

**Zusammenfassung des Vortrages: „Notwendigkeit und Spezifik in der Beratung von Frauen, die gründen oder Unternehmensnachfolge anstreben – Qualitätsstandards in der Beratung“<sup>1</sup>**

Warum ist es wichtig das Geschlecht (Gender) bei der Beratung zu berücksichtigen?

Es gibt keine „geschlechtsneutralen“ Strukturen. „Geschlecht“ prägt sowohl individuelle Strategien Gründung oder Unternehmensnachfolge anzugehen wie persönliche Herangehensweise, Strategien, subjektive Wahrnehmung von Chancen und Risiken als auch gesellschaftliche Voraussetzungen und Bedingungen für Existenzgründung und Unternehmensnachfolge. Hierzu gehören Werte und Normen bezügl. Zuweisung von Verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung, Ausgestaltung der Strukturen in der Wirtschaft und Arbeitswelt sowie Leitvorstellungen von „guter Gründung“ oder „gut geführtem“ Unternehmen. Vermeintlich „neutral“ ausgestaltete Strukturen orientieren sich in der Regel an Bedarfen der Männer und männlich geprägten Leit- und Vorbildern.

Frauen haben jedoch andere Beweggründe als Männer, zu gründen (und ein Unternehmen zu übernehmen). Für sie stehen die eigene Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit und Selbstbestimmung im Vordergrund. Dem Verdienst messen sie einen nicht so hohen Stellenwert bei, wie Männer. Sie entscheiden länger und sichern sich stärker ab. Auch haben sie mehr Versorgungsverpflichtungen als Männer und oft viele Brüche in der Berufsbiographie, weshalb sie oft über weniger Berufserfahrungen und Kapital verfügen.

Im OptExist-Projekt wurde in einem abgeschichteten Analyseverfahren untersucht, wie weibliches Gründungspotential besser ausgeschöpft werden kann und inwiefern die Beratungsbedarfe von Frauen durch Beratungsangebote abgedeckt werden. In die Analyse wurden spezifische Rahmenkonstellationen von Bremen, Hamburg, Bayern und Sachsen-Anhalt einbezogen und die landespolitischen Förderziele, Förderstrukturen und Angebote von Beratungs- und Finanzierungsorganisationen untersucht. Methodisch stützt sich die Studie auf statistischen Auswertungen und Strukturanalysen, Expertinnen- und Gründerinneninterviews und einer Fragebogenumfrage der Nutzer/innen von Gründungsangeboten. Das Projekt wurde in Kooperation mit regionalen Beratungseinrichtungen und Experti/nnennetzwerken auf der Bundesebene durchgeführt.

Zentrale Befunde: Das Geschlecht wird bei der landesspezifischen Gründungsförderung als nachrangig betrachtet. Positiv auf Berücksichtigung von Geschlecht wirken sich hier Bundes- und EU-Vorgaben aus sowie Einfluss gleichstellungspolitischer Akteure. In den regionalen Strukturen wird Geschlecht unterschiedlich stark gewichtet. Gezielte Ansprache von Frauen und Vielfalt an frauenspezifischen und gendersensiblen Angeboten sind v. a. im Land Bremen vorfindbar. Hier gehören die Genderbewusstheit und -sensibilität zu „offiziellen Problemstellungen“ des Gründungsnetzwerks und Gründungsorganisationen. Frauenspezifische Gründungsangebote sind in Sachsen-Anhalt eher marginal, dafür weisen die Angebote häufig „implizite Gendersensibilität“ aus, die durch hohe Genderkompetenz von Schlüsselakteurinnen gestützt und vorangetrieben

---

<sup>1</sup> Der Vortrag fußt auf den Ergebnissen des Forschungsprojektes OptExist – „Evaluation und Optimierung von institutionellen Förderangeboten für Gründerinnen“ gefördert im Rahmen des BMBF-Programms „Power für Gründerinnen“.

wird. Hingegen sind Leitbilder für Gründungsperson und „gute Gründung“ einiger untersuchter Förderorganisationen in München eher typisch „männlich“ orientiert: Stichworte solcher Leitbilder sind „selbstbewusst, risikofreudig, wachstumsstark, Hightechgründung“ usw. Sie können sich auf potentielle Gründerinnen selektiv auswirken.

Der Begriff Gendersensibilität weist drei Dimensionen auf: *Individuumsbezug* – Gründer/in steht im Vordergrund und das Vorhaben wird als eine beruflich-biographische Option entwickelt, *Prozessbezogenheit*: Das Vorhaben ist als Ergebnis eines marktfähigen Konzeptes sowie Prozess der Ideenentwicklung, persönlicher Zielklärung und Qualifizierung entwickelt, und *Einbezug des Lebenszusammenhangs*: Barrieren und Risiken werden eingeschätzt und Lösungen entwickelt.

Zu förderlichen Bedingungen für Gendersensibilität auf der Ebene der Beratungsorganisationen gehören insbesondere: Bewusstheit für geschlechtsbezogene Differenzen, Genderkompetenz von Schlüsselakteuren, Kontinuität von Maßnahmen und Arbeitsbeziehungen, intensive Vernetzung Gründungsorganisationen, die wechselseitiges Lernen und Synergieeffekte fördert sowie eine kundenorientierte, diversitätstolerante Förderpraxis.

Am stärksten ist die Gendersensibilität der Beratung im Land Bremen entwickelt. Sie begründet sich auf der spezifischen Konstellation des kleinsten Bundeslandes („kurze Wege“), engagierter Frauenpolitik und kontinuierlichen Arbeitsbeziehungen („man kennt sich“): Das Kernstück der bremischen Förderpraxis bildet das Gründungsnetzwerk B.E.G.IN, das auf der Basis langjähriger vertrauensbasierter Arbeitsbeziehungen gewachsen ist: Zu den wichtigsten Merkmalen des Netzwerks gehören u. a. Einbezug aller beteiligten Partner/innen bei Entscheidungen, Einrichtung einer zentralen Gründungsleitstelle mit den Funktionen der Netzwerk-Koordination und Eingang und Verteilung für die Nutzer/innen. Die Gründungsleitstelle wird von einer Frau geleitet. Innerhalb des Netzwerks ist ein Kompetenznetzwerk „Frauen gründen anders“ etabliert, das die weiblichen Belange bei der Gründung erörtert und das darauf bezogene Wissen und die Kompetenz im Gründungsnetzwerk aktualisiert. Im Netzwerk kooperieren 18 Institutionen und Einrichtungen aus Bremen und Bremerhaven, die eine komplementäre und ganzheitliche Angebotsstruktur bieten. Inzwischen ist B.E.G.IN als Dachmarke etabliert, was der Konkurrenz untereinander entgegen wirkt.

Diese Struktur scheint den Zugang für Frauen zu erleichtern: Die Nutzung der Angebote durch Frauen ist in den letzten Jahren gewachsen und liegt je nach Beratungsorganisation bei 30% bis 38%. Bei den Gewerbebeanmeldungen ist im Untersuchungszeitraum ein Zuwachs an Frauengründungen zu verzeichnen.

Länderübergreifend sind Defizite in den Förderpraxen insbesondere im Hinblick auf Evaluation und Monitoring identifiziert worden. Die statistische Erfassung auf der Ebene der Länder aber auch auf der Bundesebene bildet die weiblichen Gründungen nur unzureichend ab. Die Wirksamkeit der Beratung wird entlang der Kund/innenwertung sonst vorwiegend nur quantitativ erfasst, was zu kurz greift. Vielzahl von Maßnahmen weist eine verhältnismäßig kurze Laufzeit und auch personelle Knappheit auf und es fehlt an Beratung und Betreuung für die Nachgründungsphase. Zwar verfügen die meisten Beratungsorganisationen über

einen Kriterienkatalog für die „gute Praxis“ aber es mangelt an einheitlichen Qualitätsstandards für die Beratung.

Insbesondere auf diese Defizite beziehen sich die Empfehlungen für die Optimierung der Beratungspraxis. Zu dem Empfehlungskatalog gehören Vorschläge wie:

- Verbesserung der statistischen Erfassung von „Geschlecht“ hinsichtlich der Gründungsdynamik und Beratungserfolge
- Sensibilisierung von Schlüsselakteur/innen
- Kontinuität von Maßnahmen
- Entwicklung von Betreuungsangeboten für die Phase „danach“
- Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards für beteiligte Einrichtungen

Es gibt inzwischen Zertifizierungsverfahren, die Gendersensibilität der Beratungspraxis einbeziehen. Das Deutsche Gründerinnen Forum (DGF) hat in einem Projekt Qualitätsstandards für gendersensible Beratung erarbeitet, die die Schlüsselbereiche der Beratungsorganisationen einbeziehen. Die Zertifizierung wird in Zusammenarbeit mit dem RKW und ERGOLOG durchgeführt. Nähere Informationen können Sie unter [www.dgfev.de](http://www.dgfev.de) finden.

In Kooperation mit dem DGF und den bremischen Beratungsinstitutionen wurde im Rahmen von OptExist ein Handbuch zur gendersensiblen Beratungspraxis entwickelt. Es basiert auf den DGF-Qualitätsstandards, behandelt die Kategorie „Geschlecht“ querschnittig in Bezug auf Bereiche, Akteure und Prozesse und bietet konkrete Beschreibungen, Fragen für die Reflexion der eigenen Praxis und Checklisten an. Dieses Handbuch steht Ihnen unter [www.dgfev.de](http://www.dgfev.de) als PDF zur Verfügung.

Die Ergebnisse von OptExist zeigen, dass eine bedarfsgerechte (gendersensible) Beratung von Frauen bei Gründung (und Unternehmensnachfolge) zu Mobilisierung und besserer (effizienterer) Ausschöpfung von weiblichen Potentialen beitragen kann. Übergreifende Qualitätsstandards in der Beratung können zu mehr Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote beitragen und den Nutzer/innen eine bessere Auswahl geeigneter Angebote ermöglichen.

**Dr. Jenna Voss** hat Soziologie und Sozialpsychologie an der Uni Hannover studiert und promovierte auf dem Gebiet der Arbeits- und Organisationssoziologie zum Thema der betrieblichen Regulierung von familialen, sozialen und ökologischen Ansprüchen an der Uni Bremen.

Seit 2005 befasst sie sich mit dem Themenfeld der Existenzgründung und ist seit 2008 ehrenamtlich im Vorstand des Deutschen Gründerinnen Forums e. V. tätig. Sie ist Autorin des Handbuches zur gendersensiblen Beratungspraxis „Genderaspekte in der institutionellen Gründungsberatung. Ressourcen, Strategien, Prozesse und Steuerung“.

Im Mai 2010 hat sie selbst gegründet und arbeitet freiberuflich als systemische Businesscoach und Dozentin.