

„Klimawandel“ an der BTU Cottbus – Diskussion der Qualifizierungsbereitschaft als Voraussetzung zur Schaffung einer Gründungskultur an Universitäten

Gabriele Weineck, Astrid Lange
Lehrstuhl Organisation, Personalmanagement und Unternehmensführung

Kurzfassung

Zur Förderung der „Gründungskultur“ als einem wichtigen Faktor für die Stärkung regionaler Gründungsaktivitäten (BRUNS und GÖRISCH, 2002) wird unter anderem die Verankerung des Gründungsthemas in Qualifizierungsmaßnahmen gefordert (z. B. HEKMAN, 2006). Der folgende Beitrag untersucht die Ausgangslage um diese Forderung im Rahmen außercurricularer Qualifizierungsangebote zu realisieren. Hierzu wurden sowohl Studierende (N=591) als auch ProfessorInnen und Beschäftigte der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTU) (N=59) zu ihren Präferenzen für bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen befragt. Die Ergebnisse zeigen gruppen- und geschlechterspezifische Unterschiede. Zum Beispiel bevorzugen BTU-Beschäftigte eher individualisierte Qualifizierungsmaßnahmen. In dem vorliegenden Beitrag werden die Implikationen für Angebote zielgruppenspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen gesondert diskutiert, denn „by opening up the field for more groups in society that are not traditionally linked to business, we can expect a new influx of value, of new patterns of problem solving, of new ideas being put into entrepreneurship, a new quality of participation in the economic sphere“ (FALTIN, 2001, 136).

Abstract

This paper examines the preference of certain non-curricular qualification offers within a sample of 591 students and 59 members of staff of the Brandenburg University of Technology Cottbus (BTU). It is argued that openness to qualification is one step to strengthen „entrepreneurial culture“ (e. g., HEKMAN, 2006), which in turn has positive influence on regional entrepreneurial activities (BRUNS and GÖRISCH, 2002). Results indicate target-group-specific qualification offers.

1 Gründungskultur im regionalen und im Hochschulkontext

„Gründungskultur“ kann als eine durch Eigenverantwortlichkeit, Offenheit und Innovationsorientierung gekennzeichnete Atmosphäre

beschrieben werden, die Ideen zur Verbesserung der Lebensqualität durch soziale, ökonomische und künstlerische phantasievolle Antworten zulässt (z. B. FALTIN, 1998; TSCHMARKE, 2000). Wie Kultur im Allgemeinen (z. B. OERTER, 1998) bezieht sich Gründungskultur vor allem auf ein ihr zugrunde liegendes Werte- und Orientierungssystem (z. B. BEUGELSDIJK, 2007; STEPHAN, 2008).

Die Bedeutsamkeit von Gründungskultur zeigt sich z. B. in Untersuchungen, denen zufolge die sektorale Struktur und die Entwicklung von Unternehmen im Zusammenhang mit der regionalen unternehmerischen Ausprägung stehen (z. B. BEUGELSDIJK, 2007; SUDDLE et al., 2006). Unternehmerische Regionen zeichnen sich durch eine Kultur aus, die z. B. Lernprozesse und Wettbewerbsfähigkeit fördert (MINGUZZI and PASSARO, 2000) sowie Anreize für potenzielle GründerInnen setzt, ihre Vorhaben in die Tat umzusetzen (HAASE und LAUTENSCHLÄGER, 2007). Eine bedeutende Rolle hierbei spielen auch Hochschulen. Die Kultivierung der unternehmerischen Vorstellung ist nach Jack und Anderson (1999) der wichtigste Beitrag von Hochschulen, um einerseits auf veränderte berufliche und karrierebezogene Anforderungen vorzubereiten (z. B. JOSTEN et al., 2008a; JACK and ANDERSON 1999; KULICKE, 2009) und andererseits zur Positionierung im Wettbewerb an sich (um Studierende, qualifiziertes Lehrpersonal, Forschungsgelder und Industrieprojekte) (z. B. DAUMARD, 2001; DAVIES, 2001; KULICKE, 2009). So profitieren Hochschulen auch von den Erfahrungsrückflüssen durch universitäre Ausgründungen. Gleichzeitig haben diese Ausgründungen positive Folgeeffekte auf die regionale Entwicklung (LILISCHKIS, 2001). Die der Gründungskultur zugeschriebene Bedeutsamkeit spiegelt sich auch in dem Fokus von EXIST¹ wieder, in dessen Rahmen die Etablierung einer Gründungskultur an den Hochschulen ein grundlegendes Leitziel darstellt (KULICKE et al., 2006).

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich eine Gründungskultur an Hochschulen etablieren lässt. Ein konkreter Bereich, die Qualifizierungsbereitschaft, wird im Anschluss herausgegriffen, um hier die Situation an der BTU vorzustellen. Die Ergebnisse werden abschließend hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Gründungskultur an der BTU diskutiert.

¹ EXIST bzw. EXIST-III ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und des Europäischen Sozialfonds (ESF), welches Gründungsaktivitäten an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen fördert (www.exist.de/exist3/index.php). Mehr Informationen zum EXIST-III-Projekt „Gründungs- und Teamkompetenzwerkstatt“ an der BTU unter www.tu-cottbus.de/biem.

2 Der Weg: Gründungskultur an Hochschulen etablieren

Gründungskultur lässt sich nur aufbauen und etablieren, wenn der Aktionsfokus von den direkt an der eigenen Unternehmensgründung interessierten Personen auf eine allgemeine und übergreifende Auseinandersetzung und Unterstützung unternehmerischen Denkens und Handelns erweitert wird (z. B. BRAUKMANN und SCHNEIDER, 2007). Zur Realisierung einer Gründungskultur in diesem Sinne fordert Kulicke (2009) unter anderem die Verankerung von gründungsrelevanten Inhalten in die fachübergreifende und interdisziplinäre Lehre und die Einrichtung von Gründungslehrstühlen mit der Bereitschaft der Hochschulen, diese dauerhaft auszustatten. Weiterführende Forderungen betreffen z. B. eine prozessbegleitende Gründungsberatung, Angebote an Praktika in regionalen Start-Up-Unternehmen sowie die übergreifende Förderung von Eigeninitiative und Kreativität sowohl im Rahmen von gründungsbezogener und nicht speziell gründungsbezogener Lehre (FREESE, 2005; JACK and ANDERSON, 1999, JOSTEN et al., 2008a). Diese Aufzählung veranschaulicht ein breites Maßnahmenangebot, welches nicht auf die Gründungsförderung in engerem Sinne begrenzt bleibt.

Neben einer vielseitigen und breit angelegten Thematisierung von gründungsrelevanten Aspekten spielt vor allem eine zielgruppen-gerechte Vermittlung der Angebote zu diesen Themen eine herausragende Rolle. So ist z. B. aus den „Gründungsquell Campus“-Studien bekannt, dass die Hälfte der an 37 deutschen Hochschulen befragten Studierenden und Beschäftigten keine der vorhandenen gründungs-unterstützenden und -begleitenden Angebote ihrer Institution kennt (JOSTEN et al., 2008a, 2008b).

Ebenso zielgruppen- sowie zielangemessen müssen die verschiedenen Angebote auch vermittelt werden. Die didaktische Verankerung des Gründungsthemas kann je nach spezifischer Zielsetzung von Maßnahmen sehr unterschiedlich ausgestaltet werden. Während wissenschaftliches gründungsrelevantes Know-how wie z. B. Finanzanalysen, Marketing und Unternehmensführung mit herkömmlichen Methoden in die Lehre eingebunden werden kann („the science“, vgl. DAUMARD, 2001), erfordert eine über Wissen hinausgehende Qualifizierung Orte zum interaktiven Ausprobieren, Austauschen und learning by doing („the art“, vgl. DAUMARD, 2001). Insbesondere dieser Aspekt spricht neben der Qualifizierung im engeren Sinne auch die Sensibilisierung für das Thema, die Motivierung für die Auseinandersetzung mit gründungsbezogenen Inhalten und den breiten Erwerb gründungsrelevanter, aber ebenso anderweitig verwertbarer Kompetenzen an, und damit letztendlich die übergreifende Förderung der Gründungskultur an Hochschulen (z. B. JACK and ANDERSON, 1999).

Bei Überlegungen zu einer solch umfassenden Integration der Gründungsthematik stellt sich die Frage, wie sich die allgemeine Qualifizierungsbereitschaft an der Hochschule darstellt, und ob Präferenzen für bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen bei verschiedenen Zielgruppen vorliegen. Diese wären in entsprechenden zielgruppenspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen und einer eindeutigen Ansprache der Gruppen zu berücksichtigen.

3 Zur Situation an der BTU Cottbus

Die Aufgaben, einerseits „Unternehmensgründungen“ als Thema an der BTU zu etablieren sowie andererseits spezielle Zielgruppen mit zugeschnittenen Angeboten zu erreichen, lassen sich, wie dargestellt, über verschiedene Maßnahmen realisieren. Im Rahmen der EXIST-Projektarbeit am Lehrstuhl Organisation, Personalmanagement und Unternehmensführung werden gründungsrelevante Themen in nicht curriculare Veranstaltungen integriert. Die Inhaltsbereiche zur Qualifizierung potenzieller GründerInnen sind äußerst vielseitig und vielfach auch für andere Tätigkeitsbereiche als Unternehmensgründungen nützlich (vgl. z. B. KULICKE, 2009; JACK and ANDERSON, 1999). So sind beispielsweise Kreativitätstechniken auch für Projekt- und F&E-Beschäftigte anwendbar. Umgekehrt werden sogenannte Gründungskompetenzen, wie z. B. Entscheidungs- und Risikofreude oder Kreativität, nicht allein in gründungsbezogenen Veranstaltungen erworben, sondern in thematisch ganz verschiedenen Maßnahmen unterschiedlichster Fachbereiche. Das heißt auch, dass im Rahmen der Projektarbeit ganz bewusst Zielgruppen erschlossen werden müssen, die sich mit dem Thema Gründung noch nicht auseinandergesetzt haben.

Mit welchen Qualifizierungsangeboten können nun Studierende und wissenschaftlich Mitarbeitende an der BTU erreicht werden? Wie ist die allgemeine Qualifizierungsbereitschaft ausgeprägt? Werden in Abhängigkeit von Gründungsabsicht oder Geschlecht unterschiedliche Formen der Qualifizierung bevorzugt? Präferieren BTU-Beschäftigte (ProfessorInnen, MitarbeiterInnen) andere Qualifizierungsformen als Studierende? Diese Fragestellungen werden an zwei Teilstichproben untersucht. Die deskriptiv orientierten Querschnittsanalysen bleiben auf die BTU begrenzt. Die Implikationen für eine gezielte Ansprache zum Zwecke der gründungsrelevanten Sensibilisierung, Motivierung und Befähigung werden nach der Vorstellung der Erhebung und der Ergebnisse diskutiert.

3.1 Methodik

3.1.1 Stichproben

Die erste Teilstichprobe stellen BTU-Beschäftigte dar, welche zwischen November 2008 und Januar 2009 an der ersten Erhebungswelle der BTU-weiten Befragung „Gründungsideensauger: Projekt- und Gründungsideen-Screeningbogen“ teilnahmen. Die hier betrachteten Qualifikationspräferenzen stellen nur einen Teil der erfassten Inhalte dar. Von insgesamt 1181 Beschäftigten der BTU gehören 627 Personen dem wissenschaftlichen Personal an (davon 162 Frauen), von denen wiederum 110 Professoren und 22 Professorinnen sind [Stand 12/08] (BTU, 2009). Um möglichst viele UntersuchungsteilnehmerInnen dieser Population zu gewinnen, wurde der Fragebogen sowohl rechnergestützt per E-Mail als auch in Papierform versendet. Einschränkend muss darauf verwiesen werden, dass sich im Zuge dieser ersten Erhebungswelle mehrere, vor allem technische Schwierigkeiten zeigten, was sich insbesondere an der niedrigen Rücklaufquote von 5,9 Prozent (N=70) der ersten Erhebungswelle zeigt. Zugleich ist eine hohe Abbrecherquote zu verzeichnen, so dass nur 59 der 70 Fragebögen verwertbar sind.

10 dieser Fragebögen wurden von ProfessorInnen und 33 von Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ausgefüllt, was einer spezifischen Rücklaufquote von 7,6 bzw. 6,7 Prozent entspricht. Weitere 16 Probanden gaben andere als die genannten Funktionen an (z. B. Beschäftigte spezifischer Einrichtungen der BTU). Das Verhältnis der teilnehmenden ProfessorInnen gegenüber den teilnehmenden wissenschaftlichen MitarbeiterInnen weicht nicht bedeutsam von einer zufälligen Ziehung ab und ist insofern hinsichtlich der Funktion als repräsentativ zu betrachten. Bezogen auf die Anteile der Geschlechter sind die Frauen jedoch überrepräsentiert. Während in der Stichprobe mit eindeutiger Funktionszuordnung (10 ProfessorInnen, 33 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen) 35,6 Prozent weiblich sind, trifft dies dagegen auf 25,8 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals der BTU zu.

Die zweite Teilstichprobe entstammt einer umfassenden Befragung Studierender Anfang Sommersemester 2009. Die Erhebung erfolgte im Rahmen der volkswirtschaftlichen Grundausbildung. Insgesamt nahmen 591 Studierende an der Befragung teil. Bezogen auf die statistischen Angaben der BTU (2009) entspricht dies etwa 10 Prozent aller Studierenden. Allerdings zielte diese Befragung nicht auf eine hinsichtlich Studienfächer repräsentative Erfassung. Die Angaben zur Stichprobenbeschreibung sind in Tab. 1 zusammengefasst. Hier ist auch ersichtlich, dass der Frauenanteil von 43,8 Prozent unter den studentischen Probanden auf sehr unterschiedlichen Geschlechteranteilen der Studiengänge beruht.

Tabelle 1:

Stichprobenbeschreibung (nur gültige Fälle), getrennt nach Männern und Frauen sowie nach BTU-Beschäftigten und Studierenden (WiMi = Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, WiIng = Wirtschaftsingenieurwesen, KuT = Kultur & Technik)

Befragungskreis		N Gesamt (%)	N Männer (%)	N Frauen (%)
BTU-Beschäftigte	Gesamt	59 (100 %)	38 (64,41 %)	21 (35,59 %)
	ProfessorInnen	10 (100 %)	5 (50,00 %)	5 (50,00 %)
	WiMi	33 (100 %)	20 (60,61 %)	13 (39,39 %)
	Andere	16 (100 %)	13 (81,25 %)	3 (18,75 %)
Studierende	Gesamt	591 (100 %)	332 (56,18 %)	259 (43,82 %)
	BWL	193 (100 %)	92 (47,67 %)	101 (52,33 %)
	WiIng	225 (100 %)	171 (76,00 %)	54 (24,00 %)
	KuT	128 (100 %)	44 (34,38 %)	84 (65,62 %)
	Andere	43 (100 %)	24 (55,81 %)	19 (44,19 %)
	Missing	2	-	-
Gesamt		650 (100%)	370 (56,92%)	280 (43,08%)

Die Gesamtstichprobe besteht damit aus 650 Probanden. Der Anteil der BTU Beschäftigten an der Gesamtstichprobe beträgt 9,08 Prozent.

3.1.2 Variablen

Die hier interessierenden Variablen wurden in beiden Teilstichproben identisch erfasst und sind in Tab. 2 präsentiert. Demografische Variablen sind einerseits das Geschlecht und andererseits die Gruppenzuordnung im Rahmen dieser Studie (Studierende vs. BTU-Beschäftigte). Gründungsintentionen werden, basierend auf vorausgehenden Studien zu Gründungspotenzialen², nach ihrer zeitlichen Spezifität differenziert erfasst: Die globale Gründungsintention wird mit einem einzelnen, in mehreren Studien erprobten Item erfasst. Die spezifische Gründungsintention berechnet sich aus der gewichtungsfreien Mittelwertbildung aus zwei Items ($\alpha = .956$).

Allgemeine Einstellungen zur Qualifizierung wurden über ein Item mit multiplen Antwortalternativen erfasst. Hier ist zwischen der Qualifizierungsbereitschaft und den Qualifizierungspräferenzen zu unterscheiden. Letzteres ist über die Kennzeichnung von insgesamt neun alternativen Formen der Qualifizierung operationalisiert (vgl. Tab. 2). Diese neun Alternativen beinhalten diejenigen Formen von Qualifizierung, welche an Hochschulen auch zur Förderung von Unternehmertum angeboten werden. Die neunte Alternative gibt den Probanden die Möglichkeit, nicht aufgeführte, präferierte Alternativen zu ergänzen. Die Qualifizierungsbereitschaft stellt ein übergreifendes Maß dar und erfasst die Anzahl der gekennzeichneten Präferenzen. Damit kann die hier erfasste Qualifizierungsbereitschaft zwischen 0 und 9 variieren. Als Bereitschaft ist dies insofern zu bezeichnen, als mit dieser Operationalisierung erfasst wird, inwiefern potenzielle Qualifizierungsmöglichkeiten aufgrund der Qualifizierungsform eingegrenzt werden.

Tabelle 2:

Variablen und Operationalisierung

Variable	Item	Antwortformat
Globale Gründungsintention	Ich werde eines Tages mein eigenes Unternehmen gründen.	7-stufig:
Spezifische Gründungsintention	Ich strebe an, innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre mein eigenes Unternehmen zu gründen.	von 1 = stimme ganz und gar nicht zu
	Ich versuche, innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre mein eigenes Unternehmen zu gründen.	bis 7 = stimme voll und ganz zu
Einstellungen zur Qualifizierung	Welche Formen von freiwilligen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen Sie (Mehrfachnennungen möglich)? <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> Individuelle Beratung <input type="checkbox"/> Individuelles Coaching <input type="checkbox"/> Kolloquien/Arbeitskreise <input type="checkbox"/> Mentoring-Programme <input type="checkbox"/> Seminare <input type="checkbox"/> Vorträge/Ringvorlesungen <input type="checkbox"/> Workshop/Training <input type="checkbox"/> Weiß ich nicht <input type="checkbox"/> Andere _____	Ankreuzen zutreffender Alternativen Verrechnung: (a) Anzahl angekreuzter Alternativen (0 bis 9): Qualifizierungsbereitschaft (b) Dummykodierung jeder einzelnen Alternative: Qualifizierungspräferenzen

² Hier ist insbesondere auf die Projektarbeit am Lehrstuhl Organisation, Personalmanagement und Unternehmensführung im Rahmen des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den Europäischen Sozialfonds geförderten Verbundprojektes „MobilUP“ hinzuweisen, www.mobiup.de.

3.1.3 Statistische Analyse

Die statistische Datenanalyse erfolgt mittels SPSS (Version 17). Neben den deskriptiven Analysen werden explorative Analysen durchgeführt, um die Häufung der Präferenz bestimmter Qualifizierungsmaßnahmen in den relevanten Gruppen (Männer vs. Frauen, BTU-Beschäftigte vs. Studierende, Probanden mit hoher vs. geringer Gründungsintention) zu untersuchen. Vier-Felder-Chi-Quadrat-Tests prüfen, ob die Häufigkeiten der Präferenz jeder der neun Qualifizierungsmaßnahmen in Abhängigkeit von der jeweiligen Gruppenzugehörigkeit bedeutsam von einer zufälligen Verteilung bei gegebenen Randhäufigkeiten abweichen.

3.2 Ergebnisse

Gründungsintentionen geben einen Hinweis auf das vorhandene Interesse an gründungsbezogenen Förderangeboten. Insgesamt liegt der Mittelwert der globalen Gründungsintention bei 4,00 ($s=1,53$), der Mittelwert der spezifischen Gründungsintention bei 3,61 ($s=1,74$). Die Gründungsintentionen werden per Median-split dichotomisiert, was in beiden Fällen der inhaltlichen Gruppierung entspricht: Probanden, welche keine eindeutige Tendenz ihrer Gründungsintention angeben, werden als gering intentional bezeichnet. 424 Probanden (65,2 Prozent) gehören der Gruppe geringer und 226 Probanden (34,8 Prozent) der Gruppe hoher globaler Gründungsintentionen an. Für die spezifischen Gründungsintentionen weisen 452 Probanden (69,5 Prozent) geringe und 198 (30,5 Prozent) hohe Gründungsintentionen auf. Frauen sind überzufällig häufig in den Gruppen mit geringer Intention zu finden³. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass die BTU-Beschäftigten eine geringere spezifische Gründungsintention aufweisen als die Studierenden.⁴ Diese überzufälligen Häufungen sind bei der Interpretation der Befunde zu berücksichtigen.

Qualifizierungsbereitschaft: Die Häufigkeiten der Präferenznennungen für die Qualifizierungsmaßnahmen variieren zwischen null und acht. 16 Probanden gaben keine einzige Präferenz an, dagegen kennzeichneten fünf Probanden alle Alternativen. Der Median liegt bei drei. Abb. 1 veranschaulicht die Anzahl an männlichen und weiblichen Probanden in jeder der Häufigkeitskategorien. Hier wird beispielsweise ersichtlich, dass alle fünf Probanden mit der Maximalnennung von acht Alternativen männlich sind. Die maximale Häufigkeit an Präferenznennungen bei den Frauen beträgt sieben Nennungen bei zwei Frauen. Insgesamt zeigt sich aber kein bedeutsamer Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Häufigkeit der Nennungen⁵.

Abb. 2 veranschaulicht die prozentuale Verteilung der Häufigkeitskategorien getrennt für BTU-Beschäftigten ($N=59=100$ Prozent) und Studierende ($N=591=100$ Prozent). Hier zeigt sich beispielsweise, dass 27,1 Prozent der BTU-Beschäftigten und 31,5

Prozent der Studierenden drei Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen und nur 1,7 Prozent der BTU-Beschäftigten sowie 0,7 Prozent der Studierenden acht Präferenzen angeben. Insgesamt findet sich auch hier kein statistisch bedeutsamer Unterschied zwischen BTU-Beschäftigten und Studierenden hinsichtlich der Häufigkeit der Nennungen⁶.

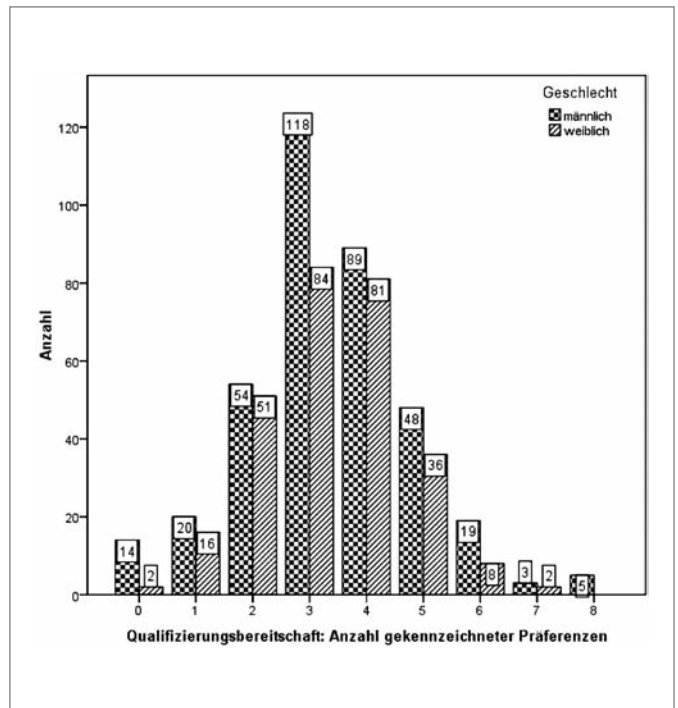


Abbildung 1: Qualifizierungsbereitschaft (Anzahl präferierter Qualifizierungsmaßnahmen), getrennt für Frauen und Männer

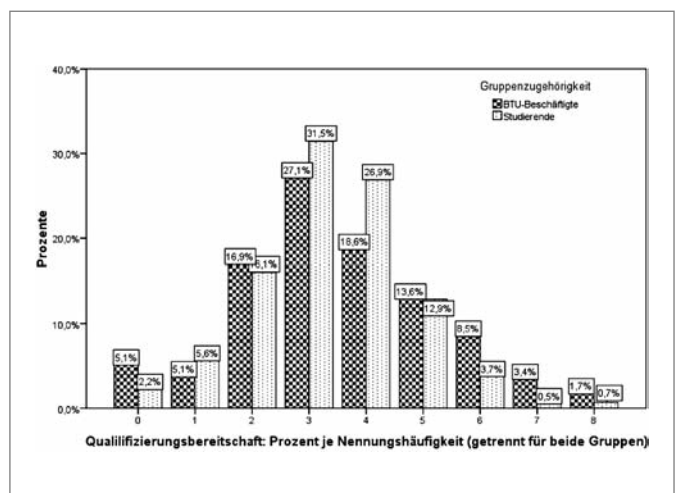


Abbildung 2: Qualifizierungsbereitschaft (Prozentanteil je Nennungshäufigkeit), getrennt für BTU-Beschäftigte und Studierende

³ Zweiseitig: Globale Gründungsintention: $\chi^2_{(1; 95\%)}=9,968$, $p=.002$;
Spezifische Gründungsintention: $\chi^2_{(1; 95\%)}=5,103$, $p=.024$
⁴ Zweiseitig: Spezifische Gründungsintention: $\chi^2_{(1; 95\%)}=4,309$, $p=.038$
⁵ 3 (aggregierte Häufigkeitskategorien) x 2 (Geschlechtergruppen) χ^2 , zweiseitige Prüfung: $\chi^2_{(2; 95\%)}=1,197$, $p>.05$.

⁶ 3 (aggregierte Häufigkeitskategorien) x 2 (Probandengruppen) χ^2 , zweiseitige Prüfung: $\chi^2_{(2; 95\%)}=0,307$, $p>.05$.

Qualifizierungspräferenzen: Tab. 3 stellt die deskriptiven Befunde zur Bevorzugung einzelner Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Ergebnisse der explorativen Analyse von gruppenspezifischen Häufungen für alle neun Alternativformen vor. Nicht repräsentiert sind hier die Ergebnisse aufgrund der Gruppierung anhand der Gründungsintentionen, da sich hier an keiner Stelle Besonderheiten in den Häufigkeiten der Präferenzen zeigen. Angeführt sind dagegen neben der Präferenzquote für die Gesamtstichprobe (Gesamt) die nach Geschlecht und Gruppenzugehörigkeit getrennten deskriptiven Angaben (% und N Präferenz; % und N keine Präfe-

renz) sowie die Ergebnisse der statistischen Prüfung, ob sich in bestimmten Subgruppen überzufällige Häufungen von Präferenzen oder Ablehnungen von Maßnahmen finden. Diese statistische Prüfung erfolgt anhand von Vier-Felder-Chi-Quadrat-Tests mit zweiseitiger Signifikanzprüfung. Wenn mehr als 20 Prozent der Zellen (d. h. mind. eine Zelle bei vier Feldern) einen Erwartungswert kleiner fünf aufweisen, wird der exakte Signifikanztest nach Fisher berechnet. Der Vergleich dieser gruppenspezifischen Häufigkeiten mit den Angaben in der Gesamtgruppe verdeutlicht bei signifikantem p-Wert jeweils die Richtung der Häufungen.

Tabelle 3:

Qualifizierungspräferenzen, je Qualifizierungsform für die Gesamtstichprobe und die nach BTU-Beschäftigten (BTU MA) und Studierenden sowie nach Männern und Frauen getrennten Teilstichproben

Gruppierungs-Variable	Ausprägungen	N	Ja % (N)	Nein % (N)	Signifikanzprüfung (zweiseitig) anhand 4-Felder-Chi ²
Bevorzugung E-Learning-Qualifizierungsmaßnahmen					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	15,3 (9)	84,7 (50)	Chi ² (1; 95%) = 23,311 p=,000
	Studis	591	48,1 (284)	51,9 (307)	
Geschlecht	Männer	370	45,4 (168)	54,6 (202)	n.s.
	Frauen	280	44,6 (125)	55,4 (155)	
Gesamt		650	45,1 (293)	54,9 (357)	
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Individuelle Beratungen					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	76,3 (45)	23,7 (14)	Chi ² (1; 95%) = 17,914 p=,000
	Studis	591	47,4 (280)	52,6 (311)	
Geschlecht	Männer	370	54,1 (200)	45,9 (170)	Chi ² (1; 95%) = 5,647 p=,017
	Frauen	280	44,6 (125)	55,4 (155)	
Gesamt		650	50,0 (325)	50,0 (325)	
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Individuelle Coachings					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	66,1 (39)	33,9 (20)	Chi ² (1; 95%) = 19,653 p=,000
	Studis	591	36,5 (216)	63,5 (375)	
Geschlecht	Männer	370	40,0 (148)	60,0 (222)	n.s.
	Frauen	280	38,2 (107)	61,8 (173)	
Gesamt		650	39,2 (255)	60,8 (395)	
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Arbeitskreise/Kolloquien					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	27,1 (16)	72,9 (43)	n.s.
	Studis	591	27,2 (161)	72,8 (430)	
Geschlecht	Männer	370	25,9 (96)	74,1 (274)	n.s.
	Frauen	280	28,9 (81)	71,1 (199)	
Gesamt		650	27,2 (177)	72,8 (473)	

Gruppierungs-Variable	Ausprägungen	N	Ja % (N)	Nein % (N)	Signifikanzprüfung (zweisseitig) anhand 4-Felder-Chi ²
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Mentoring-Programme					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	33,9 (20)	66,1 (39)	Chi ² (1; 95%) = 6,044 p=,014
	Studis	591	20,1 (119)	79,9 (472)	
Geschlecht	Männer	370	25,1 (93)	74,9 (277)	Chi ² (1; 95%) = 7,187 p=,007
	Frauen	280	16,4 (46)	83,6 (234)	
Gesamt		650	21,4 (139)	78,6 (511)	
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Seminare					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	47,5 (28)	52,5 (31)	n.s.
	Studis	591	58,0 (343)	42,0 (248)	
Geschlecht	Männer	370	55,4 (205)	44,6 (165)	n.s.
	Frauen	280	59,3 (166)	40,7 (114)	
Gesamt		650	57,1 (371)	42,9 (279)	
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Vorträge/Ringvorlesungen					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	16,9 (10)	83,1 (49)	Chi ² (1; 95%) = 8,676 p=,003
	Studis	591	36,0 (213)	64,0 (378)	
Geschlecht	Männer	370	37,6 (139)	62,4 (231)	Chi ² (1; 95%) = 4,050 p=,044
	Frauen	280	30,0 (84)	70,0 (196)	
Gesamt		650	34,3 (223)	65,7 (427)	
Bevorzugung Qualifizierungsmaßnahmen Workshops/Training					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	62,7 (37)	37,3 (22)	n.s.
	Studis	591	59,9 (354)	40,1 (237)	
Geschlecht	Männer	370	52,7 (195)	47,3 (175)	Chi ² (1; 95%) = 19,895 p=,000
	Frauen	280	70,0 (196)	30,0 (84)	
Gesamt		650	60,2 (391)	39,8 (259)	
Bevorzugung anderer Qualifizierungsmaßnahmen					
Gruppenzugehörigkeit	BTU MA	59	5,1 (3)	94,9 (56)	n.s.
	Studis	591	2,0 (12)	98,0 (579)	
Geschlecht	Männer	370	2,4 (9)	97,6 (361)	n.s.
	Frauen	280	2,1 (6)	97,9 (274)	
Gesamt		650	2,3 (15)	97,7 (635)	

Bezogen auf die Gesamtstichprobe veranschaulichen die Angaben in der Tabelle, dass die Qualifizierungsform „Workshops/Trainings“ die höchste Präferenzquote (60,2 Prozent) aufweist, gefolgt von Seminaren (57,1 Prozent) und individuellen Beratungen (50 Prozent). Die geringsten Präferenzquoten liegen für Mentoring-Programme (21,4 Prozent) und Arbeitskreise/Kolloquien (27,2 Prozent) vor. Die folgende Tab. 4 veranschaulicht die Rangreihen der Präferenzen für alle relevanten Teilstichproben. Signifikante Häufigkeitsunterschiede zwischen BTU-Beschäftigten und Studierenden sowie zwischen Männern und Frauen sind durch Fettschreibung gekennzeichnet. Grau hinterlegte Zellen beleuchten die Maßnahmen, die von mindestens 50 Prozent der jeweiligen Gruppe bevorzugt werden.

Tabelle 4:
Gruppenspezifische Rangplatzierungen

Gruppen	Gesamt	BTU MA	Studierende	Männer	Frauen
E-Learning	4,0	8,0	3,0	4,0	3,5
Beratung	3,0	1,0	4,0	2,0	3,5
Coaching	5,0	2,0	5,0	5,0	5,0
Arbeitskreise	7,0	6,0	7,0	7,0	7,0
Mentoring	8,0	5,0	8,0	8,0	8,0
Seminare	2,0	4,0	2,0	1,0	2,0
Ringvorlesungen	6,0	7,0	6,0	6,0	6,0
Workshops/Training	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0
Andere	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0

4 Diskussion

Insgesamt wurden 650 Personen zur Gründungsintention und ihrer Präferenz für bestimmte, außercurriculare Qualifizierungsmaßnahmen befragt. Die Interpretation der Ergebnisse wird jedoch durch bestimmte Aspekte begrenzt. So unterscheidet sich die Anzahl der Teilstichproben sehr stark, was zwar die realen Verhältnisse widerspiegelt, dennoch erschwert es die Interpretation statistischer Kennwerte, welche auf den Randhäufigkeiten beruhen. Eine Generalisierbarkeit auf alle BTU-Beschäftigten bleibt kritisch zu hinterfragen, da die Frauen in dieser Teilstichprobe überrepräsentiert sind, das Geschlecht jedoch insgesamt die Häufigkeiten von Präferenzaussagen differenziert. Die Anzahl der Probanden war jedoch zu gering, um das Geschlecht gemeinsam mit der Gruppenzuordnung (BTU-Beschäftigte vs. Studierende) zu kontrollieren. Eine Generalisierung auf Studierende anderer Studienfächer kann nur in zusätzlichen Untersuchungen geprüft werden.

Dennoch sind die Ergebnisse geeignet, um für das EXIST-Projekt an der BTU ein zielgruppenspezifisches Vorgehen abzuleiten. Insgesamt kann für alle beteiligten Gruppen die vorhandene Bereitschaft zur Qualifizierung festgestellt werden. Die Verteilungen der Qualifizierungsbereitschaft verdeutlichen, dass nicht alle Formen Zustimmung oder Ablehnung finden, sondern tatsächlich individuelle Präferenzen vorliegen.

Hinsichtlich der einzelnen Qualifizierungsformen unterscheiden sich sowohl männliche und weibliche StudienteilnehmerInnen als auch BTU-Beschäftigte und Studierende in ihren Präferenzen, während sich dagegen keinerlei Unterschiede bei Probanden mit hoher gegenüber denen mit geringer Gründungsabsicht zeigen. Die Relevanz der Ergebnisse wird durch die Ergebnisse der Gründungsquell-Campus Studien unterstrichen, der zufolge knapp die Hälfte der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit ablehnender Haltung gegenüber dem Gründungsthema diese Haltung bei zielgruppenspezifischen Angeboten überdenken würden (JOSTEN et al., 2008b).

Für die praktischen Tätigkeiten im Rahmen der Projektarbeit sind die unterschiedlichen Präferenzen zwischen BTU-Beschäftigten und Studierenden insofern relevant, als dass dies differenzierte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und eine nach Zielgruppen differenzierte Angebotspalette nahelegt. BTU-Beschäftigte als Zielgruppe bevorzugen individualisierte Qualifizierungsformen wie Beratung und Coaching, während vor allem E-Learning und Ringvorlesungen abgelehnt werden. Immerhin bevorzugen noch über 60 Prozent der BTU-Beschäftigten Workshops und Trainings als Qualifizierungsform. Studierende dagegen bevorzugen Maßnahmen, die zwar einerseits eine höhere Ähnlichkeit mit ihrem Studienalltag aufweisen, andererseits aber hier durchaus selektiv sind, da die Formen präferiert werden, die nicht auf Großgruppen ausgerichtet sind und ein gewisses Ausmaß an Individualorientierung ermöglichen. Konkret werden Workshops/Trainings und Seminare von den Studierenden bevorzugt. Jede weitere Qualifizierungsform wird dagegen von mehr Studierenden abgelehnt als bevorzugt. Insbesondere werden das Mentoring und Arbeitskreise/Kolloquien als Qualifizierungsformen von mehr als zwei Dritteln abgelehnt.

Bezogen auf das Geschlecht sind mehrere Befunde für die zielgruppenspezifische Ansprache relevant. Workshops/Trainings finden bei den Frauen überzufällig häufig Zustimmung: Mehr als zwei von drei weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen präferieren diese Qualifizierungsform, gegenüber nur knapp jedem zweiten männlichen Teilnehmer. Beratungen werden dagegen von den Männern stärker als von den Frauen bevorzugt. Die Ablehnung von Mentoringmaßnahmen scheint bei den Frauen noch stärker ausgeprägt zu sein.

Kritisch muss hier darauf verwiesen werden, dass die Übertragung der Ergebnisse in andere Kontexte zu hinterfragen bleibt. Eine EXIST-Studierendenbefragung (BMBF, 2002) weist zumindest für Studierende auf differenzierte Maßnahmenausrichtungen hin, die über curriculare Angebote hinausreichen. Freese (2005) benennt hier beispielsweise Themen wie Mitarbeiterführung, Teamarbeit, Kommunikationstechniken und Ideengenerierung. So können dann auch weniger gründungsaffine Personen erreicht werden. Gründungskultur zu gestalten

ist letztendlich mehr als die Begleitung konkreter Gründungsprojekte und drückt daher eher einen mittelfristigen, inkrementellen und flexiblen Prozess aus (CLARK, 2001). Demzufolge ist auch die Gründungsqualifizierung selbst als Daueraufgabe zu begreifen. „Das Ziel dieser Potenzialsensibilisierung ist die Erreichung einer prinzipiellen Gründungsoffenheit und einer ‚Gründungsmündigkeit‘ auf einer breiteren Basis, ohne dass automatisch bereits zu diesem Zeitpunkt ein konkreter Gründungsentschluss oder gar ein konkretes Gründungsvorhaben vorausgesetzt wird“ (JOSTEN et al., 2008b, 139).

An der BTU, als kleine Universität, denen im Durchschnitt die Entwicklung einer Gründungskultur leichter fällt (CLARK, 2001), liegen vielversprechende Ansatzpunkte vor, deren Realisierung nicht nur für die Universität selbst, sondern auch für die Region einen hohen wirtschaftlichen Beitrag erzielen kann. Um eine Gründungskultur an Universitäten aufzubauen, ist neben den bisher genannten Aspekten aber auch ein Miteinander interdisziplinärer PartnerInnen und eine zukunftsorientierte, gründungsförderliche Positionierung der Universitätsleitung erforderlich (McINNIS, 2001), die insbesondere an Technischen Universitäten als „Impulsgeber durch gezielte Ansprache von Mitarbeitern und Orientierung auf anwendungsorientierte und marktnahe Themen“ (HEMER et al., 2006, 22) auftritt und neben natur- und ingenieurwissenschaftlichen Ausgründungen auch für Gründungen in anderen Bereichen (u. a. Umweltmanagement, Architektur, Kultur) motiviert (JOSTEN et al., 2008b; CESINGER und MÜLLER, 2009).

Zusammenfassung

Dieser Artikel untersucht die Präferenz bestimmter nicht-curricularer Qualifizierungsformen in einer Stichprobe aus 591 Studierenden und 59 Beschäftigte der BTU (ProfessorInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen). Die Ergebnisse sprechen für eine zielgruppenspezifische Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen. So bevorzugen BTU-Beschäftigte eher individualisierte Qualifizierungsformen, während Studierende Workshops und Seminare präferieren. Workshops finden vor allem auch bei Frauen Anklang. Trotz kritischer Aspekte in der Studie implizieren die Ergebnisse, dass Qualifizierungsangebote zielgruppenspezifisch angeboten werden müssen, um über die eng am Gründungsthema interessierten Personen hinaus auch gründungsfernere Populationen zu erschließen.

Literatur

- BEUGELSDIJK, S.; 2007:** Entrepreneurial culture, regional innovativeness and economic growth. *Journal of Evolutionary Economics*, 17 (2), 187-210.
- BRANDENBURGISCHE TECHNISCHE UNIVERSITÄT COTTBUS (BTU) (HRSG.); 2009:** Brandenburgische Technische Universität Cottbus, Statistiken 2008/2009, [online: www.tu-cottbus.de/intern/mitarbeiterportal/berichte-statistiken/statistik/statistische-jahrbuecher.html, 27.03.2009].
- BRAUKMANN, U. UND SCHNEIDER, D.; 2007:** Die Entwicklung der Persönlichkeit des Unternehmers aus wirtschaftspädagogischer Perspektive. In: BADER, R.; KEISER, G. und UNGER, T. (Hrsg.): *Entwicklung unternehmerischer Kompetenz in der Berufsausbildung. Hintergründe, Ziele und Prozesse berufspädagogischen Handelns*. wbv, Bielefeld, 93-121.
- BRUNS, R. W. UND GÖRISCH, J.; 2002:** Unternehmensgründungen aus Hochschulen im regionalen Kontext – Gründungsneigung und Mobilitätsbereitschaft von Studierenden. *Arbeitspapiere Unternehmen und Region*, 1/2002. Karlsruhe.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (HRSG.); 2005:** Wissens- und technologieorientiertes Gründungsgeschehen: Kienbaum-Bestandsaufnahme für eine Weiterentwicklung von EXIST. BMBF, Bonn, Berlin.
- CESINGER, B. UND MÜLLER, C.; 2009:** Genderspezifische Lehre an deutschen Entrepreneurshiplehrstühlen – eine Notwendigkeit?: Ergebnisse einer Studie des Center of Entrepreneurship (COE) an der Universität Hohenheim. Hohenheim, bga.
- CLARK, B.; 2001:** The Entrepreneurial University: New Foundations for Collegiality, Autonomy and Achievement. *Higher Education Management*, 13 (2), 9-24.
- DAUMARD, P.; 2001:** Enterprise Culture and University Culture. *Higher Education Management*, 13 (2), 67-74.
- DAVIES, J. L.; 2001:** The Emergence of Entrepreneurial Cultures in European Universities. *Higher Education Management*, 13 (2), 25-44.
- FALTIN, G.; 1998:** Das Netz weiter werfen – Für eine neue Kultur unternehmerischen Handelns. In: FALTIN, G.; RIPSAS, S. und ZIMMER, J. (Hrsg.): *Entrepreneurship. Wie aus Ideen Unternehmen werden*, München: Beck, 3-20.
- FALTIN, G.; 2001:** Creating a Culture of Innovative Entrepreneurship. *Journal of International Business and Economy*, 2 (1), 123-140.
- FREESE, E.; 2005:** Web-basierte Bildungsangebote für Existenz- und Unternehmensgründungen an Hochschulen: Analyse eines Pilotprojektes an der Universität Bonn (Dissertation, Bonn, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn, 2005) [online: http://hss.ulb.uni-bonn.de/diss_online/landw_fak/2005/freese_esther/0470.pdf, 26.06.09].
- HAASE, H. UND LAUTENSCHLÄGER, A.; 2007:** Berufsabsichten und Gründungspotenzial: Thüringer Studierendenbefragung 2007 an der Technischen Universität Ilmenau. *Research Papers in Economics and Law (RPEL)*, 6.
- HEKMAN, B.; 2006:** Entrepreneurship Education in Europa. Entwicklung einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Empfehlung zur Förderung von Gründungskompetenz im Handwerk mit dem Schwerpunkt Erstausbildung (Dissertation, Köln, Universität zu Köln, 2005). [online: <http://kups.ub.uni-koeln.de/volltexte/2006/1744>, 04.01.2008].
- HEMER, J.; BERTEID, H.; WALTER, G. UND GÖTHNER, M.; 2006:** Erfolgsfaktoren für Unternehmensausgründungen aus der Wissenschaft. *Studien zum deutschen Innovationssystem*, 5. Karlsruhe, Fraunhofer ISI.
- JACK, S. L. AND ANDERSON, A. R.; 1999:** Entrepreneurship education within the enterprise culture: Producing reflective practitioners. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 5 (3), 110-125.

JOSTEN, M.; LAUX, J. UND THOMM, M.; 2008a: Gründungsquell Campus (I): Neue akademische Gründungspotentiale in wissensintensiven Dienstleistungen bei Studierenden. Arbeitspapiere zur Mittelstandsökonomie, 12. Trier, Inmit.

JOSTEN, M.; LAUX, J. UND THOMM, M.; 2008b: Gründungsquell Campus (II): Neue akademische Gründungspotentiale in wissensintensiven Dienstleistungen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Arbeitspapiere zur Mittelstandsökonomie, 13. Trier, Inmit.

KULICKE, M.; 2009: Auf Nachhaltigkeit setzen: Gründungskultur dauerhaft verankern. EXIST-News, 02, 4-9.

KULICKE, M.; STAHLLECKER, T.; LO, V. UND WOLF, B.; 2006: EXIST – Existenzgründungen aus Hochschulen. Bericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Förderzeitraum 1998 bis 2005 (Kurzfassung), Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Berlin.

LILISCHKIS, S.; 2001: Förderung von Unternehmensgründungen aus Hochschulen: Eine Fallstudie der University of Washington (Seattle) und der Ruhr-Universität Bochum (Dissertation, Bochum, Ruhr-Universität, 2001). Lohmar, Köln: Eul.

MCINNIS, C.; 2001: Promoting Academic Expertise and Authority in an Entrepreneurial Culture. Higher Education Management, 13 (2), 45-56.

MINGUZZI, A. AND PASSARO, R.; 2000: The network of relationships between the economic environment and the entrepreneurial culture in small firms. Journal of Business Venturing, 16, 181-207.

OERTER, R.; 1998: Kultur, Ökologie und Entwicklung. In: Oerter, R. und Montada, L. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie, Beltz, Weinheim, 84-127.

STEPHAN, U.; 2008: Culture of Entrepreneurship (C-ENT)/Kultur der Selbständigkeit: Konzeptualisierung und erste Validierung eines Fragebogens zur Erfassung einer unternehmertumsförderlichen Kultur (Dissertation, Marburg/Lahn, Philipps-Universität Marburg, 2008) [online: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2008/0146/pdf/dus.pdf>, 26.06.09].

SUDDLE, K.; BEUGELSDIJK, S. AND WENNEKERS, S.; 2006: Entrepreneurial Culture as Determinant of Nascent Entrepreneurship. SCALES-paper, N200519. Zoetermeer (The Netherlands). EIM Business and Policy Research.

TSCHMARKE, A.; 2000: Schulischer und universitärer Bereich als Instrument zur positiven Beeinflussung eines Klimas für unternehmerische Selbständigkeit und wirtschaftliche Eigenverantwortung. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung, 2, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 88 NF, Wiesbaden, 81-124.



Gabriele Weineck, geb. 1974, studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin und erhielt ihren Abschluss 2000. Sie hat im Anschluss eine Ausbildung zur Referentin für Fundraising & Sponsoring absolviert und ist seit 2003 in verschiedenen Gründungsprojekten als Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit und Marketing tätig gewesen, zwischen 2007 und 2008 auch als Projektleiterin. Seit Juni 2008 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl ABWL III und Besondere der Organisation, des Personalmanagement sowie der Unternehmensführung (Prof. Dr. Christiane Hipp) beschäftigt. Sie arbeitet im EXIST-III-Projekt „Gründungs- und Teamkompetenzwerkstatt“ mit und ist vor allem in der Sensibilisierungs- und Vorgründungsphase sowie in der Gründungsberatung aktiv.



Astrid Lange, geb. 1980, studierte zwischen 1999 und 2006 Diplom-Psychologie (Schwerpunkte Pädagogische Psychologie, Arbeits- & Organisationspsychologie) an der Universität Potsdam. Nachdem sie hauptsächlich in der Begabungsförderung aktiv war, ist sie seit Oktober 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl ABWL III und Besondere der Organisation, Personalmanagement sowie der Unternehmensführung (Prof. Dr. Christiane Hipp) beschäftigt. Im Verbundprojekt „Mobilisierung innovativer Unternehmerinnenpotenziale“ und im EXIST-III-Projekt „Gründungs- und Teamkompetenzwerkstatt“ liegen ihre Tätigkeitsschwerpunkte in der Gründungssensibilisierung und in der Erforschung von Gründungsintentionen.