachdem sie Gründerberatungen in Anspruch genommen haben • Life Works Consulting Ltd.: Planung und Organisation der betriebswirtschaftlichen Ausbildung in postgradualen Studiengängen <p>Weiters ist die finnische Entwicklungspartnerschaft in einer transnationalen Kooperation „Women Entrepreneurs East/West“ mit drei anderen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften aus Österreich („Selbstständigkeit als berufliche Alternative“), Lettland („Reducing causes of professional segregation“) und Deutschland („AWoPE - Activating women's potential for entrepreneurship“) eingebunden.</p> <p>Die Teilnehmer der Kooperation tauschen Best-Practices aus, gestalten auf inhaltlicher Ebene den internationalen Teil der weme.fi web community, erarbeiten gendersensible Standards für die europäische Entrepreneurship-Ausbildung und organisieren Workshops und Konferenzen (z. B. „Women, Technology and Entrepreneurship conference“ in Tampere, Finnland, in 2005 und die „Women in Education, Career and Business conference“ in Riga, Lettland, in 2006).</p> |
| <p>Zielgruppe der Maßnahme</p> | |
| <p>16. Zielgruppe der Maßnahme</p> | <p>Studentinnen und Absolventinnen, Forscherinnen, potenzielle Gründerinnen und Innovatorinnen aus dem technologischen Bereich sowie Männer, die Interesse in der Förderung weiblicher Karrieren haben.</p> |
| <p>17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme</p> | <p>Kommunikation der Maßnahme hauptsächlich mit Hilfe neuer Medien (Internetplattform, Newsletter) und der Informationskanäle der Universitäten. Außerdem wurden Reportagen im Fernsehen wie auch in lokalen Zeitungen ausgestrahlt bzw. veröffentlicht.</p> |
| <p>18. Geografische Reichweite der Maßnahme</p> | <p>Finnland</p> |
| <p>19. Sonstige Zugangsbedingungen</p> | |

| Effektivität der Maßnahme | |
|--|--|
| 20. Entwicklung der Maßnahme | <p>Anzahl der TeilnehmerInnen der Aktivitäten von WomEqual (bis Ende 2006):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peer group Aktivitäten: 105 Postgraduates, hauptsächlich Frauen, 14 Unternehmerinnen • Mentoring: 23 weibliche Postgraduates • Betriebswirtschaftliche Kurse für postgraduate StudentInnen aus dem technologischen Bereich: in Summe 23 davon 11 Frauen <p>Die Web-Community weme.fi hat, zwei Monate nach ihrem Start am 8. März 2007, mehr als 800 registrierte Nutzer.</p> <p>Produkte der Maßnahme: Publikationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „WomEqual mentoring guide“: beschreibt in Kürze die Prinzipien des „pair“ und „group mentoring“, das im WomEqual Mentoring-Programm durchgeführt wird. • „WomEqual mentoring and peer support“: beschreibt die Mentoring- und Peer-Unterstützungs-Maßnahmen, die von WomEqual-Projekt organisiert werden. • „Peer group activities supporting women’s career development and well being at work“: Konferenzpaper, das die peer group Aktivitäten des WomEqual-Projekt beschreibt. |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Wird zur Zeit durchgeführt |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | Begleitende Evaluierung |
| 24. Zukunftsperspektiven | Da die Maßnahme als sehr erfolgreich eingestuft wird, möchten die Betreiber der Maßnahme sie nach Ende der Laufzeit weiterführen. Geeignete Finanzierungsquellen werden gesucht. |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | Dieses Projekt ist auf mehreren Ebenen für die Zielgruppe relevant. Es fördert Frauen im technologischen Bereich im Allgemeinen (Frauen & FTT) und unterstützt deren Gründungsaktivitäten (Frauen & Gründung & FTT). |
| 26. Beurteilung | <p>Dieses Projekt zeigt eine mögliche Einbindung eines Unternehmerinnengründungsprogramms in ein Förderprogramm für Frauen in Technologie. Die Maßnahme bekämpft daher die Barrieren auf zwei Stufen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als Vorfeldmaßnahme, indem sie Zugang und Karriere von Frauen im technologieintensiven Bereich fördert. • Als Maßnahme zur Gründungsförderung im engeren Sinn, indem sie ein betriebswirtschaftliches Trainingsprogramm anbietet, das mit seinen Inhalten (Umsetzung von Forschungsergebnissen in Geschäftsideen) die Besonderheiten von Unternehmensgründungen in diesem Bereich anspricht (akademische Spin-offs). <p>Zudem ist durch die Ansiedelung an mehreren Universitäten die Erreichbarkeit der Zielgruppe in hohem Maße gegeben. Die Finanzierung über ein Sonderprogramm wie EQUAL erlaubt, innovative und experimentelle Elemente eines solchen Projekts zu testen, bevor es gegebenenfalls in die Regelförderung übergeht.</p> |

Tabelle 23

Maßnahme Women in Focus (NOR)

| | Erklärung |
|---|--|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | Women in Focus – Kvinner i fokus |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Ministry of Trade and Business (NHD) |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Agentur: SND (Norwegian Industrial and Regional Development Fund) |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | Anne-Lise Roald SND (Norwegian Industrial and Regional Development Fund) Tel.: 70 11 64 61 Mob.: 97 70 56 54 Postboks 448 Sentrum, N-0104 Oslo E-Mail: anne-lise.roald@innovasjon norge.no Web: www.innovasjon norge.no |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 2000 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | Unbegrenzt |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Von nationaler Förderagentur |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Keiner |
| 10. Jährliches Budget in Euro | Ca. EUR 1.282.000 (Durchschnitt 2000 bis 2005) |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Geringer Anteil von Frauen in leitenden Positionen |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Erhöhung der Zahl der Unternehmensgründerinnen bzw. der Zahl der Frauen, die in leitender Position tätig sind (Direktorium etc.) |
| 14. Art der Maßnahme | Gründungsberatung, Ausbildungskurse, Zuschüsse, Studien |
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | Gründungsberatung, Ausbildungskurse, Zuschüsse, Studien |
| Zielgruppe der Maßnahme | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | Hochqualifizierte Frauen |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Internet, Folder etc. |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | National |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | |
| Effektivität der Maßnahme | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Nein |

| | |
|---|---|
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | Keine Evaluierung durchgeführt |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | |
| 24. Zukunftsperspektiven | |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | Projektspezifischer Fokus, allgemein als Qualifizierungs- und Karrierestimulierung angelegt, adressiert speziell Hochqualifizierte. |
| 26. Beurteilung | <p>Die Maßnahme adressiert vor allem hochqualifizierte Frauen, eine Zielgruppe, die für die gegenständliche Studie sehr relevant – im Sinne des Potenzials – ist. Grundsätzlich wurde ein breiter Zugang gewählt, der nicht nur darauf ausgerichtet ist, die Zahl der Unternehmensgründerinnen zu erhöhen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch die Einbettung in eine nationale (Innovations-)Strategie und die Anbindung an die norwegische Förderagentur steht die Maßnahme nicht für sich allein und kann möglicherweise eine bessere Koppelung mit anderen (Förder-)Maßnahmen gewährleisten. • Durch die Verbindung von Beratung, Qualifizierung und Förderung wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket geschaffen, das zumindest das Potenzial hat, zielgruppenspezifisch ausgestaltet zu werden. • Die lange Laufzeit lässt zudem vermuten, dass die Maßnahme auf eine gute Akzeptanz stößt. <p>Zum gegenwärtigen Zeitpunkt waren keine Evaluierungsstudien verfügbar. Interessant wäre es jedoch, Einblick in die Erfahrungen aus der Umsetzung zu bekommen, da diese Maßnahme schon sehr lange läuft und hier relevante Faktoren für die Inanspruchnahme, Akzeptanz und des Erfolges herausgearbeitet werden könnten.</p> |

Tabelle 24



Studie „Technologies, Strategies and Women's Entrepreneurship in the New Economy" (FIN)

| | Erklärung |
|---|--|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | Studie: „Technologies, Strategies and Women's Entrepreneurship in the New Economy", gefördert im Rahmen des Programms ProACT |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | ProACT – Ministry of trade and industry |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | University of Kuopio |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | Fr. Päivi Eriksson University of Kuopio Department of Business and Management P.O. Box 1627 70211 Kuopio Finnland Tel. +358 17163-942 Fax +358 17163 E-Mail: yrit@uku.fi Paivi.eriksson@uku.fi Web: proact.ktm.fi |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 2002 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | 2002 bis 2005 |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Ministry of Trade and Industry and the National Technology Agency (TEKES) |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Nein |
| 10. Jährliches Budget in Euro | Budget für gesamte Laufzeit: EUR 340.316 (gesamtes Budget von ProACT: rd. EUR 10 Mio.) |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Keine |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | In Finnland werden unternehmerische Aktivitäten von Frauen, auch im technologischen Bereich, institutionell unterstützt. Jedoch wurde noch nicht untersucht wie einerseits technologische Unternehmen, die von Frauen geleitet werden, agieren und andererseits welche Beratungsleistungen und -inhalte für Frauen, die unternehmerisch im technologischen Bereich tätig sind, angeboten werden. |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Das Programm ProACT hat allgemein das Ziel, den Wissenstransfer bzgl. der Effekte von Technologie, Forschung und Technologiepolitik auf Gesellschaft und Wirtschaft zu erhöhen. Ziel dieser ausgewählten Studie ist Wissen zum Thema Geschäftspraxis von Unternehmerinnen und weiblichen Führungskräften technologischer Unternehmen zu generieren. |
| 14. Art der Maßnahme | Beauftragung einer Grundlagenstudie |

| | |
|---|--|
| <p>15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme</p> | <p>Die Untersuchungsgruppe des Projekts sind Frauen, die Alleineigentümerinnen und Geschäftsführerinnen von kleinen technologischen Unternehmen sind und potenzielle Förderungsempfänger darstellen.</p> <p>Der erste Teil der Studie hinterfragt, wie Unternehmerinnen und Managerinnen von kleinen technologischen Unternehmen „technology“ und „business“ interpretieren und sich selbst als Frau in diesem Bereich positionieren. Im zweiten Teil wurde untersucht, in welchem Ausmaß Unternehmerinnen und Managerinnen von kleinen technologischen Unternehmen frauenspezifisches Business Training in Anspruch nehmen (z. B. die „Ladies Business School“, die von Fintra angeboten wird). Besonderes Augenmerk erfährt auch das Thema des Netzwerkers.</p> <p>Die Ergebnisse der Studie zeigen auf, dass Unternehmerinnen, die im technologischen Bereich tätig sind, wenig Beratung in Anspruch nehmen. Die Untersuchungsgruppe kritisiert, dass das Qualifizierungs- und Beratungsangebot für Frauen aus dem technologischen Bereich hauptsächlich Mentoring und Networking umfasst und nicht z. B. Beratungen für die Implementation einer guten Wachstumstrategie des Unternehmens. Außerdem scheint das Weiterbildungsangebot für Unternehmerinnen zu wenig die Frage des „gendering“ zu betrachten. Das Themenfeld „Technologie“ wird in den Beratungen schlecht bzw. gar nicht behandelt.</p> <p>Die Methodik der Studie basiert auf einem induktiven Forschungskonzept mit qualitativen Instrumenten (u. a. ethnografische und kulturelle Herangehensweise und narrative Analysen). Empirisches Material wurde durch nicht-standardisierte offene Interviews mit Unternehmerinnen, Business Training Experten und Inkubator-Managerinnen sowie Felduntersuchungen in vier Unternehmen gesammelt.</p> |
| <p>Zielgruppe der Maßnahme</p> | |
| <p>16. Zielgruppe der Maßnahme</p> | <p>Technologiepolitische Entscheidungsträger</p> |
| <p>17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme</p> | <p>Nationale und internationale Präsentation der Studienergebnisse</p> |
| <p>18. Geografische Reichweite der Maßnahme</p> | <p>Finnland</p> |
| <p>19. Sonstige Zugangsbedingungen</p> | |
| <p>Effektivität der Maßnahme</p> | |
| <p>20. Entwicklung der Maßnahme</p> | <p>Publikationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eriksson, P., Hearn, J., Jyrkinen, M., Meriläinen, S., Moisander, J., Niemi, H., Rolin, K., Vanhala, S., Henttonen, E., Hiillos, M., Katila, S. & Tallberg, T. (eds.) (2004). Gender and Organizations in Flux? Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60. Yliopistopaino, Helsinki. • Eriksson, P., Henttonen, E. & Meriläinen, S. (2004). Network Talk in Technology Businesses – A Gendered Reading. In Eriksson, P. et al. (eds.) Gender and Organizations in Flux? Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60. Yliopis-topaino, Helsinki. • Eriksson, P., Henttonen, E. & Meriläinen, S. (2004). Ihan kiva näkökulma – teknologiatutkimus ja sukupuoli (A nice perspective – technology research and gender). In: Lemola, T. & Honkanen, P. (eds.) Innovaatiopolitiikka – Kenen hyväksi, keiden ehdoilla? (Innovation policy – for whose benefit, on whose terms?) Helsinki: Gaudeamus. • Eriksson, P., Henttonen, E. & Meriläinen, S. (2004). Producing Oth-erness in Studying Technology Entrepreneurs. In Eriksson, P. et al. (eds.) Gender and Organizations in Flux? Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60. Yliopis-topaino, Helsinki. • Henttonen, E., Eriksson, P., Meriläinen, S. (2003). Teknologiayrityksen sukupuoli. Naiset miesten maailmassa. (Gender in technology entrepreneurship. Women in men's world). Helsinki School of Economics Publications B-44. Helsinki. • Pajunen, H. (2004). „Hyvä naisrytittäjäkurssi on sellainen, jota ei ole vielä toteutettu menetelmiltään ja sisällöltään“ („A good women's entrepreneurship course is one with methods and content that doesn't exist yet“). A Master's thesis, Helsinki School of Economics, Organization and management. |



| | |
|--|--|
| 20. Entwicklung der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> Tienari, J., Meriläinen, S. ja Lang, G. (2004) „Naiskiintiöt“ mediassa: Ikkuna suomalaisen työelämän tasa-arvokeskusteluun („Quotas for women“ in the media: a window to the Finnish discussion on gender equality in working life). Työelämän tutkimus, 2-3/2004, 84 – 95. |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Nein |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | |
| 24. Zukunftsperspektiven | Publikationen, Teilnahme an Konferenzen mit Präsentationen der Ergebnisse |
| Auswahlkriterium | |
| 25. Relevanz | Die Studie stellt eine Grundlagenstudie im Bereich Frauen & Gründungen & FTT dar. |
| 26. Beurteilung | <p>Die Studie untersucht mehrere wesentliche Aspekte, die für den Aufbau eines Unterstützungsinstrumentariums für die Zielgruppe relevant sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspraxis der Unternehmerinnen im FTT-Bereich • Inanspruchnahme von vorhandenen Unterstützungsleistungen • Bedürfnisse der Zielgruppe in Hinblick auf Unterstützungsleistungen • Aufzeigen von Lücken von vorhandenen Unterstützungs- und Beratungsleistung (es wird gezeigt, in welchen Bereichen die Beratungen nicht den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen). <p>Aus den Erkenntnissen einer solchen Studie können adäquate und zielgruppenorientierte Unterstützungsmaßnahmen konzipiert werden.</p> |

Tabelle 25

Maßnahme 5-Euro-Business (D)

| | Erklärung |
|--|---|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | 5-Euro-Business: Ein Wettbewerb für Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften an bayrischen Hochschulen |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Bayrisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Aktionsprogramm HOCHSPRUNG Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e.V., Bereich Wirtschaft im Dialog |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | LMU München Kontaktstelle für Forschungs- und Technologietransfer (KFT) Theresienstrasse 37 80333 München Ansprechpartner: Ardalan Ibrahim Tel.: +49 89 21 80-9645 Fax: +49 89 21 80-6304 Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. Bereich Wirtschaft im Dialog Infanteriestraße 8 80797 München Ansprechpartner: Thomas Schweigler Tel.: +49 89 44 108-140 Fax: +49 89 44 108-195 |
| 5. Status BetreiberIn | |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | WS 1999/2000 (Pilotprojekt) |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | Laufend |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Keiner |
| 10. Jährliches Budget in Euro | |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Kostenlos |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Der Anstoß kam durch ein ähnliches Projekt in Kanada, wo Studierende mit einer Anfangsinvestition von \$ 1 mit einem Immigration-service in zwei Wochen Unternehmenslaufzeit \$ 15.000 einnahmen. Den Projektträgern gefiel der Gedanke, ein derartiges praxisorientiertes Projekt zum Thema Existenzgründung an einer deutschen Hochschule zu platzieren und damit gerade Studierende anzusprechen, die sich nicht unbedingt schon während ihres Studiums mit diesem Thema beschäftigen, so vor allem Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften. |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Eine wesentliche Zielsetzung dieses Projekts ist es, Studierende zu motivieren, sich mit dem Thema Existenzgründung auseinander zu setzen. Sie können in einer zugleich realen aber auch spielerischen Situation erste Praxiserfahrungen sammeln und damit ihre beruflichen Perspektiven erweitern. Im Vordergrund steht, einen ersten Einblick in wirtschaftliche Zusammenhänge zu bekommen und sich evtl. eine neue Perspektive für das weitere Berufsleben zu erschließen. Unternehmerisches Denken und Handeln wird angeregt und eingeübt. |



| | |
|--|---|
| 14. Art der Maßnahme | Praxisorientierter Wettbewerb für Studierende zum Thema Existenzgründung |
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | <p>Entwickelt wurde das 5-Euro-Business gemeinsam von der Kontaktstelle für Forschungs- und Technologietransfer der LMU München und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e.V. Das Pilotprojekt wurde im Wintersemester 1999/2000 an der LMU durchgeführt.</p> <p>Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Wirtschaftswissenschaften sollen parallel zu ihrem Studium die Chance bekommen, sich für fünf Wochen in kleinen Teams als UnternehmerInnen zu versuchen; die TeilnehmerInnen entwickeln gemeinsam im Team eine Geschäftsidee und verwirklichen diese ohne bürokratische Hürden und ohne finanzielles Risiko; in vier Intensivkursen zum den Themen „Ideenentwicklung“, „Projektmanagement“, „Marketing“ und „Recht/Finanzen“ werden Grundkenntnisse vermittelt; während der fünfwöchigen Unternehmensphase werden die TeilnehmerInnen kontinuierlich betreut und beraten; am Ende erfolgt eine Präsentation der Unternehmen vor einer fachkundigen Jury, bei der auch Preise gewonnen werden können.</p> <p>Ablauf: Beim 5-Euro-Business-Wettbewerb können Studierende sich während eines Semesters als Unternehmer versuchen: Sie erhalten ein Startkapital von EUR 5 und entwickeln gemeinsam im Team eine Geschäftsidee, die sie innerhalb der Unternehmensphase auf dem „realen“ Markt umsetzen. Am Ende der Unternehmensphase treten die Teams im Rahmen der offiziellen Abschlussveranstaltung gegeneinander an. Dort präsentieren sie ihr Unternehmen, ihre Strategien und Ergebnisse vor einer fachkundigen Jury. Auf die drei Siegerteams warten wertvolle Preise. Während der gesamten Projektdauer werden die Teilnehmer kontinuierlich von einem Betreuungsteam an ihrer Hochschule begleitet und beraten. Jeder Teilnehmer erhält nach Abschluss des Wettbewerbes ein Zertifikat.</p> |
| Zielgruppe der Maßnahme | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | Teilnehmen können Studierende aller Fachrichtungen, die an einer Hoch- oder Fachhochschule immatrikuliert sind. |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Über Homepage und Flyer |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Hochschulstandorte in Bayern – wurde aber auch bereits an der TU Wien, der Uni Graz (SS05) und der Uni Innsbruck (WS04/05, SS05) durchgeführt; im SS07 findet der 5-Euro-Business-Wettbewerb an folgenden Standorten statt: Uni Bayreuth, Uni München, Uni Regensburg und Uni Würzburg. |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | |
| Effektivität der Maßnahme | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | Kanadisches Vorbild |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Nicht bekannt |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | Seit der Einführung des 5-Euro-Business-Projekts haben acht Teams das Unternehmensein für sich entdeckt und waren so erfolgreich, dass sie ein reales Unternehmen gegründet haben. |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | |
| 24. Zukunftsperspektiven | |

| Auswahlkriterium | |
|------------------------|---|
| 25. Relevanz | Der Wettbewerb richtet sich nicht speziell an technikorientierte Studien und auch nicht speziell an Frauen und kann insofern in das Schema der Zielgruppen-Adäquatheit nicht eingeordnet werden. Allerdings ist der konkrete Projektinhalt auf die Zielgruppe übertragbar. |
| 26. Beurteilung | Der Wettbewerb dient als Planspiel, bei dem erste Erfahrungen beim Realisieren einer Geschäftsidee gemacht werden können. Das geringe Startkapital – und einige andere Praxisaspekte – wären für technologieintensive Gründungen zu relativieren. Allerdings bietet der Wettbewerb durchaus eine interessante Plattform für eine praxisnahe Auseinandersetzung mit der Gründungsthematik. Zentral ist diese Möglichkeit, Erfahrungswissen zu erwerben, womit ein wichtiger Beitrag zur Erweiterung des Gründerinnen-Potenzials gerichtet werden kann. |

Tabelle 26



Maßnahme Nutek (SWE)

| | Erklärung |
|---|--|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | Business advisers for women |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | Schwedische Regierung |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | NUTEK – Swedish Agency for Economic and Regional Growth |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | <p>NUTEK Frau Kerstin Wennberg Liljeholmsvägen 32 SE-117 86 Stockholm Tel.: +46/8/6819100 Fax: +46/8/196826 E-Mail: kerstin.wennberg@nutek.se</p> <p>Frau Ingalill Sterndahl Liljeholmsväfen, 32 S- 117 86 Stockholm Tel: +46 8 681 91 00 E-Mail: ingalill.stjernerdahl@nutek.se</p> |
| 5. Status BetreiberIn | Öffentlich |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 1993 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | Jeweils drei Jahre |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | Um die Zustimmung aller administrative Tätigen zu erreichen, wird jeder neue Business Adviser von den drei involvierten Ebenen finanziert: die lokale, die regionale und die nationale zahlen jeweils 25 Prozent, 50 Prozent and 25 Prozent. |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Keiner |
| 10. Jährliches Budget in Euro | EUR 400.000 bis 600.000 |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Keine |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | <p>Hohe Arbeitslosigkeit Anfang der 1990er Jahre und steigende Landflucht führten zur Verabschiedung spezieller Förderprogramme für weibliche Gründungen. So sollten einerseits die Potenziale von Frauen besser nutzbar gemacht und andererseits die peripheren Regionen wieder lebendig gemacht werden.</p> <p>Konzeption auf Grundlage folgender Studienergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen nehmen weniger traditionelle Business-Advisers/Organisationen in Anspruch • Scheu vor Bankkontakten aufgrund negativer Erfahrungen (wenig ernst genommen, wenig respektvoller Umgang) |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | <p>Durch Beschäftigung weiblicher Business Consultants für Frauen werden potenzielle Gründerinnen in regionalen Entwicklungsgegenden ermutigt in Form</p> <ul style="list-style-type: none"> • aktiver Unterstützung von Frauen, die ihr eigenes Unternehmen gründen wollen, und dies vor allem in ländlichen Gebieten; • der Förderung/Verbesserung der Rolle weiblichen Unternehmertums. |
| 14. Art der Maßnahme | Gründungsberatung für Frauen (Frau-zu-Frau-Beratung) |

| | |
|--|---|
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | <p>Frauen beraten Frauen, die Gründungsabsicht haben, auf regionaler Ebene mit Unterstützung aus einem Netzwerk von Fachexpertinnen für Detailfragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung: Informatik, Formulieren und Ausarbeiten von Projekten • Information: juristische, buchhalterische, soziale, finanzielle Fragen usw. • Finanzielle Unterstützung • Beteiligung an einem Netzwerk von bestehenden weiblichen Unternehmern: Kontakte, Erfahrungsaustausch usw. • Beratung: Hilfe bei der Projektentwicklung • Organisation von Seminaren, Konferenzen <p>Aufgabenteilung zwischen den unterschiedlichen politischen Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • National: ganze Verantwortung/Koordination bei NUTEK • Regional: Länder finanzieren das Programm • Lokal: Gemeinde verantworten laufende Abwicklung |
| Zielgruppe der Maßnahme | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | Frauen mit Gründungsabsicht |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Durch die lokalen Aktivitäten der Business-Advisers, die selbst auch ein Unternehmen leiten. |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Schweden – regionale Verankerung der Business Advisers und enge Kooperation mit regionalen und lokalen Institutionen |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | |
| Effektivität der Maßnahme | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | Programm will neue Beratungs-Tools für weibliche Gründungen entwickeln. Gleichzeitig sollen die ausschließlich weiblichen Beraterinnen die regionalen Widerstände gegen weibliches Unternehmertum abbauen, indem sie ein professionelleres Image entwickeln. |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Ja, jedoch keine quantitative Zielvorgaben |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | <p>Bisher wurden über 1000 neue Unternehmen von Frauen gegründet. Auch die Vernetzung der Beraterinnen wird als wichtiger Erfolgsfaktor bewertet wie auch die erhöhte Awareness für weibliches Unternehmertum in den Regionen. Das Fehlen verbindlicher Zielvorgaben wurde kritisiert.</p> <p>Das wichtigste Ergebnis des Projekts besteht darin, dass es den Unternehmensberaterinnen gelang, in den Gemeinden erhebliche Aufmerksamkeit darauf zu lenken, dass es Unternehmerinnen gibt. Darüber hinaus wurden die Kompetenzen und Qualifikationen der Unternehmerinnen als auch der Unternehmensberaterinnen selbst angehoben. Die Beraterinnen erwarben Know-how und Anerkennung und starten neue Projekte, um bestehende Einstellungen und organisatorischen Muster, die Frauen als Hindernis auf dem Weg in die Selbstständigkeit betrachten, zu verändern.</p> |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | Trainerinnen werden von NUTEK laufend geschult und zertifiziert und sind zum Erfahrungsaustausch vernetzt. Viele Frauen machen Beratungstätigkeit in Teilzeit und führen daneben ihr eigenes Unternehmen; sie wirken damit gleichzeitig als Role-Model/Vorbild; begleitende Evaluierung. |
| 24. Zukunftsperspektiven | Mehr Forschung zu beratungsrelevanten Fragen, Tagungen geplant. |
| Interne organisatorische Aspekte | |
| 25. Relevanz | Maßnahme ist auf Gründungsberatung für Frauen durch Frauen fokussiert; kein direkter FTT-Bezug; die einzelnen Business Advisers sind regional verankert; da sie zumeist auch selbst ein Unternehmen leiten, üben sie Vorbildfunktion aus. |
| 26. Beurteilung | Die Maßnahme bietet nicht nur Beratung für Gründerinnen, sondern hat sich auch die Förderung der Gründungsbereitschaft von Frauen zum Ziel gesetzt; dies hat auch weitergehende gesellschaftliche, insbesondere genderorientierte Implikationen, die – wie in der Evaluierung angemerkt wurde – nicht immer einfach durchzusetzen waren; Vorbildwirkung und Steigerung der Gründungsmotivation sind wesentliche längerfristige Projekt-Zielsetzungen. |

Tabelle 27

Maßnahme Women entrepreneur loan (FIN)

| | Erklärung |
|---|---|
| Allgemeine Aspekte | |
| 1. Name der Maßnahme | Women entrepreneur loan |
| 2. InitiatorIn der Maßnahme | |
| 3. BetreiberIn der Maßnahme | Finnvera/enterprise finland |
| 4. Kontaktinformation BetreiberIn | Finnvera plc Eteläesplanadi 8, FIN – 00130 Helsinki PO Box 1010 FIN – 00101 Helsinki Anneli Soppi Anneli.Soppi@finnvera.fi Tel int.: +358 20 460 11 Fax: +358 204 60 7220 |
| 5. Status BetreiberIn | Finnvera ist Finnlands offizielle Export Credit Agency (ECA, öffentlich). |
| 6. Inkrafttreten der Maßnahme | 1997 |
| 7. Laufzeit der Maßnahme | Laufend |
| Finanzielle Aspekte | |
| 8. Finanzierungsquelle | National |
| 9. Finanzieller Beitrag durch die EU | Nein |
| 10. Jährliches Budget in Euro | EUR 16.454.000 |
| 11. Kosten für die TeilnehmerInnen | Kredit, Zinsen und Bearbeitungsgebühr |
| Aufbau der Maßnahme | |
| 12. Grund für die Einführung der Maßnahme | Women Entrepreneur Loan stellt eine Komplementärmaßnahme zu traditionellen Kreditmöglichkeiten dar mit dem Ziel, deren Schwachstellen und die Benachteiligungen von Frauen auszugleichen. Kleine Startu-up-Unternehmen werden gerade in der Anfangsphase mit Finanzierungsschwierigkeiten bzw. Barrieren zu Finanzierungen konfrontiert. Ohne entsprechende Sicherheiten genehmigen Banken in den seltensten Fällen die notwendige Gründungsfinanzierung. |
| 13. Globales Ziel der Maßnahme | Chancengleichheit bei Gründungen und Unternehmensförderung |
| 14. Art der Maßnahme | Kredit |
| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | Der Women Entrepreneur Loan ist eine spezielle Finanzierungsmaßnahme für Unternehmerinnen und wurde vor zehn Jahren von Finnvera im Rahmen des Zehnjahresprogramms für Unternehmenswachstum „Programme for Enterprise and Entrepreneurship“ (1995 – 2005) lanciert. Ziel des Programmes: <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Unternehmerinnen • Förderung von Selbstständigkeit • Senkung der Arbeitslosigkeit von Frauen • Vereinfachter Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für Unternehmen, die sich mehrheitlich im Besitz von Frauen befinden und/oder von Frauen geführt werden. <p>Bei den Unternehmen kann es sich um Start-ups handeln oder um bereits bestehende Unternehmen, die nicht mehr als fünf Personen beschäftigen. Finanziert werden Betriebsausstattung, Geschäftskapital, weitere Start-ups, Expansionsprojekte sowie generell Unternehmensentwicklungen.</p> |

| 15. Inhalte/Beschreibung der Maßnahme | <p>Dabei finden alle Sektoren mit Ausnahme der Agrar- und Forstwirtschaft sowie Grundstückserschließer Berücksichtigung. Neben weiteren Finnvera-Krediten kann der Gründerinnenkredit auch mit der Start-up-Finanzierung („Starttiraha“) des Ministeriums für Arbeit ergänzt werden. Der Kredit wird in einer oder mehreren Raten bis zu einer Höhe von max. EUR 35.000 ausbezahlt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sanfter Kredit mit einer Laufzeit von fünf Jahren, inklusive Nachfrist • Kreditrahmen: EUR 3.500 bis 35.000 • Zinsraten, sechs Monate Euribor + 1,25 (inklusive 1,75 Prozent Zinsraten staatliche Beihilfe für Finnvera, transferiert zu der Kreditnehmerin) • Keine Deckungssicherheiten außer einer eingeschränkten personengebundenen Garantie <p>Finnvera bietet Beratung sowie Unternehmens- und Potenzialanalysen in 16 regionalen Geschäftsstellen in ganz Finnland.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------|------------|------------|------------|------------|------|------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------------------|------|------|------|------|------|------|
| Zielgruppe der Maßnahme | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16. Zielgruppe der Maßnahme | Gründerinnen und von Frauen geführte Unternehmen mit höchstens fünf MitarbeiterInnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17. Verbreitung, Sichtbarkeit, Transparenz der Maßnahme | Verbreitung der Maßnahme über die regionalen Büros von Finnerva | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18. Geografische Reichweite der Maßnahme | Finnland – 16 regionale Büros sorgen für Beratung vor Ort | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19. Sonstige Zugangsbedingungen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Effektivität der Maßnahme | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20. Entwicklung der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der bewilligten Kredite: (01.1.1997 – 31.12.2007): 13153 • Neue Beschäftigungen durch bewilligte Finanzierungen: 13.779 • Überlebensrate von Start-ups nach fünf Jahren: 81,0 Prozent • 51,0 Prozent der aufgelassenen Unternehmen können ihren Kredit zurückzahlen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21. Verfügbarkeit von Evaluierungen | Ja (teilweise) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22. Ergebnisse der Evaluierungen | <p>Kreditnehmerinnen gehen weniger Risiko ein als ihre männlichen Gegenspieler und punkten durch realistische Einschätzungen. Starke Tendenzen zu Einzelhandel (29,0 Prozent), private Dienstleitung (21,6 Prozent), Unternehmensdienstleistung (b2b, 16,0 Prozent), Catering (14,0 Prozent). Der Produktionssektor fiel von elf Prozent auf sieben Prozent.</p> <p>Beinahe 70,0 Prozent der Kundinnen sind Einzelkauffrauen und die Überlebensrate der Start-ups hält nach fünf Jahren bei 76,0 Prozent.</p> <p>Finnvera bewilligt jährlich zwischen EUR 16 Mio. und EUR 26 Mio. Der durchschnittliche Kredit beläuft auf EUR 17.700, wobei 40,0 Prozent der Kredite die Summe von EUR 10.000 nicht überschreiten.</p> <table border="1" data-bbox="628 1402 1473 1599"> <thead> <tr> <th></th> <th>1999</th> <th>2000</th> <th>2001</th> <th>2002</th> <th>2003</th> <th>2004</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bewill. Kredite EUR</td> <td>16.006.950</td> <td>16.538.590</td> <td>16.454.000</td> <td>17.321.000</td> <td>18.173.000</td> <td>22.075.000</td> </tr> <tr> <td>Anzahl bewill. Kredite</td> <td>1324</td> <td>1225</td> <td>1121</td> <td>1148</td> <td>1212</td> <td>1381</td> </tr> <tr> <td>Anzahl neue Jobs</td> <td>1563</td> <td>1293</td> <td>1162</td> <td>1124</td> <td>1198</td> <td>1417</td> </tr> </tbody> </table> | | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | bewill. Kredite EUR | 16.006.950 | 16.538.590 | 16.454.000 | 17.321.000 | 18.173.000 | 22.075.000 | Anzahl bewill. Kredite | 1324 | 1225 | 1121 | 1148 | 1212 | 1381 | Anzahl neue Jobs | 1563 | 1293 | 1162 | 1124 | 1198 | 1417 |
| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| bewill. Kredite EUR | 16.006.950 | 16.538.590 | 16.454.000 | 17.321.000 | 18.173.000 | 22.075.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anzahl bewill. Kredite | 1324 | 1225 | 1121 | 1148 | 1212 | 1381 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anzahl neue Jobs | 1563 | 1293 | 1162 | 1124 | 1198 | 1417 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23. Qualitätssicherungsmaßnahmen | Nicht bekannt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24. Zukunftsperspektiven | Ein Drittel der Unternehmen in Finnland befinden sich im Besitz von Frauen bzw. werden von Frauen geführt. Ziel der Regierungsprogramme für Beschäftigungs- und Unternehmenswachstum ist mit Finnvera eine 40-prozentige Beteiligung von Frauen am Unternehmenssektor zu erreichen. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Interne organisatorische Aspekte

25. Relevanz

Women Entrepreneur Loan ist eine Finanzierungsmaßnahme für Gründerinnen und für von Frauen geführte Unternehmen; diese Maßnahme richtet sich nicht spezifisch an FTT-Gründungen. Durch die regionalen Büros wird nicht nur die Maßnahme bekannt gemacht, sondern auch die Beratung und Business-Analyse erfolgt auf regionaler Ebene und damit werden auch die jeweiligen regionalen Marktbedingungen und -strukturen besser berücksichtigt. Die Maßnahme richtet sich direkt an Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen oder die Kapital für ein bestehendes Unternehmen, das sich mehrheitlich im Besitz von Frauen befindet, benötigen.

26. Beurteilung

Diese spezifische Maßnahme für Frauen wurde ausgewählt, weil damit eine zentrale Barriere für Frauengründungen adressiert wird, wobei gerade der Zugang zu Finanzkapital wesentlich ist. Direkte Unterstützung von Frauen/Gründerinnen, die auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen als Gründerinnen durch traditionelle Kreditgeber reagiert. Durch die regionalen Vertretungen kann auf die spezifischen regionalen Marktbedingungen bei der Evaluierung von Business-Anträgen und -plänen besser eingegangen werden.

Tabelle 28

6.3. Workshop-Dokumente

Workshop Agenda

Internationale Beispiele zur Förderung weiblicher F&E-Gründungen
24. Juli 2007, 10.30 – 16.30 Uhr

| | |
|--|--|
| Joanneum Research Haus der Forschung Sensengasse 1, A-1090 Wien | |
| 10:00 | Ankunft |
| 10:30 | Begrüßung Sabine Pohoryles-Drexel BMWA, Stv. Abteilungsleiterin Forschung und Technologie Vorstellung: Agenda und Workshop Kurzpräsentation Projekt und bisherige Ergebnisse: Frauen und FTI-Gründungen in Österreich Helene Schiffbänker, Joanneum Research |
| 11:30 | Präsentationen: Erfahrungen aus der Maßnahmenumsetzung in Deutschland <ul style="list-style-type: none"> • bga-bundesweite gründerinnenagentur Claudia Böhnke, Projektleitung Stutt- gart, Christina Diegelmann, Wirtschafts- ministeriums Baden – Württemberg • NEnA – Nano-Entrepreneurship Acadaemy Ilka Bickmann; Projektleitung, Halle; Bernd Seel, wissenschaftliche Begleitung, Paderborn; Ralf Wehrspohn, Projektleitung, Paderborn/Halle Fragen, Diskussion |
| 12:45 | Mittagessen |
| 13:45 | Identifizierte Best-Principles, Helene Schiffbänker, Joanneum Research |
| 14:00 | Übertragbarkeit und Handlungsbedarfe in Österreich: Einschätzung österr. ExpertInnen (Elisabeth Neuner, CAST Tirol; Irene Fialka, INITS Wien) und andere TeilnehmerInnen |
| 15:00 | Kaffeepause |
| 15:15 | Diskussion: Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen-FTI-Gründungen in Österreich, alle |
| 16:30 | Workshop-Ende |
| | Moderation: Birgit Woitech, Joanneum Research |

TeilnehmerInnen-Liste

Ilka Bickmann, NEnA
 Claudia Böhnke, bga
 Christina Diegelmann, bga
 Alette Dörflinger, KMU Forschung Austria
 Irene Fialka, INITS
 Helmut Gassler, Joanneum Research
 Sonja Hammerschmid, aws
 Eva Heckl, KMU Forschung Austria
 Silvia Laimgruber, FFG
 Sabine Matzinger, BMWA
 Elisabeth Neuner, CAST Tirol
 Sabine Pohoryles-Drexel, BMWA
 Susanne Reithofer, FFG
 Helene Schiffbänker, Joanneum Research
 Bernd Seel, NEnA
 Ralf Wehrspohn, NEnA
 Birgit Woitech, Joanneum Research



6.4. Literaturverzeichnis

bga (2006): Technologieorientierte Gründungen durch Frauen, Factsheet 5/2006.

Bourdieu, P. (1997): Die männliche Herrschaft, in Dölling, I./Krais B. (Hg.): ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis, Frankfurt/Main, S. 153 – 217.

Brandenburgischen Institut für Existenzgründung und Mittelförderung – Centrum für Entrepreneurship und Innovation der Universität Potsdam (BIEM-CEIP) (o.J.): Präsentation der Studie „Analyse der langfristigen Erfolgsfaktoren technologieorientierter Unternehmensgründungen von Frauen“. Unveröffentlicht.

Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2004): Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices, In: Gender, Work & Organization, Vol 11, 04/2004, Oxford, S. 406 – 429.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Nano-Initiative – Aktionsplan 2010. Bonn/Berlin: BMBF.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2006): Gender Booklet außeruniversitäre Forschung 2005, Wien.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2007): FEMtech Gender Booklet Außeruniversitäre Forschung 2006, Wien.

Döbler, T. (1998): Frauen als Unternehmerinnen. Erfolgspotenziale weiblicher Selbständiger. Wiesbaden.

Dörflinger A., Sheikh, S. (2005): Exzellenz – eine Frage des Geschlechts. Gender-Aspekte in der Forschungs- und Technologieförderung. Studie im Auftrag des BMWA. Wien: KMU FORSCHUNG AUSTRIA.

Dornmayer, H., Lenger, B. (2006): Evaluierung der Maßnahmen der GründerInnenförderung des AMS. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/AMS Österreich.

Egel, J., Fryges, H., Gottschalk, S., Rammer, Ch., Gassler, H. (2006): Dynamik von Spinoff-Gründungen in Österreich: Performance und Erfolgsfaktoren. ZEW/Mannheim, JR/Wien.

Eriksson, P. (o.J.): PROACT concluding report. Unveröffentlicht.
Eriksson, P., Hearn, J., Jyrkinen, M., Meriläinen, S., Moisander, J., Niemi, H., Rolin, K., Vanhala, S., Henttonen, E., Hiillos, M., Katila, S. & Tallberg, T. (eds.) (2004): Gender and Organizations in Flux? Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60. Yliopistopaino, Helsinki.

Eriksson, P., Henttonen, E. & Meriläinen, S. (2004): Ihan kiva näkökulma – teknologiatutkimus ja sukupuoli (A nice perspective – technology research and gender). In: Lemola, T. & Honkanen, P. (eds.) Innovaatiopolitiikka – Kenen hyväksi, keiden ehdoilla? (Innovation policy – for whose benefit, on whose terms?) Helsinki.

Eriksson, P., Henttonen, E. & Meriläinen, S. (2004): Network Talk in Technology Businesses – A Gendered Reading. In Eriksson, P. et al. (eds.): Gender and Organizations in Flux? Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60., Helsinki.

Eriksson, P., Henttonen, E. & Meriläinen, S. (2004): Producing Otherness in Studying Technology Entrepreneurs. In Eriksson, P. et al. (eds.): Gender and Organizations in Flux? Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60. Helsinki.

Europäische Kommission (2007): Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2007)49 final. Brüssel.

Europäische Kommission, GD Forschung (2003): Frauen in der industriellen Forschung: Ein Alarmsignal für Europas Unternehmen Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Europäische Kommission, GD Forschung (2004): Gender and Excellence in the Making. Ref. EUR 21222. Luxemburg.

Europäische Kommission, GD Forschung (2006a): Frauen und Wissenschaft. Exzellenz und Innovation. Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft. Arbeitsdokument. (EUR 21784 DE).

Europäische Kommission, GD Forschung (2006b): She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.

Europäische Kommission, GD Forschung (2006c): Women in science and technology. The business perspective. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.

Europäisches Parlament (2000): Entschließung zur Mitteilung der Kommission „Frauen und Wissenschaft – Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung“, 3. Februar 2000 (PE 284.656).

Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten: Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen, bga-Factsheet Nr. 07/2007.

FemTech (2006): Vergütungsanalyse 2006. Führungs- und Fachkräfte in der außeruniversitären Forschung. Kienbaum Management Consultants, bmvit, Verein Forschung Austria, Wien.

Fink, M., Riesenfelder, A., Talos, E., Wetzel, P. (2005): Neue Selbstständige in Österreich. Forschungsbericht. L&R Sozialforschung, Wien.

Frank, H., Korunka, C., Lueger, M. (1999): Fördernde und hemmende Faktoren im Gründungsprozess. Wien: Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten.

Fuchs, B. (o.J.): Gender Mainstreaming im technologischen Umfeld. Eine Analyse mit Schwerpunkt Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0133&doc=CMS1112789821194> (gesehen am 15.3.2007).

Gildemeister, R., Wetterer, A. (1992): Wie Geschlechter gemacht werden – Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, Freiburg.

Haffner, Y. (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung, Opladen.

Hanappi-Egger, E. (2004): Organisationale Ausschließungsmechanismen von Frauen am Beispiel des technisch-naturwissenschaftlichen Bereichs. In: Bendl, R., Heintzmann, K., Schmidt, A. (Hg.): Wege aus der Frauenarmut. Frankfurt/M.

Hanappi-Egger, E., Weiss, B. (2004): Informations- und Kommunikationstechnologien und e-business: Frauenspezifische Wissensbasis unter besonderer Berücksichtigung von Gründerinnen. BMWA, Wien.

Hauth, A. (2006): Unternehmensneugründungen in Österreich. 1993 – 2005. Wirtschaftskammer Österreich Inhouse GmbH, Wien.

Heckl, E., Sheikh, S., Dorr, A., Dörflinger, C. (2005): Unternehmerinnen in Österreich. Aktuelle Situation und Entwicklungsmöglichkeiten. BMWA, Wien.

Henttonen, E., Eriksson, P., Meriläinen, S. (2003). Teknologia-yrityksien sukupuoli. Naiset mies-ten maailmassa. (Gender in technology entrepreneurship. Women in men's world). Helsinki School of Economics Publications B-44. Helsinki.

<http://proact.ktm.fi>

http://proact.ktm.fi/index.phtml?menu_id=180&lang=3, Zusammenfassung des Forschungs-projekts „Technologie, strategies and women's entrepreneurship in the new economy“.

<http://www.abg.asso.fr/display.php?id=619&lg=en&tmz=2>

http://www.bmbf.de/foerderungen/677_5084.php, Bekanntmachung der Richtlinien zur Förderung des Aufbaus eines Informations- und Servicezentrums ‚Existenzgründung von Frauen‘, Bundesministerium für Bildung und Forschung, 04.10.2002; Bundesanzeiger.

<http://www.ceip.uni-potsdam.de/cms/index.php?id=92>

<http://www.fintra.fi>

<http://www.gruenderinnenagentur.de>

<http://www.nano4women.com>

Kay, R., Adenauer, C. et al (2006): Unternehmensgründungen in Rheinland-Pfalz – neue Ansatzpunkte zur Ausschöpfung des Gründungspotentials von Frauen. Gutachten i.A. des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr Rheinland-Pfalz, vorgelegt vom Institut für Mittelstandsforschung Bonn.

Knoll, B., Szalai, E. (2006): Sie lebt und arbeitet in Österreich. Situation von selbstständigen In-genieurinnen. Wien: BMWA/FFG.

Korunka, Ch., Frank, H., Lueger, M. (2000): Alter, Geschlecht und beruflicher Status von GründerInnen als typenbildende Merkmale für Unternehmensgründungen. In: Müller, G. F. (Hrsg.): Existenzgründung und unternehmerisches Handeln. Forschung und Förderung, Landau, S. 3 – 17.

Krais, B. (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Opladen.

Lauxen-Ulbrich, M., Leicht, R. (2005): Wie Frauen gründen und

was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung.

Leicht, R., Lauxen-Ulbrich, M. (2002): Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen. Download-Paper, Nr. 3. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung.

Leicht, R., Lubert, S. (2002): Berufliche Selbstständigkeit im internationalen Vergleich. In: Eichmann, H., Kaupa, I., Steiner, K. (Hrsg.): Game Over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype. Wien: Falter Verlag.

Leicht, R., Welter, F. (Hg.) (2004): Gründerinnen und selbstständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.

Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.2. Bielefeld.

Metzger, G., Heger, D. (2007): Unternehmensgründungen in Deutschland. High-tech trotz Abwärtssog. ZEW-Gründungsreport, 7/1, Mannheim.

Meyer, R., Harabi, N. (2000): Frauen-Power unter der Lupe. Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern. In: Discussion Papers, Jg. 4/00, FH Solothurn.

Mosberger, B., Steiner, K. (2002): Unternehmerisches Agieren oder flexibles Reagieren? In: Eichmann, H., Kaupa, I., Steiner, K. (Hrsg.): Game Over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype. Wien.

NEnA (2007): nano4women+Entrepreneurship+Academy = NEnA – die Startup-Initiative von nano4women. Präsentation für den Vernetzungsworkshop „Power für Gründerinnen“ 18./19. Juni 2007 in Bonn.

Niefert, M., Metzger, G., Heger, D., Licht, G. (2006): High-tech-Gründungen in Deutschland: Trends und Entwicklungsperspektiven. ZEW/Mannheim.

OECD (2004): Women's Entrepreneurship Issues and Policies. Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy: Towards a more responsible and inclusive Globalisation.

OECD (2006): Women in scientific careers. Unleashing the potential. Paris: OECD Publications.

Osborn, M. et al (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, GD Forschung, Luxemburg.

Pajunen, H. (2004). „Hyvä naisyrityskurssi on sellainen, jota ei ole vielä toteutettu menetel-miltään ja sisällöltään“ („A good women's entrepreneurship course is one with methods and content that doesn't exist yet“). A Master's thesis, Helsinki.

Rat der Europäischen Union (1999): Entschliebung zu Frauen und Wissenschaft, 20.Mai 1999 (8565/99).

Reidl, S., Steyer, F., Schiffbänker, H. (2005): Zwischen Unabhän-

gigkeit und Zukunftsangst. Quantitative Ergebnisse zur Arbeit in den Wiener Creative Industries. Bericht 3, Wien.

Riesenfelder, A., Schelepa, S., Wetzels, P. (2006): Diskontinuitätenmanagement in naturwissenschaftlich-technischen Karriereverläufen. Studie im Auftrag von w-fORTE. L&R Sozialforschung, Wien.

Schwarz, C. (2006): Gründungsalltag, Gender und Gründungsfinanzierung. ibw-Schriftenreihe Nr. 133. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Schwarz, E. J., Almer-Jarz, D. A., Breitenecker, R. J. (2004): Unternehmenswachstum und personenbezogene Merkmale von Unternehmerinnen und Unternehmen, Arbeitspapier des Forschungsbereichs Innovationsmanagement und Unternehmensgründung des Instituts für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Klagenfurt.

Schwarz, J., Grieshuber, E. (2003a): Vom Gründungs- zum Jungunternehmen. Eine explorative Analyse, Wien.

Schwarz, J., Grieshuber, E. (2003b): Qualitative Merkmale junger GmbHs in Österreich. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Center Wirtschaftspolitik, Wien.

Statistik Austria (2004): F&E-Erhebung 2004.

Statistik Austria (2006): Hochschulstatistik 2006.

Vanselow, A. (2003): Neue Selbstständige und die Zukunft der Arbeit: Auf dem Weg in die Werkvertragsgesellschaft? In: Die berufsbildende Schule (BbSch) 55 (2003) 1, S. 9 – 18.

Wanzenböck, H. (1998a): Überleben und Wachstum junger Unternehmen. Wien: Springer Verlag.

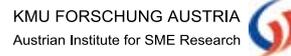
Wanzenböck, H. (1998b): Das österreichische Gründungsgeschehen. Eine Untersuchung der Struktur und des Beschäftigungseffektes der Unternehmensgründung des Jahres 1997, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Wien.

Wenny, A. (1999): Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte, Marburg.

West, C./Zimmerman, D. (1987): Doing gender, in: Gender & Society, Bd. 1, S. 236 – 251.

Wirtschaftskammer Österreich (2006): Unternehmensneugründungen in Österreich 1993 – 2005. Stand Jänner 2006. WKÖ Inhouse GmbH, Wien.

6.5. Über die AutorInnen



Helene Schiffbänker

Studium der Soziologie in Wien

1996 – 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarktforschung und –betreuung (IFA) Wien, seit 2001 am Institut für Technologie- und Regionalpolitik, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft Wien, Themenverantwortliche für Arbeitsmarkt und Gender

Arbeitsschwerpunkte: Frauen in Forschung und Technologie, Creative Industries, Karriere

helene.schiffbaenker@joanneum.at

Birgit Woitech

Studium der Volkswirtschaft in Wien

1997 – 1999 Projektmitarbeiterin am Institut für Wirtschaftssoziologie Wien, seit 1999 Wissenschaftlerin am Institut für Technologie- und Regionalpolitik, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft Wien

Forschungsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmärkte, frauen- und genderspezifische Arbeitsmarktforschung, Evaluierung

birgit.woitech@joanneum.at

Helmut Gassler

Studium der Geographie und Regionalforschung in Wien

1992 – 2000 Wissenschaftler Austrian Research Centers, 1995 – 2002 Lektor für Wirtschaftsgeographie Johannes Kepler Universität Linz, seit 2000 Wissenschaftler Institut für Technologie- und Regionalpolitik, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft Wien

Tätigkeitsschwerpunkte: Empirische Gründungsforschung, internationaler Vergleich von Innovationssystemen

helmut.gassler@joanneum.at

Eva Heckl

Studium Politikwissenschaft und Volkswirtschaft in Wien

2000 – 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, seit 2004 Projektleiterin bei der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Evaluierung, Entrepreneurship mit Fokus Gender

e.heckl@kmuforschung.ac.at

Aliette Dörflinger

Studium der Handelswissenschaften in Wien

Seit 2005 Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der KMU FORSCHUNG AUSTRIA in den Bereichen Innovation und Technologie sowie Branchen- und Strukturanalysen

Arbeitsschwerpunkte: Frauen in Wissenschaft und Forschung, Kreativwirtschaft

a.doerflinger@kmuforschung.ac.at

Céline Dörflinger

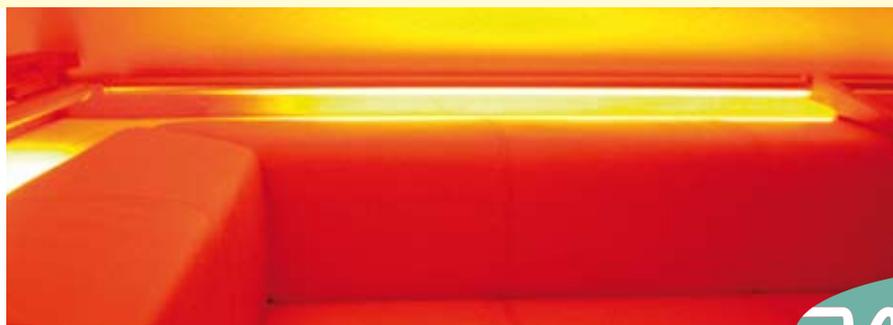
Studium der Handelswissenschaften in Wien

Seit 2004 Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Arbeitsschwerpunkte: vorwiegend Entrepreneurship, Arbeitsmarkt und Evaluierung

c.doerflinger@kmuforschung.ac.at





Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie

