CEDEFOP Dokument

Chancengleichheit und Berufsbildung Unternehmensgründung und -leitung durch Frauen

Die Situation in der Bundesrepublik Deutschland (DE)
National Report Federal Republic of Germany (EN)
Rapport national République fédérale d'Allemagne (FR)
Synthesis Report (EN)

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

CEDEFOP Dokument

Chancengleichheit und Berufsbildung
Unternehmensgründung und -leitung durch Frauen
Die Situation in der Bundesrepublik Deutschland (DE)
National Report Federal Republic of Germany (EN)
Rapport national République fédérale d'Allemagne (FR)
Synthesis Report (EN)

Claudia Gather, Sabine Hübner, Annie May

1986/87

1. Auflage, Berlin, 1988

Herausgeber:

CEDEFOP — Europäisches Zentrum für die Förderung
der Berufsbildung
Bundesallee 22, **D-1000 Berlin 15**
Tel: (030) 88 41 20, Telefax: (030) 88 41 22 22
Telex: 184 163 eucen d

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates
der Europäischen Gemeinschaften errichtet.

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung
Cataloguing data can be found at the end of this publication
Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1988

ISBN: 92-825-8161-6

Kat.: HX-52-88-251-3A-C

Printed in Belgium

Inhaltsverzeichnis

1.Voraussetzungen bei Existenzgründungen von Frauen

Zwei gegenläufige Tendenzen sind auf dem Markt für Frauenerwerbsarbeitsplätze in der Bundesrepublik zu beobachten:

- Das Angebot an Arbeitsplätzen ist seit Jahren unverändert gering. Die Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit, Ursula Engelen-Kefer, stellt fest:
  "Frauen sind .. zunehmend stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer... 1985 ging die Zahl der arbeitslosen Frauen zunehmend über die von 1984 hinaus. Im Jahresdurchschnitt waren 1 Million Frauen arbeitslos gemeldet, das sind 3 % mehr als im Vorjahr, während sich die Zahl der arbeitslosen Männer nur um 1 % (auf 1,3 Mio) erhöhte. Die Arbeitslosenquote für Frauen lag bei 10,4 %, die der Männer betrug 8,6 %." (1)

- Immer nachdrücklicher bestehen Frauen auf einem Arbeitsplatz, der ihren Vorstellungen, ihrer familiären Situation, ihrer Qualifikation und Ambition angemessen ist.

Statt in dieser unbefriedigenden Situation zu resignieren, beginnen viele Frauen, Chancen und Risiken der Selbständigkeit unter sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen erneut gegeneinander abzuwägen. Häufig führen diese Überlegungen zur Entscheidung für die berufliche Selbständigkeit.

1980 wurden in der Bundesrepublik insgesamt 42.786 Gewerbe von Frauen angemeldet. 1984 waren es mehr als doppelt so viele Meldungen: 103.489. Unter Berücksichtigung der im gleichen Zeitraum ebenfalls erheblichen Zunahme der Gewerbeabmeldungen ergibt sich dennoch eine Steigerung im Saldo (Gewerbeanmeldungen minus Gewerbeabmeldungen) von 8.547 auf 31.583.(2)

Damit wurden 1984 ein Drittel (32,9 %) der Gewerbeanmeldungen von Frauen durchgeführt.(3) 23 % aller Selbständigen in der Bundesrepublik sind Frauen.

Selbständige Frauen sind überwiegend in Branchen tätig, in denen kleine und mittlere Unternehmen das Bild bestimmen: Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Dienstleistungen.(4)

---

(1) Engelen-Kefer, Ursula: Rede anläßlich des Schafferinnen-Mahls in Bremen, September 1986, Manuskript, S. 2.

(2) Eigene Berechnungen"auf der Grundlage von Clemens, Reinhard, und Christina Friede: Existenzgründungen in der Bundesrepublik Deutschland - Grundlagen einer Existenzgründungsstatistik, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 8 NF, Bonn 1986, S. 42 und 62. Diese Zahlen sind lediglich Anhaltspunkte für den "Gründerinnenboom"; wieviele Existenzgründungen tatsächlich von Frauen durchgeführt werden, läßt sich aufgrund des dürftigen statistischen Materials nicht ermitteln.

(3) Ebenda, S. 42.

(4) Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1984, Stuttgart, Mainz 1984, S. 101.

Viele der von Frauen geleiteten Unternehmen arbeiten an der Grenze der Überlebensfähigkeit: Unter den Selbständigen in der Bundesrepublik kamen 1982 45,1 % der Männer, aber nur 15,2 % der Frauen auf ein Nettoeinkommen von mehr als 3.000 DM im Monat. Ein Einkommen von unter 1.000 DM monatlich hatten 32,8 % der Frauen und nur 4,7 % der Männer.(1)

An das Wachstumspotential und die Flexibilität gerade der kleinen und mittleren Unternehmen knüpfen sich viele wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Hoffnungen. Von einer Politik, die darauf abzielt, dieses Potential zu erschließen und zu stabilisieren, können und sollen von Frauen geleitete Unternehmen profitieren.

Einige dieser Bemühungen zielen darauf ab, das bei vielen kleinen und mittleren Unternehmen festgestellte "management gap" durch Aus- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Existenzgründer/innen zu verringern.(2)

Welche Qualifikation der ideale Unternehmer oder die ideale Unternehmerin aufweisen muß, wie die Qualifikationsmerkmale den Geschäftserfolg beeinflussen, darüber gibt es viele Annäherungen und Vermutungen.

Henri Le Marois hat aus der Literatur wesentliche Bestandteile der Unternehmerqualifikation zusammengefaßt (3). Dazu gehören

- Marktgespür,
- Kenntnis der und Zugang zu den erforderlichen Ressourcen,
- Führungsqualitäten,
- einschlägige Berufserfahrung.

Im Zusammenhang mit ihren oft inkonsistenten Berufsverläufen haben Frauen weniger Möglichkeiten, Berufs- und Branchenerfahrung zu sammeln. Ihre Aufstiegschancen sind deutlich geringer als die ihrer männlichen Kollegen und es fehlt ihnen an Gelegenheit, ihre Führungsqualitäten zu entwickeln

---

(1) Vgl. z.B. Haskins, Gabrielle: Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte kleiner Unternehmen: Neue Ansätze. in: Berufsbildung, Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung Nr. 14, S. 18-22.

(2) Nach der Arbeitsstättenzählung von 1970 betrug der Frauenanteil an den tätigen Inhabern in der Bundesrepublik insgesamt 24,8 %. Überproportional häufig leiteten sie Betriebe mit einem bis vier Beschäftigten, der Frauenanteil betrug hier 28,4 %; bei den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten waren dagegen nur 12,8 % der tätigen Inhaber Frauen.
Vgl. Schlemper-Kubista, Annemarie, und Helmut Wollrab: Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Bedeutung der selbständigen Unternehmerinnen und mitarbeitenden Unternehmerfrauen, Nr. 79 der Schriften zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1980.

(3) Vgl. Le Marois, Henri: Entrepreneur a-t-il un Féminin? Tischvorlage für das OECD-Seminar über die Rolle der Frauen in der Entwicklung lokaler Beschäftigungsinitiativen, Paris, 30./31.5. 1985.

Zur Unternehmer/innen-Qualifikation gehören zudem bestimmte Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale, deren Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein den Geschäftserfolg beeinflußt - möglicherweise jedoch nur, weil sie zum Bild "des Unternehmers" dazugehören und von der Umwelt erwartet werden. In der einschlägigen Literatur besteht weitgehende Übereinstimmung über folgende Eigenschaften als unternehmerische Qualifikationsbestandteile:(1)

- Selbstbestimmtheit
- Selbstvertrauen
- Organisationstalent
- Überzeugungskraft
- Flexibilität.

Diese Eigenschaften - abgesehen von der Flexibilität - sind nicht Bestandteil des Rollenmodells einer Frau und Mutter, das die geschlechtsspezifische Sozialisation der Mädchen beherrscht.

Mit einer Unternehmensgründung brechen Frauen aus ihrer traditionellen Rolle aus. Das erfodert Mut; Gründerinnen müssen sehr viel mehr Motivation für diese Entscheidung aufbringen als Gründer.

Diese Überlegungen lassen daran zweifeln, ob Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. Existenzgründungskurse, bei denen das Geschlecht des Teilnehmers/der Teilnehmerin unberücksichtigt bleibt, den besonderen Problemen von Gründerinnen gerecht werden. Aus diesem Grund hat das CEDEFOP auf europäischer Ebene eine Befragung von Institutionen der Gründungsförderung sowie von Gründerinnen organisiert. Es soll ermittelt werden

- welche speziellen Weiterbildungsangebote für Gründerinnen in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft existieren,

- welche besonderen Weiterbildungsbedürfnisse Gründerinnen aus der Sicht von Finanzierungs-, Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen haben und

- welche Weiterbildungsbedürfnisse die befragten Unternehmerinnen selbst festgestellt haben.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Befragungsergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West).

---

(1) Vgl. ebenda.

2. Vorgehensweise

2.1. Befragung der Institutionen

Datenbasis des vorliegenden Berichts sind die Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage mittels zweier vom CEDEFOP entwickelten Fragebögen. Fragebogen "B" richtet sich an Institutionen, Organisationen und Projekte, die Existenzgründungen in Form von

- beruflicher Weiterbildung,
- beruflicher Weiterbildung speziell für Frauen,
- Finanzierung und
- Beratung

unterstützen.

Um dieser funktionalen Gliederung Rechnung zu tragen, besteht der Fragebogen "B" aus einem allgemeinen Teil, der sich an alle angeschriebenen Institutionen richtet, sowie aus vier zusätzlichen Fragekomplexen zu den oben angegebenen Funktionen.

In der Bundesrepublik ist keine eineindeutige Zuordnung von Institutionen zu diesen Funktionen nachvollziehbar. Deshalb wurde die funktionale Zuordnung den Institutionen selbst überlassen; sie erhielten den gesamten Fragebogen mit sämtlichen Fragekomplexen zugeschickt.

Viele der Institutionen gaben an, für mehrere Aufgabenbereiche zuständig zu sein.

Mit der Auswahl der Institutionen wurde keine Repräsentativität angestrebt. Ziel war, das Spektrum der auf dem Gebiet der Existenzgründung tätigen Institutionen zu erfassen und darüberhinaus die vorhandenen Erfahrungen mit Gründerinnen möglichst umfassend zu dokumentieren. Deshalb wurde als zusätzliches Auswahlkriterium ein hoher Frauenanteil an den Klienten berücksichtigt.

Entsprechend ihrer Bedeutung im Zusammenhang mit Existenzgründungen wurden bei der Auswahl Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern mit 25% einbezogen.

Als Weiterbildungsträger wurden in erster Linie die Volkshochschulen angeschrieben. Die Anschriften solcher Volkshochschulen, die Existenzgründungskurse anbieten, erhielten wir von den Landesverbänden. Weitere Weiterbildungsträger ermittelten wir mit Hilfe von Verzeichnissen der Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen, herausgegeben z.B. von der Bundesanstalt für Arbeit.

Um unsere Informationen über Existenzgründungshilfen speziell für Frauen zu ergänzen, schrieben wir an 59 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf Landes- und Kommuneebene und baten sie, uns ihnen bekannte Träger spezieller Seminare und Kurse für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen zu nennen.

Demnach gibt es unseres Wissens in der Bundesrepublik und Berlin (West) sieben auf dem Gebiet der Existenzgründung ausschließlich für Frauen tätige und von Frauen geleitete Weiterbildungsträger:
- Projekt Frauenbetriebe, Frankfurt am Main
- Zentrum für Frauenkooperativen, Gießen
- Frau und Arbeit, Hamburg
- Verein zur Förderung stadtteilnaher Volkshochschularbeit, Berlin
- Frauenbüro, Kassel
- Erholungs- und Begegnungswochen in Bayern, Vilshofen
- Berufsplanung für Frauen, Berlin.

Das Frauennetzwerk Goldrausch, Berlin, vergibt zinsgünstige Kredite an Frauenprojekte.
Der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. in Frankfurt am Main bietet in Zusammenhang mit Existenzgründungen Beratungen im Vorfeld an.

Sechs dieser Institutionen haben den Fragebogen "B" beantwortet. Vereinfachend und nicht in jedem Fall zutreffend werden sie im folgenden häufig unter dem Begriff "Frauenprojekte" zusammengefaßt.

In Einzelfällen führen auch andere Institutionen spezielle Programme für Existenzgründerinnen/Unternehmerinnen durch.

Bei der Auswahl der Unternehmensberater wurden aufgrund des hohen Frauenanteils an den Selbständigen im Einzelhandel sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe in diesen Branchen tätige Berater bevorzugt. Einige der angeschriebenen Berater gehören zum alternativen Bereich.

Kammern und Unternehmensberater sind auf dem Gebiet der Gründungsfinanzierung beratend und gutachterlich tätig. Durchgeführt wird die Gründungsfinanzierung von Kreditinstituten und alternativen Finanzierungsinstitutionen (Netzwerke). Herkömmliche und alternative Finanzierungsinstitutionen wurden in der Auswahl zu insgesamt 15 % berücksichtigt.

Wir haben im Zeitraum von Mai bis Juli 1986 122 Fragebögen "B" verschickt. Der Rücklauf beträgt 48 auswertbare Fragebögen, das entspricht einem Prozentsatz von 39.

Das Informationsmaterial, das uns die Institutionen geschickt haben, haben wir an geeigneten Stellen in die Auswertung miteinbezogen.

Für welche Aufgaben im Zusammenhang mit der Existenzgründung die Institutionen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, zuständig sind, zeigt die folgende Übersicht:

Institutionelle und funktionale Zuordnung der beantworteten Fragebögen "B"

Institutionen-gruppen	Anzahl der ausgewerteten Fragebögen	Anzahl der beantworteten Fragebogenabschnitte über:			
		berufliche Weiterbildung	berufliche Weiterbildung: spezielle Angebote für Frauen	Finanzierung	Beratung
Kreditinstitute	6	0	0	6	3
Frauenprojekte	6	4	4	1	4
Volkshochschulen	8	7	1	0	4
sonstige Weiterbildungsträger	7	7	4	1	3
Beratungseinrichtungen, Unternehmensberater	7	0	0	1	5
Handwerkskammern	7	1	0	4	7
Industrie- und Handelskammern	7	6	1	5	6
insgesamt	48	25	10	18	32

Die Antworten kommen aus allen Bundesländern; die Regionalverteilung geht aus der folgenden Aufstellung hervor:

Berlin	10 Institutionen
Nordrhein-Westfalen	9 Institutionen
Hessen	4 Institutionen
Bayern	4 Institutionen
Niedersachsen	4 Institutionen
Schleswig-Holstein	4 Institutionen
Baden-Württemberg	3 Institutionen
Hamburg	3 Institutionen
Rheinland-Pfalz	3 Institutionen
Saarland	3 Institutionen
Bremen	1 Institution

Von den sechs Frauenprojekten, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sind drei in Hessen, zwei in Berlin und eins in Hamburg angesiedelt.

Die Fragebögen wurden sowohl von Sachbearbeitern wie auch von Personen in Führungspositionen ausgefüllt. In siebzehn Fällen wurden keine Angaben zur Person des/der Ausfüllenden gemacht. Von den übrigen 31 Fragebögen wurden 10 von Frauen beantwortet.

2.2. Unternehmerinnenbefragung

Fragebogen "A" richtet sich an
- Frauen, die planen, ein Unternehmen zu gründen
- Frauen, die bereits gegründet haben
- Frauen, die ein bestehendes Unternehmen übernommen haben.

Die Unternehmerinnenfragebögen "A" wurden zusammen mit den Fragebögen "B" an die Institutionen/Projekte versandt. Die Institutionen wurden gebeten, Fragebogen "A" an eine ihnen bekannte Unternehmerin weiterzuleiten. Auf diese Weise sollten solche Unternehmerinnen befragt werden, die eine der angeschriebenen Institutionen aufgesucht, ihren Service beansprucht und an Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben.

Bei diesem Vorgehen war der Rücklauf gering; deshalb haben wir einige Fragebögen direkt an Unternehmerinnen verschickt.

Von 164 verschickten Unternehmerinnenfragebögen erhielten wir 27 auswertbare Fragebögen zurück. Dabei bleibt ungeklärt, wieviele Fragebögen Unternehmerinnen erreicht haben. Der geringe Rücklauf ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß einige Institutionen den Fragebogen "A" nicht weitergeleitet haben.

Die Rücklaufstruktur der beiden Fragebögen ist demnach nicht kongruent, das heißt, Vergleiche zwischen den Antworten auf die beiden Fragebögen sind nur in beschränktem Umfang möglich.

Aufgrund des geringen Rücklaufs hat die Unternehmerinnnenbefragung einen überwiegend explorativen Charakter.

3. Ergebnisse der Institutionenbefragung

3.1. Allgemeiner Teil

Im allgemeinen Fragebogenteil werden die Institutionen um eine Beschreibung ihrer Aufgaben und um Angaben zur eigenen Finanzierung gebeten. Es wird nach den Voraussetzungen einer erfolgreichen Unternehmensgründung und nach besonderen Maßnahmen für Gründerinnen gefragt.

Auf die Frage nach ihrer **Hauptzuständigkeit** im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen antworten die Institutionen (einige Doppelnennungen):

Institutionenkategorie ( ):Anzahl der Institutionen	Hauptzuständigkeit im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen auf dem Gebiet der		
	Information, Beratung und Orientierung	Finanzierung	Berufsbildung
Geschäftsbanken (6)	1	6	0
Frauenprojekte (6)	3	2	4
Volkshochschulen (8)	7	0	3
sonstige Weiterbildungsträger(7)	4	1	3
Beratungseinrichtungen, Unternehmensberater (7)	7	4	0
Handwerkskammern (7)	7	6	3
Industrie- und Handelskammern(7)	7	4	2

Im vergangenen Jahr haben insgesamt ca. 22.700 Gründer und Gründerinnen die Service-Angebote der befragten Institutionen wahrgenommen. Der **Frauenanteil** an der Klientel betrug etwa 31 %. Sechs Institutionen gaben keine Zahlen an; zehn weitere konnten ihre Zahlenangaben nicht nach Geschlecht aufschlüsseln.

Für die Institutionenkategorien ermittelten wir folgende Frauenanteile an der Gründerklientel:

- Frauenprojekte	100 %
- Beratungseinrichtungen, Unternehmensberater	42 %
- Weiterbildungsträger	21 %
- Geschäftsbanken	19 %
- Kammern	16 %

In diesem Zusammenhang muß noch einmal auf die Auswahlkriterien (unter anderem: hoher Frauenanteil an der Klientel) für die Institutionen und die fehlende Repräsentativität hingewiesen werden.

Auf die Darstellung der weitgehend bekannten **Finanzierung** der Geschäftsbanken, Kammern (Körperschaften öffentlichen Rechts) und der Volkshochschulen wird an dieser Stelle verzichtet.

Die Frauenprojekte finanzieren sich überwiegend durch öffentliche Mittel. Das Frauennetzwerk "Goldrausch" vergibt Kredite aus Mitgliederinnenbeiträgen und Stiftungen. Nur ein Frauenprojekt finanziert sich privatwirtschaftlich.

Die Weiterbildungsträger sind organisatorisch und finanziell mit Kammern, Verbänden oder dem öffentlichen Bildungswesen (Universität) verknüpft. Nur für zwei der Weiterbildungsträger gilt dies nicht.

Beratungseinrichtungen und Unternehmensberater finanzieren sich weitgehend über ihre Beratungstätigkeit.

Auf die Frage nach der regionalen oder überregionalen **Einbindung** ihrer Tätigkeit wiesen die meisten Institutionen auf ihre Zugehörigkeit zu Dachverbänden hin. Darüberhinaus werden - neben der Existenzgründungsförderungspolitik und der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen ganz allgemein - drei konkrete politische Programme aufgeführt, die den Rahmen für einzelne Maßnahmen der Institutionen bilden:

- die Qualifizierungsoffensive des Berliner Senats,
- die Wiedereingliederungsprogramme der Frauenbeauftragten des Berliner Senats und
- die Aktionsprogramme der Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft zur beruflicher Förderung benachteiligter Gruppen.

Die Frage, welche Eigenschaften, Kenntnisse, und **Voraussetzungen** bei **einer erfolgreichen Unternehmensgründung** gegeben sein müßten, wurde in gleicher Form den Institutionen wie den Gründerinnen/ Unternehmerinnen gestellt, sodaß ein Vergleich zwischen den Antworten möglich ist.

Die Befragten wurden gebeten, neun vorgegebene persönliche Eigenschaften, sieben Sach- und Fachkenntnisse sowie neun verschiedene Voraussetzungen jeweils entsprechend ihrer Bedeutung für eine erfolgreiche Unternehmensgründung mit Rangziffern zu versehen. Die Liste der Eigenschaften sowie die der Fachkenntnisse konnten um zusätzliche Items ergänzt werden. Eine Tabelle mit den Einzelergebnissen befindet sich im Anhang.

Relativ große Einigkeit bestand bei den befragten Institutionen hinsichtlich der erforderlichen **Kenntnisse.** An erster Stelle steht die fachliche Produktkenntnis, gefolgt von Planung und Marketing (gleichrangig) sowie Finanzierung. Kenntnisse in
- Mitarbeiterführung
- Buchhaltung und
- neuen Technologien

werden als weniger wichtig eingeschätzt.

Zwischen den einzelnen Institutionengruppen gibt es nur wenig gravierende Unterschiede in der Einschätzung der Kenntnisgebiete. Im Vergleich zu den übrigen Institutionen messen die Handwerkskammern der Mitarbeiterführung, die Banken den Buchhaltungskenntnissen mehr Gewicht bei. Die Berater halten Finanzierungskenntnisse für weniger bedeutend.

Einzelne Institutionen ergänzten die vorgegebene Liste um folgende aus ihrer Sicht nützliche Kenntnisse (Einmalnennungen):

- "alte" Techniken und Produktionsverfahren,
- Umwelttechnik,
- Unternehmensführung,
- Verhalten den Kunden bzw. Gästen gegenüber,
- Recht.

Bei den persönlichen **Voraussetzungen** wird generell die Kenntnis der Branche an erster Stelle genannt. An zweiter Stelle steht die Berufserfahrung. Dann folgen
- "Geld",
- "eine innovative Idee",
- "eine abgeschlossene Berufsausbildung" und
- die "unternehmerische Ader".

Eine hohe Schulbildung, die Weiterführung eines Familienbetriebs und "keine Alternative" werden als wenig bedeutsam eingeschätzt.

Die Frauenprojekte und die Handwerkskammern messen der abgeschlossenen Berufsausbildung eine etwas höhere Bedeutung bei als die anderen Institutionen. Die "unternehmerische Ader" wird von Beratern und Handwerkskammern höher, von den Industrie- und Handelskammern unbedeutender eingeschätzt.

Einer der Befragten nannte zusätzlich folgende Voraussetzungen:
- ein (Ehe-)Partner, der mitzieht und das Vorhaben nicht torpediert,
- ein positives Gründungsklima im näheren Umfeld und in der öffentlichen Meinung.

Am stärksten divergierten die Meinungen hinsichtlich der für eine erfolgreiche Unternehmensgründung erforderlichen **Eigenschaften.** Generell stand die Entschlossenheit an erster Stelle. Es folgen in der Reihenfolge ihrer Bedeutung:

- Kreativität,
- Selbstsicherheit,
- gesunder Menschenverstand,
- Optimismus,
- Ehrgeiz,
- Führungsqualitäten,
- Wagemut und
- Humor.

Bei den Banken steht der Ehrgeiz schon an zweiter Stelle der Rangordnung.
Die Frauenprojekte werten den Humor sehr viel höher, Kreativität, Ehrgeiz und Führungsqualitäten niedriger als die übrigen Institutionen.
Für die Weiterbildungsträger sind Selbstsicherheit und gesunder Menschenverstand weniger wichtig.
Demgegenüber steht der gesunde Menschenverstand bei den Beratern an erster Stelle.
Bei den Handwerkskammern nimmt die Kreativität diese Vorrangposition ein. Sie messen den Führungsqualitäten etwas mehr Bedeutung bei als die übrigen Institutionen.
Die Industrie- und Handelskammern schätzen die Bedeutung von Optimismus, Ehrgeiz und gesundem Menschenverstand geringer ein.

Diese Liste wurde von den Befragten um einige Begriffe erweitert:
- Menschenkenntnis (drei Nennungen)
- Kooperationsfähigkeit (wurde von zwei Frauenprojekten genannt)
- kritische Distanz zum Vorhaben (Einzelnennung)
- Durchsetzungsvermögen "
- Erkennen günstiger Umstände "
- Konfliktfähigkeit "
- Lernfähigkeit "
- Stehvermögen "

Die Einschätzung durch die Institutionen fügt sich zu dem **Bild eines idealen Gründers / einer idealen Gründerin** zusammen: Er oder sie ist entschlossen und kreativ, kann Branchenkenntnis und Berufserfahrung vorweisen, hat gute fachliche Kenntnisse und zusätzlich Kenntnisse in den Bereichen Planung, Marketing und Finanzierung.

Die Anforderungen der Frauenprojekte an eine ideale Gründerin (wir vermuten, daß sie diese Frage im Hinblick auf die Gründungsvoraussetzungen von Frauen beantwortet haben, obwohl nicht ausdrücklich danach gefragt wurde) unterscheiden sich nur leicht von dem Gesamtergebnis: Sie sollte entschlossen und kooperationsfähig sein, Branchenkenntnis, Berufserfahrung und eine innovative Idee vorweisen können, ihr Fach sowie Planung und Finanzierung beherrschen.

Diese Idealbilder sollen den empirisch ermittelten Persönlichkeitsmerkmalen eines durchschnittlichen (männlichen) Gründers gegenübergestellt werden, wie sie Szyperski und Klandt mit Hilfe des "Sixteen Personality Factors"-Ansatzes herausgearbeitet haben:(1)

> "Gründer sind also begeisterungsfähiger und dominanter als die normale Bevölkerung. Sie zeichnen sich durch eine größere soziale Initiative und durch einen ausgeprägteren Individualismus aus. Im Hinblick auf das Selbstvertrauen ..., die Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Dingen ..., die Eigenständigkeit ... und die Triebspannung ... weisen die Gründer Werte im Normalbereich auf ... Im deutlichen Gegensatz zu den ausgesprochenen Hypothesen steht das bei den Gründern befundene geringe Maß an Flexibilität ...
>
> ...Überraschend ist, daß der Faktor .. "Cleverneß" bei den Gründern deutlich weniger stark ausgeprägt ist, als dies für die Normpopulation gilt ..., obwohl diese Eigenschaft sicherlich Bestandteil des Images der Unternehmer ist ..."

Hinsichtlich der übrigen Persönlichkeitfaktoren
- Kontaktinteresse
- allgemeine Intelligenz
- Belastbarkeit
- Feinfühligkeit
- Skeptizismus
- Disziplinierthеit

unterscheiden sich die Gründer nicht signifikant von der Normpopulation.

Mit dem Gründungserfolg (gemessen am Umsatz) sind nach Szyperski und Klandt die Persönlichkeitsmerkmale "Gruppenverbundenheit", "Selbstsicherheit" und "Dominanzstreben" am deutlichsten positiv korreliert.(2)

Nur neun der 48 Institutionen haben **besondere Aktivitäten für Gründerinnen** entwickelt: Fünf Frauenprojekte, zwei Weiterbildungsträger, ein Unternehmensberater und eine Bank. Eine weitere Bank plant zur Zeit solche Aktivitäten.

Die besonderen Aktivitäten werden als "Gründerinnen-Stammtisch" (Weiterbildungsträger) und "frauenspezifisches Weiterbildungsangebot und Existenzgründungsseminare" (Weiterbildungsträger) näher beschrieben.

---

(1) Vgl. Klandt, Heinz: Aktivität und Erfolg des Unternehmungsgründers. Eine empirische Analyse unter Einbeziehung des mikrosozialen Umfeldes, Bergisch Gladbach 1984, S. 192 - 203, hier S. 194 und 198.

(2) Vgl. ebenda, S. 202.

Eine Volkshochschule hat folgende Maßnahmen entwickelt:

"Vorbereitung auf die Gründung einer hauswirtschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaft im Rahmen eines Lehrgangs zur Vorbereitung auf den Abschluß Hauswirtschafter/in" und
"Fachliche Qualifizierung von Frauen aus Handwerksberufen, die eigene Betriebe aufbauen wollten oder aufgebaut hatten"

Eine Bank erläutert ihre Aktivitäten folgendermaßen:
"Knüpfen und Halten von Kontakten zu Frauenorganisationen, Vorträge, Teilnahme an Diskussionsveranstaltungen"

Interessant sind die Stellungnahmen der Institutionen, die keine besonderen Aktivitäten für Gründerinnen entwickelt haben. Die folgende Stellungnahme repräsentiert den Mehrheitsstandpunkt der Geschäftsbanken:

> " Unternehmensgründerinnen und -gründer haben bei uns die gleichen Beratungsmöglichkeiten, werden nach den gleichen Maßstäben beurteilt und erhalten die gleichen Konditionen, so daß nach unserer Auffassung eine Chancengleichheit besteht, die unserem Verständnis nach der Gleichberechtigung von Frau und Mann eher gerecht wird als eine unterschiedliche Behandlung."

Ein Betriebsberater begründet, warum er eine gezielte Förderung von Gründerinnen weder für notwendig noch für sinnvoll hält:

> "Wir arbeiten auf dem Prinzip der Gleichbehandlung (wie im Grundgesetz verankert), d.h. weibliches Geschlecht allein genügt nicht für bevorzugte Behandlung oder Aktivitäten."

Die Mehrzahl der Handwerkskammern kommentiert so oder ähnlich:

> "Existenzgründer und -gründerinnen werden gleich behandelt."

Alle Industrie- und Handelskammern bis auf eine äußern sich nicht zur positiven Diskriminierung von Gründerinnen.

Während sich die meisten Weiterbildungsträger eines Kommentars enthalten, beziehen zwei Träger eine vehemente Position gegen das Ansinnen der positiven Diskriminierung von Frauen:

> "Wir unterstützen die nach langer Zeit errungene Koedukation und nicht die reaktionäre getrennte Bildung."

> "Die Emanzipation als Verselbständigung zeigt sich meist auch auf dem Weg in die berufliche Selbständigkeit, so daß besondere Stützen, Hilfen usw. frauenspezifischer Art in der Regel nicht notwendig, aber auch nicht sinnvoll sind, da der rauhe Wind des Wettbewerbs hier keine Rücksicht kennt. Darauf muß man von Anfang an vorbereiten."

An dieser Stelle kann nicht die immer noch offene Frage von den Vor- und Nachteilen der Koedukation im Hinblick auf das Bildungs- und Ausbildungsverhalten von Mädchen und Frauen diskutiert werden. Wir stellen den Äußerungen der beiden Kursleiter die Meinung zweier Wissenschaftlerinnen, die sich mit dem Leistungsverhalten von Frauen auseinandergesetzt haben, gegenüber:

"Es zeigt sich, daß stereotype Rollenzuschreibungen in männlich dominierten Trainingsgruppen üblich sind und das Lernpotential und die Erschließung des Erfahrungsreichtums von Frauen behindern. Angesichts einer männlichen Mehrheit, die bestimmte Erwartungen an die Frauenrolle hat, sinkt die Risikobereitschaft von Frauen, neue Wege auszuprobieren. Hinzu kommt, daß der männliche Diskussionsstil als ein Machtfaktor im unterschiedlichen Interaktionsverhalten der Geschlechter eine große Rolle spielt und sich gegen das weibliche Redebedürfnis rücksichtslos durchsetzt...

Eine autonome Trainingsgruppe ... stärkt das weibliche Selbstvertrauen durch das Vorbild anderer Kolleginnen und vor allem durch den Einsatz der Trainerin selbst. Von entscheidender Bedeutung für die Teilnehmerinnen ist jedoch **die Chance, untereinander Informations- und Gruppenzusammenhänge aufzubauen, die der gegenseitigen Unterstützung dienen**, was in gemischten Gruppen regelmäßig mißlingt." (1)

39 Institutionen fügten dem Fragebogen kein **Zahlenmaterial** (2) über Gründerinnen bei. Neun Institutionen machten Angaben:

- Eine Berliner Geschäftsbank ermittelte einen Frauenanteil an den Existenzgründungsdarlehen aus ERP-Mitteln (3) von 29,41 %.

- Eine weitere Berliner Geschäftsbank stellt bei den an Frauen vergebenen Existenzgründungsdarlehen aus ERP-Mitteln folgende Branchenaufteilung fest:

  . 40 % Einzelhandel
  . 33 % Friseurinnen
  . 14 % Kosmetikerinnen
  . 3 % Dienstleistungen.

---

(1) Werner, Vera, und Claudia Bernardoni: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel am Ende des 20. Jahrhunderts, herausgegeben von der Deutschen Unesco-Kommission, Bonn 1986, S. 35 f.

(2) Zu einer ausführlichen Darstellung des vorhandenen Zahlenmaterials über Gründerinnen vgl. Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner: Schwierigkeiten und Barrieren bei Existenzgründungen von Frauen. Forschungsbericht für den Berliner Senator für Wirtschaft und Arbeit, Berlin, 1985.

Umfangreiches, zum Teil geschlechtsspezifisches Zahlenmaterial enthält der Untersuchungsbericht: Szyperski, Norbert, und Günter Kirschbaum: Unternehmensfluktuation in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Gründungen und Liquidationen im Zeitraum von 1973 bis 1979, Heft 75 der "Beiträge zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1981.

(3) ERP = European Recovery Program. Existenzgründungskredite aus dem ERP-Sondervermögen gehören zu den wichtigsten Finanzierungshilfen des Bundes bei Existenzgründungen.

- Die Handwerkskammer für Oberbayern gibt an, daß in ihrem Kammerbezirk 29 % der Einzelunternehmensgründer im Handwerk und in handwerksähnlichen Berufen Frauen seien.

- Bei einer weiteren Handwerkskammer beträgt der Frauenanteil an den Existenzgründungsberatungen jedoch nur 17,7 %, bei den ihr vorgelegten Kreditanträgen 16,6 %. 76 % der beratenen Frauen und 64 % der Kreditantragstellerinnen sind Friseurinnen und Kosmetikerinnen.

- Zwei Industrie- und Handelskammern geben als Frauenanteil an ihren Existenzgründungsseminaren 30 % bzw. 35 % an.(1)

Abgesehen von dem für das Handwerk vergleichsweise hohen Frauenanteil an den Unternehmensgründungen der oberbayerischen Handwerkskammer stimmen diese Zahlenangaben mit dem Gesamtbild, das sich aus dem verfügbaren statistischen Material ergibt, überein.

3.2. Beratung und Orientierung

Zu diesem Fragenkomplex haben sich 32 der befragten Institutionen geäußert (Vgl. dazu die Institutionen-Übersicht auf Seite 8).

Überwiegend werden die Beratungsmaßnahmen geschlechtsunspezifisch angeboten. Nur acht der Einrichtungen wenden sich mit ihren Beratungsangeboten speziell an Gründerinnen, davon vier im Zusammenhang eines allgemeinen Beratungsprogramms für Gründerinnen und Gründer. Vier Institutionen (Frauenprojekte) wenden sich ausschließlich an Frauen.

Drei Frauenprojekte machen genaue Angaben über ihre spezielle Zielgruppe:

- Sozialhilfeempfängerinnen ohne formale berufliche Qualifikation,

- Frauen, die ökonomische Unabhängigkeit und eine befriedigende Arbeit anstreben, die ihre Biographie als Frau berücksichtigt,

- Frauen, die Unabhängigkeit anstreben.

Eine Industrie- und Handelskammer gibt als besondere Zielgruppe ihrer Orientierungsmaßnahme arbeitslose Frauen an.

Auf die Frage, warum Frauen sich selbständig machen, nennen die Institutionen folgende **Motive** (zwölfmal keine Angabe):

---

(1) Sie gehören damit zu denjenigen Industrie- und Handelskammern mit einem relativ hohen Prozentsatz von Teilnehmerinnen an den Existenzgründungsseminaren. Vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag: DIHT-Umfrage "Existenzgründungsberatung der Industrie- und Handelskammern 1985", Bonn 1986, S. 28.

- Selbstbestimmung, Autonomie (am Arbeitsplatz), Unabhängigkeit, Selbstverantwortlichkeit (10 Nennungen)
- Existenzsicherung, wirtschaftliche Unabhängigkeit (9 Nennungen)
- Kooperation (3 Nennungen)
- Selbstverwirklichung (3 Nennungen)
- flexible Zeiteinteilung (wegen Kindern) (3 Nennungen)
- Arbeitsplätze für andere Frauen schaffen (2 Nennungen)
- Selbstbestätigung, Selbstwertgefühl (2 Nennungen)
- Suche nach sinnvoller (gebrauchswertorientierter) Arbeit (2 Nennungen)

Einzelnennungen:

- eigene Idee durchsetzen
- berufliche Weiterentwicklung
- Erfolg
- Wohnort und Arbeitsplatz verbinden
- befriedigendere humanere Arbeitsbedingungen
- nicht-taylorisierte Produktionsweise
- Unzufriedenheit in abhängiger Beschäftigung
- meist Zuverdienst, selten Vollexistenzgrundlage.

In einer empirischen Untersuchung über Existenzgründungen von Frauen in Berlin stellte sich heraus, daß sich die Motive von Gründerinnen und Gründern nicht wesentlich unterscheiden. Die in dieser Untersuchung befragten Experten gestanden Frauen jedoch kaum eigenständige Motive zu.(1)

Wegen der unterschiedlichen Erhebungsmethoden sind Vergleiche zu der hier vorgelegten Motivliste nur mit Einschränkung möglich. Es ergibt sich hier jedoch ein überwiegend positiv formuliertes Bild der Gründungsmotivation von Frauen, zu dem die Frauenprojekte zwar beigetragen haben, das sie jedoch nicht entscheidend geprägt haben.

Motivliste der Frauenprojekte:
- Existenzsicherung (dreimal genannt)
- Selbstbestimmtheit (zweimal)
- flexible Zeiteinteilung (zweimal)
- andere, sinnvolle Arbeit (einmal)
- Wohnort und Arbeitsplatz verbinden (einmal).

Negativ bewertete Motive wie Selbstverwirklichung, Zuverdienst, Unzufriedenheit in der abhängigen Beschäftigung, hinter denen keine ernsthafte, ökonomisch tragfähige Motivation vermutet wird, spielen bei allen befragten Institutionen zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle.

Eine umfangreiche, vielfältige Liste kam auch auf die Frage nach den besonderen **Stärken** von Gründerinnen zusammen. Hier werden nur die mehrfach genannten Begriffe aufgeführt:

- Zielstrebigkeit (sechsmal)
- Ausdauer, Zähigkeit (viermal)
- Einfühlungsvermögen (viermal)

---

(1) Vgl. Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner, a.a.O., S.89 - 94 und 119.

Zweimal genannt wurden:
- Kontaktfähigkeit
- Improvisationstalent
- sorgfältige Vorbereitung, Planung
- Kreativität
- Fleiß
- Realitätssinn
- Konsequenz
- Optimismus
- Mitarbeiterführung.

Hinzu kommen achtzehn einmal genannte Items. Elf Institutionen haben keine Angaben gemacht oder ausdrücklich vermerkt, daß sie die Fragestellung nicht für sinnvoll halten ("**den** Typus Frau gibt es nicht!").

Die Frauenprojekte nennen als weibliche Stärken:
- Ausdauer (zweimal)
- Improvisationstalent (einmal)
- sorgfältige Planung (einmal)

sowie fünf Einzelnennungen.

Vier der beratenden Institutionen sind der Ansicht, daß Gründerinnen keine geschlechtsspezifischen **Handicaps** überwinden müssen (außerdem achtmal keine Angabe). Insgesamt zwanzig Institutionen nennen für Frauen typische Gründungs-Handicaps. Überwiegend handelt es sich dabei um Tatbestände, die auf der strukturellen Diskriminierung von Frauen beruhen: weniger geeignete Berufsausbildung, mangelnde Berufserfahrung, typisch weibliche Lebensumstände.

Handicaps aufgrund weiblicher Berufsbiographie:
- fehlende Branchenkontakte und -kenntnisse (fünf Nennungen)
- fehlende Berufserfahrung (vier Nennungen)
- fehlende kaufmännische Kenntnisse (vier Nennungen)
- schlechtere Ausbildung (drei Nennungen)
- keine Erfahrung in der Geschäftswelt (eine Nennung)
- speziell bei Akademikerinnen: zu hohe Qualifikation (eine Nennung)

Handicaps aufgrund typisch weiblicher Lebensumstände:
- fehlende Finanzierungsquellen und Kreditwürdigkeit (drei Nennungen)
- kein Vermögen (Zwei Nennungen)
- mangelndes Zutrauen zu Frauen in frauenuntypischen Berufen (zwei Nennungen)
- Überlegenheitsgefühl männlicher Mitarbeiter (eine Nennung)
- familiäre Situation, Doppelbelastung (eine Nennung)
- fehlende Unterstützung durch die Ehemänner oder Partner (eine Nennung)
- wenig langfristige Planung

Den Frauen zugeschriebene gründungshemmende Eigenschaften:
- fehlendes rationelles Denken und Handeln im betriebswirtschaftlichen Kalkül (zweimal)
- mangelnder Realitätssinn (zweimal)
- mangelnde Härte
- unkritisches Verhalten
- Eigensinnigkeit
- wenig Durchhaltevermögen
- Unsicherheit
- Selbstüberschätzung
- wenig Durchsetzungsvermögen
- sie scheitern auf sich allein gestellt häufig und begreifen dies als eigenes Versagen
- sie sind nicht robust genug (je einmal)

Mit vier Nennungen haben die Frauenprojekte überwiegend zur Liste der berufsbiographischen Handicaps beigetragen.

Ein Weiterbildungsträger hat in seiner langjährigen Praxis folgendes Verhalten bei Existenzgründerinnen beobachtet:

> "Leider sind Frauen - weniger als Männer - bereit, auch mit anderen Frauen oder Männern gemeinsam eine Unternehmung zu gründen. Meiner Erfahrung nach ist die "verselbständigte" Frau eine weniger anthroposophisch ausgerichtete, marktorientierte Einzelkämpferin! Wohlgemerkt die "Erfolgreiche"!"

Diese Vermutung läßt sich durch Zahlenmaterial belegen. Szyperski und Kirschbaum haben aufgrund der ihnen vorliegenden Statistiken über Unternehmensgründungen in Nordrhein-Westfalen festgestellt, "daß Frauen bei den Einzelunternehmungen eindeutig stärker vertreten sind als bei den übrigen Gesellschaftsformen, die in der Regel einen Partner bzw. Partnerin bei der Gründung erfordern."(1)

Unseres Erachtens ist der Kausalzusammenhang für dieses statistische Phänomen mit dem Verweis auf die weibliche Psyche nicht ausreichend erhellt. Für die Tendenz zur Einzelgründung bei Frauen kann z.B. auch die geringe Größe der von Frauen gegründeten Unternehmen verantwortlich sein.

Gemessen an der geringen Bereitschaft, gezielte Gründerinnenförderung zu betreiben, erscheint die Einsicht in strukturelle Diskriminierung von Gründerinnen erstaunlich hoch. Die genannten gründungshemmenden Eigenschaften relativieren nur zum Teil die lange Liste der "weiblichen Stärken".

Bei einer genauen Analyse von Existenzgründungen von Frauen stellte sich heraus, daß die Gründungen selten lange vorausgeplant, sondern eher kurzfristig entschieden werden. Die **Anlässe** sind dabei oft lebensgeschichtliche Brüche der Gründerinnen, eine Veränderung in der familiären Situation wie zum Beispiel eine Scheidung.(2)

---

(1) Szyperski, Norbert, und Günter Kirschbaum, a.a.O., S. 97.

(2) Vgl. Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner, a.a.O., S. 89 - 94.

Dieser Befund wird durch die Erfahrungen der befragten Institutionen nicht ausdrücklich bestätigt. Vier von ihnen sind der Ansicht, daß es keine solchen geschlechtsspezifischen Anlässe gebe. Existenzgründungen von Frauen seien vielmehr die logische Konsequenz ihres beruflichen Werdegangs. Zwölf Institutionen machen keine Angaben.

Dreizehnmal werden familiäre Anlässe genannt: Scheidung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinder verlassen den elterlichen Haushalt.

Insgesamt zehn Nennungen beziehen sich auf Berufsverlauf und -erfahrungen:

- Arbeitslosigkeit (dreimal)
- Erfahrungen mit Sexismus am Erwerbsarbeitsplatz und der permanente psychische Verschleiß in von Männern dominierten Betrieben (zweimal)
- Diskriminierung von Frauen bei der Arbeitsplatzsuche
- keine Chancen im erlernten Beruf
- aus der Schwarzarbeitssituation herauskommen

Zwei der Befragten unterscheiden im Zusammenhang mit den Gründungsanlässen Typen von Gründerinnen. Den Typisierungen ist gemeinsam, daß sie anhand der Beziehungen zu (Ehe-)Männern gebildet werden:

" Es gibt sowohl das Hausweibchen, das vom gutverdienenden Mann eine Spielwiese bekommt, als auch die Pärchen-Gründung bis hin zur Gründung von Frauen bewußt ohne Mann" (alternativer Unternehmensberater)

"Vor den Ehen	-	Der unternehmerisch-selbständige Typ Jungunternehmerin
Zwischen den Ehen	-	Die negativ deplazierte Frau
nach den Ehen	-	Die meist erfahrene und "abgeklärte" reife Frau, die weiß, was sie will, und meist auch damit Erfolg hat" (Weiterbildungsträger)

Die Frage, ob sie Gründerinnen an bestimmte Organisationen verweisen, wird von den meisten (achtzehn) Institutionen mit "nein" beantwortet. **Verweise** sind nicht erforderlich, weil die Beratungsstellen ein fast geschlossenes System mit eingefahrenen Beratungswegen darstellen.

Es gibt wenig konkrete Vorschläge, wo Gründerinnen Rat und Informationen erhalten können. Die Frauenprojekte werden von den übrigen Institutionen ignoriert. Lediglich die "Vereinigung von Unternehmerinnen" (VvU) wird von einer Industrie- und Handelskammer als Ansprechpartnerin genannt. Mitglieder dieser Vereinigung müssen jedoch folgende Beitrittsvoraussetzungen erfüllen: Sie erwirtschaften einen Jahresumsatz von mindestens einer Million DM oder beschäftigen mindestens zehn Mitarbeiter. Diese Vereinigung vertritt daher nur am Rande die Interessen von Gründerinnen.

Fast alle anderen Verweise beziehen sich auf die üblichen Anlaufstellen: Kammern und Kreditinstitute. Die Industrie- und Handelskammern verweisen an Betriebsberatungsstellen und Unternehmensberater.

Wenn man die Erfahrungen von Gründerinnen mit dem Beratungsangebot dieser üblichen Beratungs- und Informationsstellen in die Überlegungen einbezieht, dann ist dieses Ergebnis unbefriedigend: Frauen werden häufig durch die Beratung entmutigt. Ermutigung und nützliche Informationen erhalten sie stattdessen zum Beispiel von Kollegen. Das heißt, das Beratungsangebot wird den spezifischen Problemen von Gründerinnen nicht voll gerecht.(1)

3.3. Finanzierungshilfen

Dieser Fragebogenteil wurde von achtzehn Institutionen ausgefüllt, die Gründer/innen bei der Finanzierung ihrer Vorhaben unterstützen. Die Zuständigkeit liegt fast ausschließlich bei den Kammern und den Geschäftsbanken (vgl. dazu die Institutionen-Übersicht auf Seite 8.)

Die meisten dieser Institutionen geben an, daß Gründerinnen im Vergleich zu Gründern ebensogut auf ihre Unternehmensgründung **vorbereitet** seien.

Nur zwei der Befragten, eine Bank und ein Unternehmensberater, sind der Ansicht, daß Frauen weniger gut vorbereitet seien. Sie kommentieren diese Einschätzung allerdings auf verschiedene Weise:

> "Kommen meistens ohne jedes Konzept, Planung, Zahlenmaterial usw., wollen erst "mal hören" (Geschäftsbank)

> "im Vergleich zu Männern sehr häufig keine Berufserfahrung und keine Berufsausbildung" (Unternehmensberater)

In der zuerst aufgeführten Stellungnahme wird das Vorgehen von Gründerinnen als wenig zielgerichtet beschrieben; in der zweiten werden die oft ungünstigeren Voraussetzungen genannt.

Keine der befragten Institutionen war der Meinung, daß Frauen besser auf ihre Unternehmensgründung vorbereitet seien.

Ausführlich gingen vor allem die Banken auf die **Kriterien der Kreditvergabe** ein.Gründungskreditbewerber werden beurteilt

- anhand des Gründungskonzepts (Plausibilität, Marktchancen, Standort, Kapitalbedarf, Rentabilitäts- und Liquiditätsvorschau) (neun Nennungen),

- nach den finanziellen Voraussetzungen (Eigenkapital, Beteiligung, Sicherstellung) (fünf Nennungen),

---

(1) Vgl. Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner, a.a.O., S. 85 - 88.

- nach dem persönlichen Eindruck und der persönlichen Eignung (Kreditwürdigkeit, korrektes Zahlungsverhalten in der Vergangenheit) (vier Nennungen),

- nach der fachlichen Qualifikation (Berufs- und Branchenerfahrung) (vier Nennungen).

Einige Institutionen beziehen sich auf die Richtlinien für die Vergabe von ERP-Existenzgründungskrediten als Kriterien für die Förderungswürdigkeit eines Gründungsvorhabens. Zwei Kammern weisen ausdrücklich auf das Vergabekriterium "Aussichten auf eine Vollexistenz" hin, an dem die Förderungswürdigkeit vieler Unternehmensgründungen durch Frauen scheitert.(1)

Insgesamt drei der Finanzierungsinstitutionen haben die Erfahrung gemacht, daß sie sich auf die **spezifischen Bedürfnisse** von Frauen einstellen mußten. Darunter sind die Geschäftsbank und der Unternehmensberater, die die schlechtere Vorbereitung von Gründerinnen beobachtet haben.

Bei der Bank wird ein höherer Zeitaufwand bei den Beratungsgesprächen mit Gründerinnen in Kauf genommen. Man schaftt ein offenes Gesprächsklima, erläutert ausführlich Erfordernisse und Risiken einer Existenzgründung und versorgt die Kundin mit Informationsmaterial.

Ähnliche Erfahrungen hat ein Weiterbildungsträger gemacht, der Frauen personenzentrierter berät.

Der Unternehmensberater führt aus:

> "Frauen haben es vielleicht insofern etwas schwieriger, da sie eher emotional argumentieren als rational. Dies ist bei Banken, die um ihre Kredite bangen, naturbedingt nicht sehr gefragt, vielmehr sind hier "nackte Zahlen" von Bedeutung. Dieser Nachteil wird aber in der Regel durch die Teilnahme von Beratern (Steuerberater, Betriebsberater, Architekt, Rechtsanwalt) ausgeglichen."

Experten und Berater übernehmen bei dieser Vorgehensweise die Aufgabe, in der Kommunikation zwischen der Bank und der Gründerin zu vermitteln und zu übersetzen. Die Gründerin macht so die Erfahrung, daß Experten ihre Interessen besser vertreten können als sie selbst und wird deshalb auch Entscheidungen an ihre Berater delegieren, die sie selbst treffen müßte.

Einen anderen Weg zur Lösung des "Sprachproblems" hat eine Organisation eingeschlagen, die im US-Staat Minnesota Frauen bei der Gründung und Führung kleiner Unternehmen unterstützt. WEDCO - "Women's Economic Development Corporation" - vermittelt zwischen ihren Klientinnen und der männlichen Geschäftswelt, zwischen der Sprache und Denkweise der Frauen und der Sprache und den Umgangsformen von Banken und etablierten Unternehmen:

---

(1) Vgl. Wloch, Eva, und Ingrid Ambos: Erschließung neuer beruflicher Arbeitsfelder und Tätigkeiten für Frauen - Frauen als Selbständige, in: Frauenforschung, Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, Heft 3/1986, S. 1 - 33, hier: S. 18.

"Frauen entscheiden sich ganzheitlicher und umfassender, beziehen die Folgen ihrer Entscheidung auf Familie und Umfeld mit ein. Dies kommt bei den Bankleuten häufig als zu diffuses oder nicht gründlich durchdachtes Konzept an.
Daher lehrt WEDCO die Frauen, ihre Stärke beizubehalten, die Entscheidungen jedoch in "Banksprache" zu übersetzen. Gleichzeitig vermittelt sie den Banken die andere Art von Entscheidungsfindung und sensibilisiert sie für die Belange von Gründerinnen."(1)

3.4. Weiterbildung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Fragenkomplexe B.III. (Bildungseinrichtungen, die Maßnahmen für Gründerinnen und Gründer anbieten) und B.IV. (Träger spezieller Bildungsmaßnahmen für Gründerinnen) zusammengefaßt.

Fragenkomplex B.III. wurde von 25 Institutionen beantwortet, und zwar von vier Frauenprojekten, vierzehn Weiterbildungsträgern und sieben Kammern (darunter eine Handwerkskammer) .

Zum Fragenkomplex B.IV. liegen uns zehn Antworten vor, und zwar von vier Frauenprojekten, fünf Weiterbildungsträgern und einer Industrie- und Handelskammer.

Die Frauenprojekte bieten Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen für Projekt- und Unternehmensgründerinnen an. Die Kurse wurden alle erst in den letzten drei Jahren eingerichtet (frühestens seit Januar 1984). Diese Aktivitäten beruhen auf Erfahrungen in der Arbeit mit und für Frauen.

Längstens seit 1980 führen die befragten Volkshochschulen Existenzgründungskurse für Gründerinnen und Gründer durch. Diese Kurse sind eingebettet in die Angebotspalette der Volkshochschulen zum Thema "berufliche Bildung". In diesem Zusammenhang existieren an den meisten Volkshochschulen schon seit vielen Jahren Kurse, die Qualifikationen für die Führung von Kleinbetrieben vermitteln, z.B. Buchführungskurse für Selbständige.

Auch die anderen Weiterbildungsträger bieten neben den Existenzgründungsseminaren Qualifizierungsmaßnahmen zur Unternehmensführung und/oder Beratung bei der Gründung und Führung von Unternehmen und Projekten an. Abgesehen von den kammernahen Trägern haben diese Institutionen ihre Arbeit innerhalb der vergangenen fünf Jahre aufgenommen.

Die längste Erfahrung mit Seminaren und Informationsveranstaltungen für Existenzgründerinnen und -gründer haben die Kammern und die ihnen angeschlossenen Weiterbildungseinrichtungen. Die hier befragten Kammern nehmen diese Aufgabe schon seit Mitte der siebziger Jahre wahr.

---

(1) Lischke, Gerda: Frauen machen sich selbständig, in: Frauen-Informationsblatt Wintersemester 85/86 der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin, S. 58 - 60, hier: S. 59.

Fünf Träger (ein Frauenprojekt, drei Weiterbildungsträger,eine Kammer) erhalten eine **finanzielle Förderung** durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit oder des Bundesministeriums für Wirtschaft.

Alle Frauenprojekte, alle Volkshochschulen und drei der sonstigen Weiterbildungsträger erhalten Zuschüsse aus den Haushalten von Ländern oder Gemeinden. Ein Frauenprojekt und zwei Weiterbildungsträger werden finanziell von der Europäischen Gemeinschaft unterstützt.

Die Aktivitäten von vier Weiterbildungsträgern sind in eine lokale Beschäftigungsinitiative eingebunden.

Bei den Frauenprojekten und bei einer Volkshochschule ist das Geschlecht **Auswahlkriterium** für die Teilnahme an allen bzw. an bestimmten Bildungsmaßnahmen.

Zwei Frauenprojekte sprechen darüberhinaus eine spezielle Zielgruppe an: In einem Fall "Frauen aus sozialen Brennpunkten und vergleichbaren Lebenslagen mit einer spürbaren Basismotivation" (Sozialhilfeempfängerinnen), im anderen Fall "erwerbslose Frauen unter Berücksichtigung des Alters, des Grades der Motivation, der beruflichen und der durch familiäre Arbeit entstandenen Qualifikation".

Die Handwerkskammer setzt bei den Teilnehmer/inne/n die Meisterprüfung oder einen gleichwertigen Abschluß voraus. (Dies gilt vermutlich auch für die den Handwerkskammern nahestehenden Weiterbildungsträger.) Die Akademie für Unternehmensführung im Handwerk in München bietet ihre Existenzgründungsseminare ausdrücklich auch für die mitarbeitenden Ehefrauen von Handwerksmeistern an.

Einige Weiterbildungsträger haben "weiche" Auswahlkriterien: Eine Volkshochschule wendet sich an die Zielgruppe "Arbeitslose", ein anderer Träger setzt bei den Teilnehmer/inne/n eine technische Gründungsidee voraus, ein weiterer ermöglicht es den potentiellen Gründern und Gründerinnen, ihre Eignung zum Unternehmer bzw. zur Unternehmerin mit Hilfe eines Profilvergleichs zwischen erfolgreichen und gescheiterten Gründern nach dem Sixteen-Personality-Factors-Test zu überprüfen.

Die meisten Institutionen haben keine Teilnahmekriterien für ihre Kurse entwickelt.

Die **zeitliche Struktur** fast aller Kurse (mit Ausnahme der Qualifizierungsmaßnahmen der beiden zielgruppenorientierten Frauenprojekte) ist auf die Bedürfnisse von Berufstätigen abgestimmt: Sie finden abends und/oder an Wochenenden statt.

Von sechzehn Institutionen, die solche "berufsbegleitenden" Kurse anbieten, liegen Angaben über den zeitlichen Umfang vor: Er schwankt zwischen acht und 180 Stunden; der Mittelwert liegt bei 34 Stunden, der Zentralwert bei 25 Stunden. In einem Fall ist der Kurs in drei Module unterteilt, die unabhängig voneinander belegt werden können.

Fast alle Kurse, die dreißig Stunden oder weniger umfassen, werden als Blockveranstaltungen angeboten. Eine Ausnahme stellen die beiden nicht-zielgruppenorientierten Frauenprojekte dar, deren Kursabende im Wochenabstand stattfinden.

Alle Träger erheben **Teilnahmegebühren** mit Ausnahme zweier Frauenprojekte und einer Kammer (diese bietet nur Informationsveranstaltungen an).

Pro Stunde kostet die Kursteilnahme bei den Volkshochschulen durchschnittlich etwa 3,-- DM, sonst etwa 10,-- DM. In einigen Fällen kann die Gebühr auf Antrag ermäßigt werden.

Die Kurse bieten Gelegenheit zur **Selbsteinschätzung des eigenen Gründungspotentials.** Eine Handelskammer formuliert u.a. folgende Lernziele:

- "Lernen der wesentlichen persönlichen Gründereigenschaften, die auf den Gründungserfolg wirken" und
- "Fähigkeit zur Prüfung des eigenen Gründerpotentials erlangen"

Wenige Frauen passen nahtlos in das übliche Gründerbild. Deshalb nehmen die Frauenprojekte an dieser Stelle wesentliche Akzentverschiebungen vor. In ihren Kursen machen die Teilnehmerinnen "Übungen, die die eigenen Stärken betonen" oder setzen sich mit der Berufsrolle auseinander.

Diese Funktion der Gründerinnenkurse steht in Zusammenhang mit der Beobachtung, daß die Frauenprojekte ihre Seminare nicht als Block anbieten: Die Beschäftigung mit der neuen Rolle als Unternehmerin, die Arbeit an der eigenen Person kann durch die Kurse nur angeregt und unterstützt werden. Sie läßt sich zeitlich nicht auf die Kursstunden beschränken, sondern wirkt sich erfahrungsgemäß auf die gesamte Lebenseinstellung der Teilnehmerinnen aus (Vgl. dazu Abschnitt 4.5.). Daher liegt es nahe, zwischen den einzelnen Kursterminen zumindest eine Woche vergehen zu lassen, um den Frauen Gelegenheit zum Verarbeiten und Umsetzen der Anregungen zu geben.

In allen Kursen ist ein Wechsel zwischen Vortragsphasen und Diskussion von Fallbeispielen, Kleingruppenarbeit und Übungen vorgesehen.

Hinsichtlich der **Kursinhalte** gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Institutionengruppen. Allerdings behandeln die meisten Frauenprojekte und einzelne Weiterbildungs-

träger zusätzlich zum üblichen Kursprogramm neue alternative Unternehmensstrukturen wie Selbstverwaltung und kooperative Unternehmensführung.

Auf die Frage, welche **Kenntnisse und Fähigkeiten** die Teilnehmerinnen im Verlauf der Bildungsmaßnahme erwerben sollen, antworteten die Institutionen, die spezielle Gründerinnenkurse anbieten (zwei Institutionen haben keine Angaben gemacht):

Vorrangig sind die Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Führung von kleinen und mittleren Unternehmen erforderlich sind - das betriebswirtschaftliche "know how". Wichtig sind Kenntnisse in den Bereichen Planung, Finanzierung und Marketing.

Im Gegensatz zu den anderen Trägern halten die Frauenprojekte die Bereiche Vertrieb und Geschäftsführung für weniger wichtig.

Sozilisation, Mitarbeiterführung, zwischenmenschliche Beziehungen, Allgemeinbildung, Vertrieb und Produktionstechniken spielen in den Seminaren eine untergeordnete Rolle.

Generell hat bei allen Kursen - mit Ausnahme der Qualifizierungsmaßnahme für Frauen aus sozialen Brennpunkten - die Vermittlung von Kenntnissen, theoretischem und sachlichem Wissen den Vorrang vor praktischen Übungen und vor der Entwicklung persönlicher Kompetenzen.

So weit uns bekannt werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in allen Kursen mit umfangreichem **Arbeits- und Informationsmaterial** versorgt: Arbeitsbögen, Merkblätter, Literaturlisten, Handbücher (darunter einige von Kursleitern verfaßte). Die Handwerkskammern und die ihnen angeschlossenen Weiterbildungsträger können auf Lehrpläne und Lehrunterlagen zurückgreifen, die vom Institut für Technik der Betriebsführung im Handwerk erarbeitet worden sind.

Viele Träger setzen moderne **Unterrichtsmedien** ein. Das Institut zur Förderung von Existenzgründungen an der Fachhochschule des Saarlands (INEX) arbeitet in seinem Ausbildungsprogramm mit einem EDV-gestützten Planungs- und Kontrollsystem für Existenzgründer.

Fast alle Träger verfügen über eigene **Räume**, in denen sie die Kurse abhalten.

Aufgrund der uneinheitlichen und spärlichen Angaben läßt sich sehr wenig aussagen über die **Teilnehmerstruktur** der Kurse.

- Keine der Institutionen machte Angaben zur zahlenmäßigen Beteiligung von Behinderten oder Ausländern an den Existenzgründungskursen.

- Insgesamt sind 24 % der Teilnehmer an "gemischten" Kursen Frauen.

- Die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer sind zum größten Teil (60 %) zwischen 25 und 40 Jahren alt. Nur 16 % sind jünger, 24 % sind älter.

- Die Teilnehmerinnen bei den Frauenprojekten sind durchschnittlich etwas älter - die jüngste Altersklasse ist geringer, die mittlere stärker besetzt als insgesamt. (Das Alter stellt in einigen Projekten ein Auswahlkriterium für die Teilnahme dar.)

- Zwei Drittel der Teilnehmerinnen an den Kursen der Frauenprojekte sind arbeitslose Frauen.

Zwei Frauenprojekte setzen ausschließlich Dozentinnen und Referentinnen ein; die zwei anderen beschäftigen auch Männer. Sie nehmen jedoch innerhalb des Teams keine Führungspositionen ein. Insgesamt beträgt der **Männeranteil am Lehrpersonal** der Frauenprojekte knapp 20 %. Bei den übrigen Institutionen schwankt der Frauenanteil am Referententeam zwischen 0 und 5 %. Lediglich ein alternativer Weiterbildungsträger kann einen Frauenanteil von 50 % vorweisen. (Die Volkshochschulen blieben hier unberücksichtigt.)

Sechs Träger von Gründerinnenkursen (darunter zwei Frauenprojekte) laden zusätzlich Expert/inn/en und Diskussionspartner/innen zu den Kursterminen ein. Dabei handelt es sich u.a. um Mitarbeiter/innen von Banken, Berater/innen, Jurist/inn/en, erfolgreiche und erfolglose Gründer/innen, Mitarbeiterinnen von Frauenbetrieben.

Über die Kursteilnahme wird von den Trägern auf Wunsch eine **Bescheinigung** ausgestellt. Der Nutzen eines solchen Zertifikats könnte allenfalls in der Verbesserung der Kreditwürdigkeit liegen.

Die **finanzielle Belastung**, die durch die Teilnahme an einem Existenzgründungslehrgang entsteht, müssen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zum großen Teil selbst tragen:

- Teilnahmegebühren gehen zu Lasten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen; sie werden staatlich oder auf Verbandsebene bezuschußt. Einzelne Träger ermäßigen die Gebühren auf Antrag.

- Die Kosten des Lebensunterhalts und zusätzliche Aufwendungen, die durch die Qualifizierungsmaßnahme entstehen (Fahrtkosten, Unterbringung) gehen zu Lasten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Das Frauenprojekt, das erwerbslose Frauen zur Existenzgründung qualifiziert, hat erreicht, daß zehn Teilnehmerinnen einen Zuschuß zum Lebensunterhalt aus Mitteln der Europäischen Gemeinschaft erhalten.

- Für Kinderbetreuung während der Kurse ist nur bei zwei Frauenprojekten und einer Volkshochschule, die berufliche Qualifizierungsmaßnahmen speziell für Frauen anbietet, gesorgt. Diese Volkshochschule erhält dafür Zuschüsse von der zuständigen Frauenbeauftragten.

Ein Sonderfall nicht nur, aber auch hinsichtlich der Finanzierung ist die Qualifizierungsmaßnahme für Frauen aus sozialen Brennpunkten des Zentrums für Frauenkooperativen in Gießen:

> "Im Projekt wird nach dem Prinzip "learning by doing" verfahren. Das bedeutet, daß anknüpfend an die hauswirtschaftlichen Fertigkeiten der Frauen unverzüglich mit der praktischen Arbeit in
> - Änderungsschneiderei
> - Wasch- und Bügelstube
> - A-Z-Dienst mit Partyservice
> begonnen wurde. Parallel dazu werden Lerneinheiten zur Qualifizierung und Professionalisierung der Kenntnisse und Fähigkeiten durchgeführt. Qualifizierungsmaßnahmen in betriebswirtschaftlicher und kaufmänischer Hinsicht kommen hinzu."(1)

Dieses Projekt ist eine "Vollzeitmaßnahme", bei dem Arbeit und Qualifizierung miteinander verknüpft sind. Die Teilnehmerinnen sollen sich mit der Arbeit im Projekt ihren Lebensunterhalt verdienen.

Die Institutionen wurden gefragt, ob sie die Frauen zur Unterstützung und begleitenden Beratung an spezielle Organisationen **verweisen**. Die Antworten zeigen deutlich, daß es nur wenige solche Organisationen gibt und daß sie von den traditionellen Gründungsförderern nicht wahrgenommen werden. Es wird überwiegend an die üblichen Stellen verwiesen, Kammern und Kreditinstitute, Betriebs- und Unternehmensberater. Einzelne Frauenprojekte tun dies trotz teilweise schlechter Erfahrungen mit diesen Institutionen.

Ein Volkshochschulkursleiter würde Frauen an frauenspezifische Beratungs- oder Finanzierungseinrichtungen wie z.B. das Frauennetzwerk Goldrausch verweisen, wenn es sie in erreichbarer Nähe gäbe.

Ein Frauenprojekt, drei Weiterbildungsträger und eine Kammer verweisen Frauen ausdrücklich nicht an spezielle Organisationen. Einer der Weiterbildungsträger bergründet dies damit, daß er Hilfen frauenspezifischer Art für nicht notwendig und nicht sinnvoll hält, weil der rauhe Wind des Wettbewerbs keine Rücksicht kenne und man Gründerinnen darauf vorbereiten müsse.

Wenig Informationen haben wir über den Erfolg der Existenzgründungskurse. Zwölf Institutionen - fast alle Weiterbildungsträger - machen keine Angaben über den **Verbleib** der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Von den Kammern liegen und Angaben über den Anteil der tatsächlichen Gründer bzw. Gründerinnen an der Gesamtteilnehmerzahl vor, sie schwanken zwischen 10 und 50 %.

---

(1) Scheer, Gisela: Projektdarstellung des Zentrums für Frauenkooperativen Gießen, in: Dokumentation der Arbeitstagung "Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze", veranstaltet vom PROJEKT FRAU UND ARBEIT in Hamburg, 14.-16.2.1986, BBJ Consult Info Nr. 8, S. 18 - 21.

Aus spärlichen Angaben läßt sich vermuten, daß die **Abbruchquoten** bei den Volkshochschulen relativ hoch sein dürften (20 - 25 %), bei den Kammern dagegen sehr gering.

Nur die vier Frauenprojekte können angeben, was aus der überschaubaren Zahl ihrer insgesamt ca. 132 Teilnehmerinnen geworden ist. Wegen der sehr unterschiedlichen Zielgruppen, Teilnehmerinnenstruktur, Art und Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen, die bei zwei Projekten noch nicht abgeschlossen sind, können nur sehr vorsichtige Schlußfolgerungen gezogen werden:

- Bei den beiden nicht-zielgruppenorientierten Trägern liegt der Prozentsatz der Frauen, die tatsächlich gründen, bei etwa 10 %.

- Die Gründungskurse haben auch den Charakter einer beruflichen Orientierungshilfe für erwerbslose Frauen: Jede vierte Teilnehmerin hat während des Kurses oder danach einen Arbeitsplatz gefunden.

Die berufliche Orientierung ist ausdrücklich Aufgabe des Projekts des Zentrums für Frauenkooperativen in Gießen. Die Selbständigkeit wird in diesem Projekt nicht als der einzige Weg zu eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts dargestellt. Daneben werden drei weitere Arbeits- und Lernfeldern angeboten:

"- Orientierungs- und Motivierungskursen als vorbereitende Maßnahmen zur Vermittlung ins Arbeits- oder Berufsleben.

- Ausbildung bzw. Umschulung zur Schneiderin in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt.

- Teilqualifizierung zur Verbesserung der Selbstversorgung, d.h. die Frauen lernen für den eigenen häuslichen Bereich Schneiderei, Wäschepflege und hauswirtschaftliche Kenntnisse."(1)

Beim derzeitigen Umfang der Gründerinnenkurse funktioniert die **"Nachbetreuung"** der Teilnehmerinnen der Frauenprojektkurse auf dem Wege der persönlichen Kontakte in Form von

- Einzelterminen,
- "regelmäßigen Treffen der Gründerinnen und Planerinnen:
  Überprüfung der Wirtschaftlichkeit
  Reflexion über "Frau als Gründerin" etc.
  Klatsch + Tratsch"

so daß sich - teils spontan, teils geplant - Ansätze einer Vernetzung entwickeln.

Die anderen Träger von Gründerinnenkursen verweisen in diesem Zusammenhang auf Aufbaukurse, Erfahrungsaustauschgruppen für Gründer und Gründerinnen und die für Gründerinnen und Gründer verfügbare Frühentwicklungsbetreuung durch Unternehmensberater.

---

(1) Vgl. Scheer, Gisela, a.a.O.

Die **Gewerkschaften** haben sich fast gar nicht, und wenn, dann skeptisch zu den Gründerinnenkursen geäußert.

Als besonders **geeignete Modalitäten** von Gründerinnenkursen nennen die Weiterbildungsträger und Kammern(dreimal keine Angaben) :

- Teilnahme an Unternehmerseminaren und
- projektbegleitende Betreuung.

Die Frauenprojekte sind hier detaillierter in ihren Angaben. Sie schlagen aufgrund ihrer eigenen Kurserfahrungen vor:

- sachliche, gut gegliederte, informative Einheiten von nicht zu langer Dauer

- Erfahrungsaustauschgruppen

- Praktika in Frauenbetrieben

- gemeinsames Aufsuchen offizieller Beratungsstellen

- gruppendynamische Spiele zur bewußten Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsstil

- Aktivierung der Teilnehmerinnen zur Aneignung/Umsetzung des erworbenen Wissens (genügend Zeit dafür)

- Gespräche über persönliche Motivation, Bedingungen der Gründung, über den Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen.

4. Ergebnisse der Unternehmerinnenbefragung

4.1. Strukturdaten der befragten Frauen und ihrer Unternehmen

Es liegen 27 auswertbare Fragebögen vor. Sie kommen aus verschiedenen Bundesländern und Berlin (West); keine Antwort erhielten wir aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz und Bremen.

Die - teils existierenden, teils geplanten - Unternehmen gehören zu folgenden **Branchen**:

16 zum Einzelhandel	(Handel mit Bürobedarf, Kinderkleidung aus 1. und 2. Hand, Naturkost, Naturfarben, Damenoberbekleidung, Autos, Autoersatzteilen, Motorradersatzteilen und Süßwaren; Drogerie, Galerie)
8 zum Dienstleistungsbereich	(Friseurbetrieb, Fußpflegepraxis, Therapieeinrichtung, Partnervermittlung, Büroorganisation, Buchführung, Arbeitnehmerüberlassung),
2 zum Hotel- und Gaststättengewerbe	(Imbiß),
1 zur handwerklichen Produktion	(Schildermacherei).

Diese Verteilung ist nicht repräsentativ; sie zeigt jedoch die für selbständige Frauen typischen Branchenschwerpunkte. Das Statistische Bundesamt ermittelte folgende Branchenverteilung der selbständigen Frauen in der Bundesrepublik (Zahlen für 1981): (1)

Dienstleistungsbereich	44,6 %,
Handel	30,8 %,
Landwirtschaft	13,7 %,
produzierendes Gewerbe	11,0 %.

Zwanzig der befragten Frauen haben ihr Unternehmen **selbst gegründet** oder erworben; vier Frauen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Planungsphase; drei Frauen haben ihr Unternehmen nicht selbst gegründet, sondern es als Erbin übernommen.

Sieben der Unternehmerinnen haben erst im Laufe dieses Jahres gegründet; wir gehen davon aus, daß diese sieben Frauen sowie die vier "Planerinnen" über wenig oder keine **Erfahrung** als Unternehmerin verfügen.

---

(1) Zitiert nach: Lischke, Gerda: Frauen als Gründerinnen, in: Grothe-Senf, Anja, und Gerda Lischke (Hrsg.): Unternehmensgründungen, Institut für Markt- und Verbrauchsforschung an der FU Berlin, 1986.

Das Alter der bestehenden Unternehmen liegt zwischen 2 Monaten und 75 Jahren; sie bestehen durchschnittlich seit zehn Jahren. Drei Unternehmen sind älter als fünfzig Jahre. Der Zentralwert beträgt jedoch nur zwanzig Monate.

Die meisten Unternehmen sind Einzelunternehmen; in zwei Fällen wurde die **Rechtsform** einer GmbH, in einem die einer GmbH & Co KG gewählt, in drei Fällen wurde eine Geschäftspartnerschaft in Form einer GbR gebildet, ein Unternehmen wird als Zweckbetrieb eines gemeinnützigen Vereins geplant und ein Unternehmen ist nicht gewinnorientiert.

Nur fünf Frauen in dieser Befragung haben ihre Unternehmensgründung mit Hilfe öffentlich geförderter Kredite (ERP-Existenzgründungsdarlehen) **finanziert.**

Weitere fünf Gründerinnen haben Kredite von Geschäftsbanken erhalten.

Zehn Gründerinnen haben ihre Existenzgründung aus eigenen Mitteln oder mit finanzieller Unterstützung von Angehörigen oder Bekannten realisiert. Die Art der Fragestellung läßt keine weiteren gesicherten Aussagen z.B. über Probleme im Zusammenhang mit der Finanzierung zu.(1) Es ist bei dieser Finanzierungsstruktur zu vermuten, daß das Startkapital der Gründerinnen relativ gering war und daß in den meisten Fällen die Voraussetzungen für ein ERP-Existenzgründungsdarlehen nicht gegeben waren.

Zu den **Jahresumsätz**en liegen uns Informationen von sechzehn Unternehmen vor. Im vergangenen Jahr erwirtschafteten einen Jahresumsatz von

mehr als 1 Million DM:	5 Unternehmen,
über 100.000 bis 300.000 DM:	6 Unternehmen,
über 50.000 bis 100.000 DM:	2 Unternehmen,
von weniger als 50.000 DM:	3 Unternehmen.

Die Spanne reicht von 14.600 bis 3 Millionen DM.

In den meisten (neun) Fällen hat im Verlaufe der vergangenen Jahre eine kontinuierliche Umsatzsteigerung stattgefunden. Nur für drei Unternehmen gilt dies nicht.

Zusätzlich zu den tätigen Unternehmerinnen arbeiteten bei der Gründung oder Übernahme in den hier vorgestellten Unternehmen durchschnittlich 1,8 festangestellte **Mitarbeiter** und insgesamt vier Aushilfen.

Bis zum Mai dieses Jahres hatte sich die durchschnittliche Mitarbeiterzahl pro Unternehmen auf 1,9 erhöht. Hinzu kommen drei Ausbildungsplätze und neun Aushilfen.

---

(1) Zu einer ausführlicheren Darstellung der Finanzierungsprobleme von Gründerinnen vgl. Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner, a.a.O., S. 83-85.

Für die nächsten zwei Jahre planen die Unternehmerinnen soweit hierzu Angaben vorliegen keine weitere Steigerung der Mitarbeiterzahl. Ein zusätzlicher Ausbildungsplatz soll geschaffen und drei Aushilfsarbeitsplätze sollen in feste Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden.

Insgesamt existierten im Mai dieses Jahres 71 Arbeitsplätze in den betrachteten Unternehmen. In zwölf Unternehmen werden keine festen Mitarbeiter beschäftigt, hier haben sich die Unternehmerinnen selbst einen Arbeitsplatz geschaffen.

4.2. Persönliche Situation der Unternehmerinnen

Das **Durchschnittsalter** der befragten Frauen beträgt 35 Jahre.

2 Frauen sind zwischen 18 und 25 Jahren alt,
12 Frauen sind zwischen 26 und 35 Jahren alt,
11 Frauen sind zwischen 36 und 45 Jahren alt und
2 Frauen sind zwischen 46 und 55 Jahren alt.

Die Frage nach dem **Familienstand** haben fünf Frauen nicht beantwortet.

8 Frauen sind ledig,
11 sind verheiratet,
3 sind geschieden.

In der Bundesrepublik und Berlin (West) sind 70 % der selbständigen Frauen verheiratet (58% der abhängig beschäftigten Frauen), bei den selbständigen Männern sind es 86 % (Zahlen für 1983).(1)

Verheiratete selbständige Männer werden von ihren Frauen entlastet. Sie werden von Haushaltsführung und Kinderversorgung freigestellt und erthalten emotionale Unterstützung. Diese innerfamiliäre Aufgabenverteilung wird von Gründungsberatern als Voraussetzung des Gründungserfolgs angesehen.(2)

Selbständige Frauen können sich nicht darauf verlassen, daß der Partner ihnen "den Rücken freihält". Sie tragen oft noch schwerer an der Doppelbelastung als andere berufstätige Frauen. Engagement für das eigene Unternehmen und Familienleben lassen sich schwer

---

(1) Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1983, Reihe 4.1.1., Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Stuttgart, Mainz 1984, S. 46.

(2) Vgl. z.B. oben S. 10. Dort wurde ein Weiterbildungsträger zitiert, der folgende Voraussetzung für den Gründungserfolg nannte: "ein (Ehe-)Partner, der mitzieht und das Vorhaben nicht torpediert".

vereinbaren. Selbständige Frauen sind häufiger geschieden (18 %) als abhängig beschäftigte Frauen (10 %) und als selbständige Männer (5 %). (1)

In einer vergleichenden Studie über britische und amerikanische Unternehmerinnen stellte Leah Hertz fest, daß viele von ihnen in der Selbständigkeit eine Möglichkeit sehen, **Kinder** und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren.(2)

Hinweise für diese Vermutung gibt es auch bei den hier befragten Frauen: Sie haben durchschnittlich ein Kind. Die durchschnittliche Kinderzahl (Kinder im Alter unter fünfzehn Jahren) der abhängig beschäftigten Frauen in der Bundesrepublik beträgt 0,5.(3)

4.3. Ausbildung und Berufserfahrung

Die Unternehmerinnen haben folgende **Schulabschlüsse** erworben:

neun den Hauptschulabschluß,
dreizehn die mittlere Reife,
fünf das Abitur.

Bei der **Berufsausbildung** steht die duale Ausbildung an erster Stelle:

Dreizehn Frauen haben eine Lehre absolviert, vier von ihnen sind Meisterinnen.
Fünf Frauen haben einen Fachschulabschluß.
Vier Frauen haben ein Universitätsstudium abgeschlossen.

Acht Frauen haben nach Abschluß ihrer Ausbildung an Maßnahmen der **beruflichen Fort- und Weiterbildung** teilgenommen. Eine Einschätzung dieser Maßnahmen liegt uns nicht vor.

Dieses Ergebnis entspricht dem Befund von Klandt hinsichtlich des Ausbildungsniveaus von (überwiegend männlichen) Unternehmensgründern:

---

(1) Vgl. Statistisches Bundesamt, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, a.a.O.

(2) Hertz, Leah: The Business Amazone, London 1986.

(3) Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1984, a.a.O., S. 105.

" Unternehmensgründer sind besser als die generelle Bevölkerung, aber schlechter als Personen in vergleichbaren Führungspositionen (in abhängiger Beschäftigung) ausgebildet."(1)

Wir haben bei unserem kleinen sample keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Variablen "Bildungsgrad" und den anderen hier erhobenen Variablen erkennen können.

Aufgrund des vorliegenden Materials haben wir zusätzliche Kategorien gebildet, um die **bei der Unternehmensgründung vorhanden Kenntnisse und Fähigkeiten** darstellen zu können. Die Angaben der Unternehmerinnen zu ihrer Berufsausbildung, beruflichen Fort- und Weiterbildung und Berufstätigkeit wurden danach ausgewertet, ob Branchenerfahrung in der Gründungsbranche, Führungserfahrung und/oder eine einschlägige fachliche Qualifikation vorliegen.(2)

22 Frauen haben diesbezüglich ausreichende Angaben gemacht:

Fünf Frauen hatten bei der Gründung ihres Unternehmens eine einschlägige fachliche Qualifikation, Branchenerfahrung und Führungserfahrung. In weiteren sieben Fällen waren die formale fachliche Qualifikation und Branchenerfahrung vorhanden. Diese zwölf Frauen entsprechen hinsichtlich der objektiv überprüfbaren Voraussetzungen weitgehend dem Idealbild einer Gründerin, wie es von den befragten Institutionen skizziert wurde.(3)

Sechs Frauen hatten bei der Gründung "nur" eine einschlägige fachliche Qualifikation.

Vier Frauen konnten sich bei der Unternehmensgründung weder auf einschlägige fachliche und Branchenkenntnisse noch auf Führungserfahrung stützen. Sie sind "autodidaktische" Gründerinnen. Sie haben alle eine andersgelagerte Berufsausbildung absolviert, ihr Qualifikationsniveau ist überdurchschnittlich.

Die Unternehmensgründung gleicht bei den "Autodidaktinnen" gelegentlich einem "Sprung ins kalte Wasser". Sie sichern sich nicht nach allen Seiten ab, bevor sie sich selbständig machen. Das zeigt sich auch daran, daß von den hier befragten autodidaktischen Gründerinnen nur eine einen Existenzgründungskurs besucht hat.

Für die übrigen Frauen gilt, daß sie umso eher an Qualifizierungskursen teilgenommen haben, je geringer ihre "unternehmerischen" Vorkenntnisse waren.

---

(1) Klandt, Heinz: a.a.O., S. 255 f.

(2) Bei dieser Auswertung haben wir die Unternehmen mit kollektiver Führungsstruktur unberücksichtigt gelassen, weil sich dort die einzelnen Mitglieder mit ihren Qualifikationen und Qualifikationslücken gegenseitig ergänzen und sich anhand der Antworten eines einzelnen Mitglieds keine Aussagen über die Gesamtqualifikation des Kollektivs machen lassen.

(3) Vgl. oben S. 11.

4.4. Motivation und Gründungsanlaß

Die **Motivation** zur Gründung einer selbständigen beruflichen Existenz wurde in dieser Befragung anhand einer vorgegebenen offenen Liste mit neun Motiven, von denen jeweils bis zu drei angekreuzt werden konnten, ermittelt.

Die folgende Aufstellung zeigt die Rangfolge der einzelnen Motive nach der Häufigkeit der Nennungen:

1. um unter anderen Bedingungen zu arbeiten
2. um eine Idee zu verwirklichen
3. um meine eigene Chefin zu sein
3. um sich einer Herausforderung zu stellen (gleichrangig)
5. um mehr Geld zu verdienen
6. um aus meiner Karrieresackgasse herauszukommen
6. als Alternative zum Hausfrauendasein (gleichrangig)
8. um ein Einkommen zu haben
8. ich kann nichts anderes (gleichrangig)

An den Antworten der Erbinnen ist deutlich abzulesen, daß die Betriebsübernahme nicht aus eigener Motivation erfolgte, sondern durch äußere Umstände veranlaßt wurde.

Bei den Gründerinnen ist die Motivation von ihrer beruflichen Situation geprägt. Frauen mit Führungserfahrung kreuzten häufiger als andere die Motive
- "um meine eigene Chefin zu sein" und
- "um mehr Geld zu verdienen"

an. Diese Frauen haben langjährige Branchenerfahrung. Durch die Unternehmensgründung verändern sich ihre Arbeitsinhalte nicht wesentlich.

Gründerinnen ohne Branchenerfahrung wollen durch die Unternehmensgründung vorrangig eine Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen erreichen.

Die "Autodidaktinnen" haben unterschiedliche Motive. Relativ am häufigsten geben sie das Motiv "Alternative zum Hausfrauendasein" an.

Die Frage nach dem **Anlaß der Gründung** wurde von elf Frauen nicht beantwortet. Vielleicht hatten oder brauchten diese Frauen keinen Anlaß, um sich selbständig zu machen, oder sie haben - wie eine Angabe lautete - die "Existenzgründung von Anfang an zielstrebig verfolgt".

Die vorgegebenen Antworten:
- "eine Veränderung in der beruflichen Situation",
- "eine Veränderung in der familiären Situation" und
- "neue finanzielle Möglichkeiten"

wurden jeweils sechsmal angekreuzt.

Für zwei Frauen war die Möglichkeit der Teilnahme an einer geeigneten Berufsbildungsmaßnahme der Gründungsanlaß.

Die relativ große Bedeutung der "Veränderung in der familiären Situation" deutet darauf hin, daß Frauen ihre berufliche Karriere weniger konsequent verfolgen als Männer. Sie richten sich in ihren Lebensplänen nach anderen und entwickeln selten eigene langfristige Perspektiven.

Existenzgründungen von Frauen sind daher selten auf lange Sicht vorausgeplant, sondern das Ergebnis kurzfristiger Entscheidungen, die zusammenhängen mit biographischen Brüchen.

Wir vermuten, daß bei Gründern der Gründungsanlaß "eine Veränderung in der familiären Situation" keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Drei der vier "Autodidaktinnen" haben keinerlei **Beratungsangebot** in Anspruch genommen.
Zwei Erbinnen und eine Übernehmerin machen zu diesem Thema keine Angaben.

Alle anderen Frauen haben sich beraten lassen, und zwar vorrangig bei den zuständigen Kammern (11 Nennungen) und bei Unternehmens- oder Betriebsberatern (5 Nennungen). Drei Teilnehmerinnen von langfristigen Qualifizierungsmaßnahmen geben die Träger dieser Maßnahmen als Beratungsinstanz an.

Die vergleichsweise hohe Inanspruchnahme der Beratungsangebote (1) ist sicherlich u.a. darauf zurückzuführen, daß fast die Hälfte der befragten Frauen den Fragebogen über eine Industrie- und Handelskammer oder eine Handwerkskammer erhalten hat.

4.5. Bildungsmaßnahmen

Zwölf der befragten Frauen haben an Existenzgründungskursen oder Existenzsicherungskursen teilgenommen; darunter sind sechs Frauen, die spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen besucht haben.

Über das **Weiterbildungsverhalten von Unternehmerinnen** liegen nur wenige empirisch abgesicherte Aussagen vor. Schlemper-Kubista und Wollrab haben eine hohe Weiterbildungsbereitschaft festgestellt:

> "die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung (sind) offenbar sehr gut bekannt und werden auch in breitem Umfang genutzt. So gaben zwei Drittel der Unternehmerinnen an, sich "laufend" oder "ab und zu" weiterzubilden" (2)

Bei einem sample von 199 Unternehmerinnen haben diese Autoren ermittelt, daß mit dem Niveau der formalen Ausbildung die Weiterbildungsbereitschaft wächst:

---

(1) Vgl. Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner, a.a.O., S. 85.

(2)Schlemper-Kubista, Annemarie, und Helmut Wollrab, a.a.O., S.75.

"Je höher das Niveau der formellen Ausbildung, desto größer die Neigung sich weiterzubilden. Der.. Zusammenhang zwischen der Berufsausbildung und dem Weiterbildungsverhalten läßt dies besonders deutlich werden. So steigt der Anteil der Frauen, die sich "laufend" oder "ab und zu" beruflich weiterbilden, kontinuierlich von 44 % bei den Frauen ohne Abschluß bis auf 89% bei denen, die ein Studium absolviert haben. Umgekehrt sinkt der Anteil derer, die angeben, keine Zeit für Fortbildung zu haben, stetig mit dem Grad ihrer formellen Qualifikation. Das gleiche gilt für die Ansicht, daß Weiterbildung für die entsprechende Tätigkeit nicht nötig sei." (1)

Die zwölf Kursteilnehmerinnen haben sehr **unterschiedliche Kurse** besucht. Das zeigt sich am Zeitaufwand der Maßnahmen, der von sechs bis ca. 1000 Stunden variiert. Die Angaben, die die Frauen über die Kosten der Teilnahme machen, stimmen mit den Angaben der Institutionen zu diesem Thema überein.

Die Unternehmerinnen haben auf verschiedenen Wegen von den Kursen erfahren, überwiegend durch Aktivitäten des Trägers (Rundschreiben, Presseveröffentlichung), zum kleineren Teil durch eigene Erkundigung oder Empfehlung von Bekannten.

Fünf der Teilnehmerinnen geben an, warum der Kurs für sie **nützlich** war (zwölfmal keine Angabe):

- durch die Dozenten realistisch beurteilt und beraten worden
- Mut bekommen
- Motivation bekommen
- mehr Sicherheit und Selbstbewußtsein bekommen
- typische geschlechtsspezifische Verhaltensweisen von Frauen erkennen gelernt.

Das **inhaltliche Interesse** der Kursteilnehmerinnen richtete sich auf Zugang zu Informationen über rechtliche, behördliche, kaufmännische und ähnliche Fragen (9 Nennungen) sowie auf das Kennenlernen der Finanzierungsmöglichkeiten (8 Nennungen).

Daneben wollten sie
- größeres Selbstvertrauen gewinnen (4 Nennungen, darunter drei Frauen, die spezielle Gründerinnenkurse besucht haben),
- ihre Kenntnisse über Arbeitsorganisation verbessern (planen, organisieren) (4 Nennungen),
- sich Buchhaltungskenntnisse aneignen (3 Nennungen).

Marketing, Mitarbeiterführung, Verhandlungsführung waren von geringem Interesse.

---

(1) Ebenda, S. 76.

Die Kurse wurden den Erwartungen der Unternehmerinnen weitgehend gerecht: Alle beurteilen die Kursteilnahme im nachhinein als nützlich (vier Teilnehmerinnen) oder notwendig (sieben), eine sogar als unverzichtbar. Diese **Einschätzung** ist unabhängig davon, ob die Unternehmerinnen an gemischten oder an Frauenkursen teilgenommen haben. Sie könnte davon beeinflußt sein, daß die Weiterbildungsträger die Fragebögen vorzugsweise an "zufriedene Kundinnen" weitergegeben haben.

Die Unternehmerinnen sind auch mit der **Wahl des Zeitpunkts** der Kursteilnahme zufrieden (zehn Teilnehmerinnen). Nur eine hätte gerne früher - vor ihrer Unternehmensgründung - einen geeigneten Kurs besucht. Im Hinblick auf die Erwartungen der Gründerinnen an die Qualifizierungsmaßnahmen (Informationen erhalten, einen Überblick gewinnen, eine verbesserte Grundlage für die Gründungsentscheidung bekommen), scheint der Kursbesuch vor dem Schritt in die Selbständigkeit angebracht zu sein.

Die Kursteilnehmerinnen wurden gebeten, die **Auswirkungen der Bildungsmaßnahme** auf verschiedene Lebens- und Arbeitsbereiche einzuschätzen :

Die Kursteilnahme hatte einschneidende Auswirkungen auf das Verhalten der Gründerinnen in der Familie (27) (1). Über Art und Konsequenzen der Verhaltensänderung können wir aufgrund der Fragestellung nichts aussagen.

Wichtige Auswirkungen hatte die Kursteilnahme auch im persönlichen Bereich allgemein (20).

Diese Aussagen stehen im Kontrast zu den oben dargestellten sachbezogenen Erwartungen an die Kursinhalte. Dieses Ergebnis kann entweder durch die Modalitäten der Bildungsmaßnahme oder mit den Begleitumständen der Existenzgründung allgemein erklärt werden. Eine Klärung des Zusammenhangs, die aufgrund des vorliegenden Materials nicht möglich ist, erscheint uns wichtig.

Erhebliche Auswirkungen hatte die Kursteilnahme auch auf die Geschäftsführung der Teilnehmerinnen (20), auf die Unternehmensphilosophie (18) und geringe auf Geschäftsverbindungen (13).

Die ehemaligen Kursteilnehmerinnen sind alle bis auf zwei nach wie vor an Weiterbildungsangeboten interessiert, die ihnen betriebswirtschaftliche und fachliche Kenntnisse vermitteln. Folgende **Interessengebiete** wurden genannt:

- Geschäftsführung (siebenmal),
- fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten (fünfmal),
- behördliche und rechtliche Informationen (zweimal),
- Verhandlungsführung (zweimal),
- Image (einmal).

---

(1) Um die Antworten auswerten und die Stärke der Auswirkung vergleichen zu können, haben wir die vorgegebenen Antwortkategorien von "einschneidend" bis "unbedeutend" mit Werten von 4 bis 1 versehen und mit der Anzahl der Nennungen multipliziert.

Das **Weiterbildungsinteresse** der fünfzehn Frauen, die an keiner Qualifizierungsmaßnahme für Unternehmerinnen teilgenommen haben, ist in den Schwerpunkten ähnlich, aber differenzierter; es richtet sich auf:

- Zugang zu Informationen (neun Nennungen),
- Kennenlernen der Finanzierungsmöglichkeiten (neun Nennungen),
- Kenntnisse über Arbeitsorganisation (sieben Nennungen).

Darüberhinaus möchten diese Frauen sich Kenntnisse über Verhandlungsführung, Mitarbeiterführung, Marketing und Buchhaltung aneignen. Am Ende der Weiterbildungs-Wunschliste stehen persönliche Kompetenzen: mehr Selbstvertrauen gewinnen und lernen, Arbeit und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren (drei bzw. zwei Nennungen).

Sechs der ehemaligen Teilnehmerinnen machen Angaben über **Schwierigkeiten**, die sie während der Kursteilnahme bewältigen mußten. Sie alle hatten Probleme damit, die Kursteilnahme in ihrem Zeitplan unterzubringen. Vier Frauen mußten sich um die Betreuung ihrer Kinder kümmern.

Das Problem der Kinderbetreuung wurde teilweise auf der individuellen Ebene durch die Hilfe der Väter/Ehemänner gelöst. Dieser innerfamiliäre Lastenausgleich ist nicht immer möglich. Deshalb ist eine gemeinsame Lösung innerhalb des Ausbildungsprojekts, wie sie in einzelnen Frauenprojekten praktiziert wird, vorzuziehen (vgl. dazu Abschnitt 3.4.).

Alle befragten Unternehmerinnen wurden gebeten, ihre **Meinung zu speziellen Bildungsmaßnahmen** für Frauen abzugeben. Das Ergebnis zeigt eine erstaunlich positive Einstellung solchen Maßnahmen gegenüber:

- Sieben Frauen halten sie für unentbehrlich.
- Elf Frauen meinen, daß sie "eine gute Möglichkeit darstellen, sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren, bevor man einer feindlichen Umwelt die Stirn bietet".
- Neunzehn Frauen finden es richtig, wenn solche Maßnahmen von öffentlichen Stellen mehr gefördert werden.
- Zwei Frauen ordnen sie dem alternativen Sektor zu.

Bei diesen Meinungsäußerungen spielte es keine Rolle, ob eine Frau an einem Gründerinnenkurs teilgenommen hatte oder ob sie über Erfahrung als Unternehmerin verfügt.

Keine der befragten Unternehmerinnen ist der Ansicht, Bildungsmaßnahmen speziell für Frauen seien schädlich oder würden Frauen daran hindern, sich auf eine gemischte Umgebung einzustellen.

Die "ideale" Unternehmerin

Fast alle befragten Frauen meinen, als Unternehmerin brauche man **besondere Fähigkeiten.** Die Antworten zeigen, daß die erforderliche Qualifikation - wir haben zwischen Eigenschaften und Fachkenntnissen unterschieden - im Zusammenhang gesehen werden muß damit, daß Unternehmerinnen sich in der männlich dominierten Geschäftswelt behaupten müssen und daß die vorherrschenden Familienstrukturen sich nicht ohne weiteres mit der Rolle als Unternehmerin vereinbaren lassen.

Eine Frau stellt fest, daß eine Unternehmerin im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen keine besonderen Fähigkeiten benötige. Zweimal wird darauf verwiesen, daß Frauen sich ihrer besonderen Stärken und Fähigkeiten nur bewußt zu werden brauchen.

Insgesamt werden 47 mal **persönliche Eigenschaften** genannt; an der Spitze der Liste steht mit neun Nennungen die Durchsetzungsfähigkeit, mehrfach mit Zusätzen versehen : weil Frauen von Männern nicht ernst genommen werden, weil die Familien die Pläne von Frauen nicht unterstützen, weil Unternehmerinnen sonst mit der Doppelbelastung durch Beruf und Familie nicht zurechtkommen.

An zweiter Stelle mit jeweils acht Nennungen stehen Durchhaltevermögen und Selbstvertrauen.
Der Begriff "Organisationstalent" (sechs Nennungen) wird mehrfach mit dem Hinweis auf die Doppelbelastung verbunden.
Verantwortlichkeit und Zuverlässigkeit im Sozialverhalten werden dreimal genannt.

Die Liste der erforderlichen **unternehmerischen Kenntnisse und Fähigkeiten** umfaßt insgesamt 22 Nennungen, vorrangig werden "besonders gute Fachkenntnisse" und Verhandlungsgeschick angegeben (jeweils sieben Nennungen).

Kenntnisse und Fähigkeiten in der Geschäftsführung (fünf Nennungen) müssen Unternehmerinnen sich u.a. deshalb aneignen, "weil Männer das von Hause aus besser können" .

Zweimal werden Mitarbeiterführung (Grenzen setzen, delegieren) und einmal überdurschnittliche Branchenkenntnisse aufgeführt.

Wie die Institutionen so wurden auch die Unternehmerinnen gebeten, die Bedeutung verschiedener Items für den Gründungserfolg einzuschätzen (Vgl. dazu oben S. 9 - 12 und die Einzelergebnisse im Anhang).

Bei den **Eigenschaften** ergibt sich folgende Rangordnung:

1. Selbstsicherheit
2. Entschlossenheit
3. "gesunder Menschenverstand"
4. Ehrgeiz
5. Führungsqualitäten
6. Optimismus
7. Kreativität
8. Wagemut
9. Humor

Zusätzlich wurde einmal die Fähigkeit, Kontrolle auszuüben, genannt.

Zwischen den sechzehn Frauen, die bereits über Erfahrung als Unternehmerinnen verfügen, und den elf Frauen, die noch wenig oder keine Erfahrung haben (hier vereinfachend als "erfahrene" und "unerfahrene" Unternehmerinnen bezeichnet), bestehen folgende Unterschiede in der Einschätzung:

Die erfahrenen Unternehmerinnen schätzen die Bedeutung der Kreativität höher ein als die unerfahrenen (Rangplatz 5 gegenüber 8).

Der "gesunde Menschenverstand" wird von den erfahrenen Unternehmerinnen höher bewertet als von den unerfahrenen (Rangplatz 2 gegenüber 6).

Für die unerfahrenen Unternehmerinnen ist der Optimismus wichtiger als für die erfahrenen (Rangplatz 4 gegenüber 8).

Insgesamt bewerten die Unternehmerinnen die Selbstsicherheit höher als die Institutionen (Rangplatz 1 gegenüber 3). Vielleicht liegt dies daran, daß das selbstsichere Auftreten, das von einer Unternehmerin erwartet wird, oft weniger selbstverständlich ist, als es aussieht.

Die Institutionen messen der Kreativität erheblich größere Bedeutung bei als die Unternehmerinnen (Rangplatz 2 gegenüber 7).

Wagemut und Humor werden von den Unternehmerinnen wie auch von den Institutionen gleichermaßen als unbedeutend eingestuft.

Wie die Institutionen messen die Unternehmerinnen bei den **Kenntnissen und Fähigkeiten** der fachlichen Produktkenntnis und der Planung die größte Bedeutung bei (Rangplätze 1 und 2); Kenntnisse im Bereich der neuen Technologien halten Unternehmerinnen wie Institutionen gleichermaßen für unbedeutend (Rangplatz 7). Kenntnisse im Marketing halten die Institutionen für wichtiger als die Unternehmerinnen (Rangplatz 2 gegenüber 5).

Die folgende Liste gibt die Rangordnung in der Einschätzung durch die Unternehmerinnen wieder (Rangordnung in der Einschätzung durch die Institutionen in Klammern zum Vergleich):

1. fachliche Produktkenntnis (1.)
2. Planung (2.)
3. Finanzierung (4.)
4. Buchhaltung (6.)
5. Marketing (2.)
6. Mitarbeiterführung (5.)
7. neue Technologien (7.)

Die unterschiedliche Problemlage der erfahrenen und der unerfahrenen Unternehmerinnen zeigt sich an den geringfügig abweichenden Einschätzungen der Kenntnisgebiete:

Finanzierungskenntnisse bewerten die unerfahrenen Unternehmerinnen höher als die erfahrenen; bei Buchhaltung und Mitarbeiterführung ist es umgekehrt.

Hinsichtlich der **Voraussetzungen** ergab sich bei den Unternehmerinnen folgende Rangordnung (Rangordnung bei den Institutionen in Klammern):

1. Berufserfahrung (2.)
2. Branchenkenntnis (1.)
3. abgeschlossene Berufsausbildung (5.)
4. Geld (3.)
5. die "unternehmerische Ader" (5.)
6. eine innovative Idee (4.)
7. eine hohe Schulbildung (7.)
8. keine Alternative (9.)
9. Weiterführung eines Familienbetriebes (8.)

Unternehmerinnen wie Institutionen halten Branchenkenntnis und Berufserfahrung für die wichtigsten Voraussetzungen für den Gründungserfolg; eine hohe Schulbildung, keine Alternative zur Selbständigkeit und die Weiterführung eines Familienbetriebes werden dagegen als unbedeutend eingeschätzt. Die Institutionen weichen vor allem bei der Einschätzung der "innovativen Idee" ab: Sie bewerten sie höher als die Unternehmerinnen.

Geld als Voraussetzung für eine Existenzgründung halten die unerfahrenen Unternehmerinnen für wichtiger als die erfahrenen; bei der abgesschlossenen Berufsausbildung ist es umgekehrt.

"Was würden Sie einer Freundin raten, die vorhat, sich selbständig zu machen?" Fast alle Unternehmerinnen (24) haben sich ausführlich zu dieser Frage geäußert und ihre eigenen Erfahrungen eingebracht.

Wir haben die Antworten in drei Gruppen eingeteilt:
1. Ratschläge zur konkreten Vorgehensweise,
2. Ratschläge zur Einstimmung auf die veränderte Lebens- und Arbeitssituation,
3. Empfehlungen zur Überprüfung der Voraussetzungen für die selbständige berufliche Existenz

Die erste Liste ist die längste: Sie umfaßt insgesamt 32 Nennungen; häufig genannte **Ratschläge zum Vorgehen** betreffen die Beschaffung der finanziellen Mittel, die Beurteilung der Marktchancen, Informationsquellen, Gründungsberatung, Weiterbildung und Standortwahl.

Einzelne Unternehmerinnen schlagen vor:
- vor der Existenzgründung einschlägige Berufserfahrung sammeln (z.B. durch Praktika in ähnlichen Betrieben),
- Führungserfahrung erwerben,
- dauerhafte Kontakte zu Gründerinnen bzw. Gründern ähnlicher Unternehmen aufbauen,
- die eigene Angebotspalette deutlich von der der Konkurrenz abgrenzen,
- Doppelbelastung vermeiden, sich der Unterstützung durch den Partner/Ehemann vergewissern,
- ein Kollektiv gründen!

Die Freundin soll sich auf eine veränderte Lebens- und Arbeitssituation **einstellen** (zehn Nennungen):

- zum Verzicht auf Privatleben bereit sein,
- aufgeschlossen sein für alles Neue,
- bereit sein, viel Arbeit zu investieren,
- Mut und Freude an der Arbeit haben,
- bescheiden sein (klein anfangen),
- zugreifen, wenn sich eine Chance bietet,
- sich nicht unterkriegen lassen,
- allen Mut zusammennehmen,
- sich ihrer Fähigkeiten bewußt werden und sie nutzen.

Diese beiden Listen zeigen, daß die Unternehmerinnen eine positive Einstellung ihrer eigenen Situation gegenüber haben: Die Probleme, die sich einer Gründerin in den Weg stellen, sind lösbar, man muß sie nur angehen.

Mit der vergleichsweise kurzen Liste der **Voraussetzungen** (acht Nennungen), die bei einer Existenzgründung gegeben sein müssen, wird vor einer schlecht vorbereiteten Gründung gewarnt:

- Branchen- und Fachkenntnisse,
- eine abgeschlossene Berufsausbildung,
- Durchhaltevermögen,
- eine gute Idee

sollte die Freundin vorweisen können.

Wie die **ideale Ausbildung für Existenzgründerinnen** aussehen müßte, dazu machen sieben Unternehmerinnen keine Angaben. Sieben Frauen stellen fest, daß eine keine ideale Ausbildung für Gründerinnen gebe.

Nach Ansicht der übrigen dreizehn Frauen müßte eine solche Ausbildung vor allem Branchen- und Fachkenntnisse vermitteln und Lücken in den Kenntnisbereichen
- Geschäftsführung,
- Buchführung,
- Steuern,
- Verhandlungsführung und
- Finanzierung

füllen.

Zwei Frauen meinen, daß Gründerinnen sich mit der Geschlechtsrollenproblematik beschäftigen müssen.
Einmal wird vorgeschlagen, daß Gründerinnen beraten werden sollen, wie sie Familie und Beruf vereinbaren können.

Eine Frau hat an einer langfristigen Qualifizierungsmaßnahme für Gründerinnen teilgenommen. Sie meint, das sei die ideale Ausbildung, "weil sie nur für Frauen ist und die Kurse Mut machen!"

5. Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis einer Befragung von
- 48 Institutionen, die Existenzgründer/innen beraten und weiterbilden und
- 27 Unternehmerinnen

über Weiterbildungsangebote für und Qualifizierungsbedürfnisse von Gründerinnen.

Die Anbieter von Beratung und Weiterbildung für Existenzgründer und Existenzgründerinnen sind in der Bundesrepublik traditionell die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern. Sie haben von allen befragten Institutionen die längste Erfahrung mit Existenzgründungskursen, die sie seit Mitte der 70er Jahre anbieten.

Anfang der 80er Jahre erweiterte sich der Kreis der Träger von Existenzgründungskursen. Einzelne Volkshochschulen nahmen in ihr Programm Kurse für Existenzgründer auf. Im Verlauf der vergangenen Jahre kamen Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen für Gründer und Gründerinnen von alternativen Projekten hinzu. Frauenprojekte entwickelten Kurse speziell für Gründerinnen.

Es gibt wenige Maßnahmen speziell für Frauen in Form von Beratung oder Weiterbildung in der Gründungsförderung. Abgesehen von den Frauenprojekten haben nur vier der Institutionen besondere Aktivitäten für Gründerinnen entwickelt.

Der "normale" Existenzgründungskurs richtet sich an Gründerinnen und Gründer, hat im Mittel einen Umfang von 24 Stunden, findet als Blockveranstaltung statt und ist berufsbegleitend konzipiert. Die Referenten sind überwiegend - bei den Kammern fast ausschließlich - Männer.

Die Institutionen gestehen ein, daß Gründerinnen geschlechtsspezifische Handicaps überwinden müssen, die auf struktureller Diskriminierung beruhen. Dennoch halten sie eine kompensatorische Förderung von Gründerinnen und spezielle Gründerinnenkurse nicht für sinnvoll, weil sie ihrer Ansicht nach
- mit dem Gleichbehandlungsprinzip nicht vereinbar sind oder
- verhindern, daß Gründerinnen sich auf den "rauhen Wind des Wettbewerbs" einstellen.

Nach Ansicht der Institutionen führt Gleichbehandlung zu Chancengleichheit. Bei ungleichen Ausgangsbedingungen kann dieses Ziel jedoch so nicht erreicht werden.

Daß Gründerinnen betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Fähigkeiten brauchen, um auf Dauer für sich selbst oder auch für andere einen Arbeitsplatz zu schaffen, das stellen die in diese Untersuchung einbezogenen Frauenprojekte nicht in Frage.

Ihre Kurse vermitteln daher "unternehmerisches Know-how", ohne das eine Gründerin sich nur schwer "am Markt durchsetzen" kann. Sie bieten den Teilnehmerinnen zusätzlich

- die Gelegenheit, sich mit ihrer Geschlechtsrolle auseinanderzusetzen,
- eine andere Lernatmosphäre, die dadurch entsteht, daß Frauen unter sich sind,
- weibliche Vorbilder durch den vorrangigen Einsatz von Referentinnen,
- eine berufliche Orientierung, bei der die Selbständigkeit nicht als die einzige Möglichkeit der Erwerbstätigkeit darstellt wird.

Sie nehmen Rücksicht auf die familiäre Belastung der Frauen, indem sie z.B. für Kinderbetreuung sorgen, sie lassen den Teilnehmerinnen Zeit, den Lehrstoff und die Denkanregungen zu verarbeiten (Wochenabstand zwischen den Veranstaltungen).

Zwei Frauenprojekte haben Qualifizierungsmaßnahmen für nicht-erwerbstätige Frauen entwickelt. Im einen Fall sind es Sozialhilfeempfängerinnen aus sozialen Brennpunkten, im anderen erwerbslose Frauen. Diese Kurse sind nicht berufsbegleitend und haben einen erheblich größeren Umfang als alle anderen in die Untersuchung einbezogenen Weiterbildungsangebote. Sie haben Modellcharakter.(1)

Wir erwarten, daß die Erfahrungen und Schlußfolgerungen aus diesen Projekten wertvolle Anregungen liefern werden für die Konzeption von Gründerinnenkursen und Existenzgründungskursen allgemein; denn die Arbeitsmarktlage in der Bundesrepublik bringt immer mehr Menschen in die Situation, neue berufliche Perspektiven entwickeln zu müssen.

Dieses neue Gründerpotential bringt keineswegs immer die Voraussetzungen mit, die die Experten der Gründungsförderung von dem idealen Gründer erwarten. Das gilt in besonderem Maße für Gründerinnen.

Durch strukturelle Diskriminierung haben Frauen generell schlechtere Chancen, unternehmerische Qualifikationen zu entwickeln. Ihre beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen konzentrieren sich auf wenige Fachgebiete, sie haben wenig Gelegenheit, Führungserfahrung zu sammeln, ihre Erziehung prädestiniert sie nicht dazu, planvoll eine unternehmerische Karriere zu verfolgen.

Die in dieser Untersuchung befragten Unternehmerinnen haben mit wenig staatlicher Unterstützung durchschnittlich etwa drei Arbeitsplätze geschaffen, ihren eigenen mitgerechnet.

Zwölf von ihnen haben aufgrund ihres Berufsverlaufs gute Voraussetzungen für eine Existenzgründung. Vier der Unternehmerinnen sind Autodidaktinnen, die sich bei ihrer Existenzgründung weder auf einschlägige fachliche Kenntnisse, noch auf Branchen- und Führungserfahrung stützen konnten.

---

(1) Die Abschlußberichte dieser Projekte sind noch nicht veröffentlicht.

Von Existenzgründungskursen erwarteten die befragten Frauen vorrangig Informationen über rechtliche, behördliche und kaufmännische Fragen und Finanzierungsmöglichkeiten. Einige wollten zusätzlich eine Steigerung ihres Selbstvertrauens erreichen; sie haben Gründerinnenkurse besucht.
Alle diese Erwartungen wurden in den besuchten Kursen erfüllt.

In deutlichem Widerspruch dazu stehen die Aussagen der Kursteilnehmerinnen über die einschneidenden Auswirkungen der Kursteilnahme auf ihr Verhalten im persönlichen und familiären Bereich. Wir halten dieses Phänomen für erklärungsbedürftig.

Die befragten Unternehmerinnen haben durchschnittlich mehr Kinder als die erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik insgesamt. Kurse, die sich an Gründerinnen richten, müssen dies berücksichtigen und Lösungswege für das Problem der Kinderbetreuung in ihre Konzeption aufnehmen.

Im Gegensatz zu den Institutionen haben die befragten Frauen eine einhellig positive Einstellung zu Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen:

- Sieben Frauen halten sie für unentbehrlich.
- Elf Frauen meinen, daß sie "eine gute Möglichkeit darstellen, sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren, bevor man einer feindlichen Umwelt die Stirn bietet".
- Neunzehn Frauen finden es richtig, wenn solche Maßnahmen von öffentlichen Stellen mehr gefördert werden.

"Eine autonome Trainingsgruppe ... stärkt das weibliche Selbstvertrauen durch das Vorbild anderer Kolleginnen und vor allem durch den Einsatz der Trainerin selbst. Von entscheidender Bedeutung für die Teilnehmerinnen ist jedoch die Chance, untereinander Informations- und Gruppenzusammenhänge aufzubauen, die der gegenseitigen Unterstützung dienen" (1).

Hier wird wie in den Meinungsäußerungen der befragten Unternehmerinnen Stellung bezogen für nicht-koedukative Bildungsmaßnahmen.

Das Thema "Koedukation" steht seit Jahren zur Diskussion. Bereits 1979 stellte eine Expertenrunde, die zur Diskussion von Regelungen zur Absicherung gleicher Chancen im Bildungs- und Berufsbildungsbereich zusammengekommen war, fest: "es liegen unzureichende Untersuchungen über die Vor- und Nachteile der Koedukation vor." (2)

---

(1) Werner, Vera, und Claudia Bernardoni, a.a.O., S. 36

(2) Schmid-Jörg, Ina, Camilla Krebsbach-Gnath und Sabine Hübner, Bildungschancen für Mädchen und Frauen im internationalen Vegleich, Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Band 5 der Sozialwissenschaftlichen Reihe des Battelle-Instituts, München Wien 1981, S. 252.

Wissenschaftliche Stellungnahmen und Untersuchungen über die Vor- und Nachteile der Koedukation existieren schon seit geraumer Zeit.(1)

Die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Problemen von Gründerinnen darf nicht allein Aufgabe der Frauenprojekte sein. Die Kenntnis dieser Problematik ist die Voraussetzung für eine effektive Beratung und Weiterbildung von Gründerinnen.

Neben einer stärkeren öffentlichen Förderung von speziellen Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für Frauen sollten auch die bestehenden Einrichtungen der Gründungsförderung ein größeres Problembewußtsein entwickeln. Dabei müssen sie durch eine verbesserte Informations- und Datenbasis unterstützt werden.

---

(1) Vgl. Thomas, Helga, und Astrid Albrecht-Heide, Ungleichheit der Bildungschancen als Faktor der Diskriminierung von Mädchen und Frauen - unter besonderer Berücksichtigung des Sekundarschulwesens, Berlin 1977, S. 34 - 40, und die dort zitierte Literatur.

Anregungen zur Diskussion finden sich auch in dem Aufsatz Seeland, Suzanne: Koedukation nützt nur den Männern - Die Erfahrungen der amerikanischen Frauen-Colleges, in: Frauenforschung - Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, Heft 3/1986, S. 97 - 105.

Ein Forschungsvorhaben zum Thema "Koedukation" bereitet Professor Sigrid Metz-Göckel am Hochschuldidaktischen Zentrum der Ruhruniversität Dortmund vor.

Literaturverzeichnis

Assig, Dorothea, Claudia Gather und Sabine Hübner: Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Barrieren bei Existenzgründungen von Frauen. Forschungsbericht für den Berliner Senator für Wirtschaft und Arbeit, Berlin, 1985.

Clemens, Reinhard, und Christina Friede: Existenzgründungen in der Bundesrepublik Deutschland - Grundlagen einer Existenzgründungsstatistik, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 8 NF, Bonn 1986.

Deutscher Industrie- und Handelstag: DIHT-Umfrage "Existenzgründungsberatung der Industrie- und Handelskammern 1985", Bonn 1986.

Drexel, Ingrid: Probleme der Berufsbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, Seminarbericht für das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Luxemburg 1985.

Engelen-Kefer, Ursula: Rede anläßlich der Schafferinnen-Mahlzeit in Bremen, September 1986, Manuskript.

Haskins, Gabrielle: Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte kleiner Unternehmen: Neue Ansätze. in: Berufsbildung, Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung Nr. 14, S. 18-22.

Hertz, Leah: The Business Amazone, London 1986

Klandt, Heinz: Aktivität und Erfolg des Unternehmungsgründers. Eine empirische Analyse unter Einbeziehung des mikrosozialen Umfeldes, Bergisch Gladbach 1984.

Le Marois, Henri: Entrepreneur a-t-il un Féminin? Tischvorlage für das OECD-Seminar über die Rolle der Frauen in der Entwicklung lokaler Beschäftigungsinitiativen, Paris, 30./31.5. 1985.

Lischke, Gerda: Frauen machen sich selbständig, in: Frauen-Informationsblatt Wintersemester 85/86 der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin, S. 58 - 60.

Lischke, Gerda: Frauen als Gründerinnen, in: Grothe-Senf, Anja, und Gerda Lischke (Hrsg.): Unternehmensgründungen, Institut für Markt- und Verbrauchsforschung an der FU Berlin, 1986.

Scheer, Gisela: Projektdarstellung des Zentrums für Frauenkooperativen Gießen, in: Dokumentation der Arbeitstagung "Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze", veranstaltet vom PROJEKT FRAU UND ARBEIT in Hamburg, 14.-16.2.1986, BBJ Consult Info Nr. 8, S. 18 - 21.

Schlemper-Kubista, Annemarie, und Helmut Wollrab: Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Bedeutung der selbständigen Unternehmerinnen und mitarbeitenden Unternehmerfrauen, Nr. 79 der Schriften zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1980.

Schmid-Jörg, Ina, Camilla Krebsbach-Gnath und Sabine Hübner, Bildungschancen für Mädchen und Frauen im internationalen Vegleich, Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Band 5 der Sozialwissenschaftlichen Reihe des Battelle-Instituts, München Wien 1981.

Seeland, Suzanne: Koedukation nützt nur den Männern - Die Erfahrungen der amerikanischen Frauen-Colleges, in: Frauenforschung - Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, Heft 3/1986, S. 97 - 105.

Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1984, Stuttgart, Mainz 1984.

Statistisches Bundesamt: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1983, Reihe 4.1.1., Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Stuttgart, Mainz 1984.

Szyperski, Norbert, und Günter Kirschbaum: Unternehmensfluktuation in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Gründungen und Liquidationen im Zeitraum von 1973 bis 1979, Heft 75 der Beiträge zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1981.

Thomas, Helga, und Astrid Albrecht-Heide, Ungleichheit der Bildungschancen als Faktor der Diskriminierung von Mädchen und Frauen - unter besonderer Berücksichtigung des Sekundarschulwesens, Berlin 1977.

Werner, Vera, und Claudia Bernardoni: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel am Ende des 20. Jahrhunderts, herausgegeben von der Deutschen Unesco-Kommission, Bonn 1986.

Wloch, Eva, und Ingrid Ambos: Erschließung neuer beruflicher Arbeitsfelder und Tätigkeiten für Frauen - Frauen als Selbständige, in: Frauenforschung, Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, Heft 3/1986, S. 1 - 33,

Existenzgründungs-Handbücher von Kursleitern:

Assig, Dorothea, u.a.: Selbst ist die Frau, Reinbek, in Vorbereitung

Emge, Hans: Wie werde ich Unternehmer? und die knallharte Antwort für 10 Mark, Reinbek 1985.

Kirschbaum, Günter, und Wilfried Naujoks: Erfolgreich in die berufliche Selbständigkeit, Freiburg 1985.

Zwingmann, Hans-Jürgen: Selbständig machen - Erfolgreich planen, finanzieren & starten, zahlreiche Adressen & Informationen, Tips & Tricks, Frankfurt am Main 1986.

Anhang:

Der ideale Gründer - die ideale Gründerin

Hier werden die Antworten der Institutionen und der Unternehmerinnen auf folgende Frage dokumentiert:

"Welche der folgenden Eigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten und Voraussetzungen muß man Ihrer Ansicht nach haben, um eine Unternehmensgründung erfolgreich durchzuführen? (Numerieren Sie bitte die Begriffe nach ihrer Bedeutung; kennzeichnen Sie den jeweils wichtigsten Begriff mit einer 1, den zweitwichtigsten mit einer 2...)"

Wir haben für die Auswertung die Rangziffern umgekehrt und die als am wichtigsten bezeichnete Eigenschaft mit 10, das wichtigste Kenntnisgebiet mit 8 und die wichtigste Voraussetzung mit 9 bewertet. Waren lediglich einzelne Items - z.B. 3 Eigenschaften - angekreuzt, aber nicht in eine Rangordnung gebracht, so haben wir dies folgendermaßen interpretiert: Diese Items sind gleichwichtig, alle anderen sind unwichtig. Die angekreuzten Eigenschaften erhielten in diesem Fall daher alle den Rangwert 7.

Die Zahl in Klammern steht für die Anzahl der Antworten je Kategorie.

	Bewertung durch die							
	Banken	Frauen-projekte	VHS und Weiterb.	Untern.-berater	Handw.-kammern	IHK	Institu-tionen insgesamt	Rang-ziffer
A) Eigenschaften								
	(6)	(5)	(13)	(6)	(7)	(7)	(44)	
Optimismus	4,17	4,10	5,58	6,00	5,43	3,71	5,0	5
Selbstsicherheit	7,50	5,90	4,85	7,00	6,71	5,00	5,9	3
Entschlossenheit	8,17	7,10	9,00	7,83	7,86	7,57	8,1	1
Ehrgeiz	7,67	3,10	5,77	4,75	4,86	2,57	4,9	6
Kreativität	7,67	4,90	6,23	7,67	8,71	8,00	7,1	2
Wagemut	4,50	4,30	4,23	4,25	4,14	3,57	4,2	8
gesunden Menschenverstand	5,17	5,50	3,92	7,83	7,71	3,86	5,4	4
Humor	1,83	6,20	1,46	2,83	2,71	0,43	2,3	9
Führungsqualitäten	5,00	2,50	4,08	5,00	6,14	5,43	4,7	7
B) Kenntnisse und Fähigkeiten								
	(6)	(5)	(14)	(6)	(7)	(6)	(44)	
fachliche Produktkenntnis	7,50	5,70	6,93	7,50	6,36	7,83	7,0	1
Planung	6,83	5,40	4,71	5,42	4,36	6,14	5,3	2
Marketing	5,17	4,90	4,82	5,08	6,07	5,83	5,3	2
Finanzierung	5,00	5,30	5,89	3,92	4,93	4,83	5,1	4
Mitarbeiterführung	3,00	2,80	3,04	4,00	5,63	4,33	3,7	5
Buchhaltung	4,17	3,70	2,32	3,85	3,07	2,50	3,0	6
neue Technologien	1,50	2,60	2,21	3,00	3,00	2,67	2,4	7
C) Voraussetzungen								
	(6)	(5)	(14)	(7)	(7)	(7)	(46)	
eine abgeschlossene Berufsausbildung	4,17	5,90	3,89	3,86	7,43	3,71	4,7	5
eine hohe Schulbildung	0,83	1,50	1,29	2,07	2,28	1,00	1,5	7
Berufserfahrung	7,67	6,40	5,32	7,50	6,43	8,14	6,7	2
Branchenkenntnis	7,67	7,70	7,36	7,07	7,71	8,71	7,7	1
keine Alternative	1,17	1,30	0,43	1,93	0,57	0,14	0,8	9
eine innovative Idee	4,17	6,00	5,07	5,36	5,14	4,14	5,0	4
eine "unternehmerische Ader"	5,17	3,60	4,75	5,71	6,00	2,71	4,7	5
Geld	5,67	5,00	4,25	6,36	5,57	4,43	5,1	3
Weiterführung eines Familienbetriebs	1,50	1,20	1,21	2,00	2,00	0,86	1,4	8

	Bewertung durch die Unternehmerinnen			
	mit Erfahrung (16)	ohne Erfahrung (11)	insgesamt (27)	Rangziffer
A) Eigenschaften				
Optimismus	4,41	5,77	4,96	6
Selbstsicherheit	7,75	7,91	7,81	1
Entschlossenheit	6,53	7,27	6,83	2
Ehrgeiz	5,81	6,18	5,96	4
Kreativität	5,47	3,86	4,81	7
Wagemut	4,66	4,27	4,50	8
gesunden Menschenverstand	6,91	4,68	6,00	3
Humor	2,22	3,23	2,63	9
Führungsqualitäten	5,16	4,73	4,98	5
B) Kenntnisse und Fähigkeiten				
fachliche Produktkenntnis	7,47	6,50	7,07	1
Planung	6,50	6,18	6,37	2
Marketing	3,38	5,14	4,09	5
Finanzierung	4,94	6,00	5,37	3
Mitarbeiterführung	3,56	2,77	3,24	6
Buchhaltung	4,56	3,68	4,20	4
neue Technologien	1,84	2,00	1,91	7
C) Voraussetzungen				
eine abgeschlossene Berufsausbildung	6,00	4,36	5,33	3
eine hohe Schulbildung	1,75	2,05	1,87	7
Berufserfahrung	6,75	7,36	7,00	1
Branchenkenntnis	6,69	6,91	6,78	2
keine Alternative	0,63	1,86	1,13	8
eine innovative Idee	2,69	3,45	3,00	6
eine "unternehmerische Ader"	4,88	4,32	4,65	5
Geld	4,75	6,00	5,26	4
Weiterführung eines Familienbetriebs	1,06	0,95	1,02	9

Projekt Frauenbetriebe
Hamburger Allee 45
6000 Frankfurt am Main 90
069/ 700 776

FRAUENBETRIEBE FRANKFURT

Referentinnen: Gudrun Krieger
Lu Haas

Qualifikation und Beratung für die berufliche Selbstständigkeit

P r o j e k t s k i z z e und erste Ergebnisse des 1. Gesamtkurses in der Zeit vom Oktober 1984 - Mai 1986

Ziel des Projektes ist es, der besonderen Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben durch eigenständige Initiative zur Existenzsicherung entgegen zu wirken.

Viele erwerbslose Frauen versuchen gegenwärtig als Ausweg aus ihrer ökonomischen Notlage den Schritt in die Selbständigkeit; das Scheitern ist bei diesem Schritt vielfach vorprogrammiert. In dieser Situation ist - neben der materiellen Starthilfe - ein Bildungsprogramm notwendig für erwerbslose Frauen, die sich selbständig machen wollen. Dieses Bildungsprogramm muß bei den frauenspezifischen Hindernissen, Problemen, aber auch Kompetenzen ansetzen. Ziel ist es nicht, Frauen in die berufliche Selbständigkeit zu drängen, sondern in dem gegenwärtigen Trend, in dem die Betriebsgründung von vielen Frauen als einziger Ausweg von der Erwerbslosigkeit angesehen werden muß, die Chancen von Frauen für die Selbstinitiativen zur Existenzsicherung zu verbessern.

Das Projekt FRAUENBETRIEBE vermittelt das Wissen, die Kompetenzen und die Konzepte für eigene Betriebsgründungen von Frauen.

Z i e l g r u p p e

Das Programm konzentriert sich insbesondere auf die folgenden Problemgruppen innerhalb der großen Anzahl erwerbsloser Frauen:

- Mütter, die für die Versorgung und Erziehung ihrer Kinder eine Erwerbstätigkeit aufgegeben haben und nach Jahren keine neue Anstellung finden können.
- Frauen, die durch Rationalisierungsmaßnahmen den Arbeitsplatz verloren haben. Das gilt insbesondere für diejenigen, die in Berufen arbeiten, die im Zuge technologischer Umstrukturierung fast ganz verschwinden.
- Junge Frauen, die keinen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz finden. Das sind sehr häufig Akademikerinnen, die mit der Begründung mangelnder Berufserfahrung nicht eingestellt werden.

Träger

ist der Verein Sozialwissenschaftliche Forschung und Bildung für Frauen (SFBF), Frankfurt.

Finanziert

wird der anderthalbjährige Kurs von dem Hessischen Minister für Wirtschaft und Technik und der Europäischen Gemeinschaft.

Mitarbeiterinnen

Leitung des Projektes, Konzeption, Durchführung und wissenschaftliche Begleitforschung:
Lu Haas und Gudrun Krieger - Sozialwisschenschaftlerinnen.
Zum Referentinnenteam gehören:
Rechtsanwältin, Steuerberaterin, Betriebswirtin, Buchhalterin, Versicherungskaufrau, Bankvertreterin (Kreditabteilung).

Begleitforschung

Das Projekt FRAUENBETRIEBE erfüllt eine Pilotfunktion für ein breiter gestreutes und gezieltes Kursangebot für Frauen, die sich selbständig machen wollen. Zu diesem Zweck werden mit Hilfe wissenschaftlicher Begleitforschung Kursverlauf und Entwicklungsprozesse im Rahmen des Projektes festgehalten und in einem Bericht (Mitte 86) dokumentiert.

Kursprogramm

Der Kurs dauert 1 1/2 Jahre (Halbtagsausbildung) und umfaßt die folgenden Schwerpunkte:

A- die Vermittlung von **Information und Sachwissen**, wie z. B. Buchhaltung, Rechtsformen, Steuerfragen, Anmeldepflichten, Kreditkosten, Wirtschaftsförderprogramme.

B- **Planung/Ausarbeitung einzelner Betriebsideen**, Präsentation der Projekte, Erstellung von Investitionsplänen, Kostenplanung, Finanzierungsplanung, Standort- und Marktanalysen, Marketingkonzepte.

C- **Erwerb von persönlichen Kompetenzen**, Verhandlungsführung, Arbeitsorganisation, individuelle und gemeinsame Arbeitserfahrungen, Überprüfung der eigenen Motivation/Wünsche, Bearbeitung von Ängsten, die mit der Betriebsgründung zusammenhängen, Praktikum in einem Lehrbetrieb, etc....

Didaktisches Konzept

Das didaktische Konzept stellt eine an den Interessen, Problemen und Fähigkeiten von Frauen ausgerichtete Ausbildung in den Vordergrund:

- den Problemen von Frauen bei der Existenzsicherung wird durch eine umfassende und gründliche Fachwissenvermittlung, die Ausarbeitung und Erprobung pfiffiger Verhandlungsstrategien und die Bearbeitung von Ängsten begegnet.
- gelernt wird an den Erfahrungen bereits existierender Frauenbetriebe. Theoretisches Wissen wird anhand eines Lehrbetriebs, den die Frauen selbständig führen, in praktisches Erfahrungswissen umgewandelt. Zudem gehen die Kursinhalte in die Konzepte für die eigenen Betriebe als Umsetzungsschritte in die Praxis ein.
- Geplant sind Betriebe, die den Interessen der Kursteilnehmerinnen insofern entsprechen, als sie die Versorgung der Kinder in die Arbeitsorganisation miteinbeziehen und sozial/kommunikative Anteile enthalten. Ziel ist die Existenzsicherung. Im Kurs wird an der Konzeption solcher Betriebe gearbeitet; es werden Frauen zusammengeführt und kollektive Arbeitsformen erprobt.

Kursergebnisse

Festgehalten wurden Kursverlauf und Ergebnisse

- in Protokollen, Gruppendiskussionen (auf Tonband und Video), schriftlichen Arbeitsergebnissen der Gruppe, schriftlichen Befragungen der Teilnehmerinnen,
- in Planungsunterlagen, die mindestens 50 Arbeitsbögen zur detaillierten Erarbeitung der einzelnen Projekte umfassen:
  Präsentation des Betriebs/Vereins, Kapitalbedarf, Finanzierungsplan, Umsatzplan, Gründerinnen/zur Person, Standort-Entscheidung, Verträge/Satzung.

Als Ergebnis des Gesamtkurses liegen erste Daten vor:

Von den **43 Teilnehmerinnen**, die den Kurs im Oktober 1984 begonnen haben, sind **19 Teilnehmerinnen vor Ende des Gesamtkurses ausgeschieden.**

- 15 dieser Frauen haben inzwischen einen Arbeitsplatz gefunden, der ihren Interessen und Qualifikationen entspricht;
- 4 Frauen mußten aus persönlichen Gründen ausscheiden (Familie, Krankheit);
- 2 Frauen haben die berufliche Selbständigkeit während des Kurses erreicht;
- 2 Frauen waren mit dem Kursverlauf nicht einverstanden;
- 1 Frau ist ausgeschieden deren Gründe uns nicht bekannt sind.

Von den 43 Teilnehmerinnen zu Beginn des Kurses haben **24 Frauen am Kurs bis zum Ende teilgenommen.**

- 20 Frauen haben ihre Betriebsplanungen vollständig abgeschlossen und erste Realisierungsschritte unternommen (Raumsuche, Messebesuche, Lieferantengespräche, Standorterkundungen, Gespräche bei Behörden, Bankverhandlungen, Finanzierungsanträge bei Stiftungen / Kommunen / anderen Trägern).
- 4 Teilnehmerinnen haben ihr schon realisiertes Projekt abgebrochen. Die Gründe hierfür sind die zu frühe Realisierung, ohne die Gesamtplanung beendet zu haben, sowie Konflikte im Team. Zum Ende des Kurses haben alle 4 Frauen einen Arbeitsplatz
- 1 Frau hat zusammen mit einer Freundin ihren Betrieb am 1.4.86 eröffnet. Beide Frauen sind Mütter kleiner Kinder. Seit der Betriebseröffnung teilen sich die beiden Frauen die Arbeit ihrer Haushalte. Sie kochen abwechselnd für beide Familien und versorgen die Kinder, während die andere den halben Tag im Betrieb arbeitet. Von den Einnahmen des Betriebs können sie ihre Existenz sichern, und darüber hinaus einen dritten Arbeitsplatz einrichten.
- 1 Teilnehmerin wird zum 15.Mai 86 ihren sozial-gewerblichen Betrieb eröffnen; die Planung ist vollständig abgeschlossen, und alle Vorbereitungen getroffen (Kredit-Aufnahme, Mietvertrag, Gewerbeanmeldung, Werbung).
- 1 Frau war zu Beginn des Kurses bereits selbständig. Ihr Betrieb ist langfristig für sie nicht gesichert, deshalb plant sie ein anderes Projekt.
- 2 Frauen sichern sich ihre Existenz teilweise durch selbständige Tätigkeit in ihren geplanten Werkstätten, teilweise in angestellten Arbeitsplätzen.
- 8 Frauen haben die Gründung ihres Projektes bis Ende 86 geplant;
- 9 Frauen haben die Realisierung ihrer Betriebe auf die Zeit nach 1986 aufgeschoben. Die Gründe für den Aufschub sind unterschiedlich: Schwangerschaft, branchenspezifisches Praktikum, Erarbeitung des nötigen Startkapitals);
- 4 Frauen haben ihre Planungsunterlagen noch nicht abgeschlossen. Sie werden in Einzelberatung mit dem Team fertiggestellt.

Folgende 15 Projekte wurde von 20 Frauen geplant und z.T. realisiert, bzw. teilrealisiert (s.o.):

Hotel/Pension für alleinreisende Frauen und Mütter,
Import und Aufarbeitung von griechischen Möbeln,
Fußpflege / Fußreflexmassage,
Textilwerkstatt,
zwei Mütterzentren (in verschiedenen Städten),
zwei Buchläden (in verschied.Städten)
Cafe,
Beratung und Behandlung von übergewichtigen Frauen,
Naturkostladen,
Fahrradwerkstatt,
Goldschmiedewerkstatt,
Bildungs- und Kulturzentrum auf dem Land,
Reiseladen.

Quelle: Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze. Dokumentation der Arbeitstagung veranstaltet vom Projekt Frau und Arbeit in Hamburg, Februar 1986, BBJ Consult Info Nr. 8, August 1986, S. 14 - 16.

Zentrum für Frauenkooperativen

Wilhelmstraße 15

6300 Gießen

ZENTRUM
FÜR FRAUENKOOPERATIVEN
GIESSEN

Referentin: Gisela Scheer

Projektdarstellung

Das "Zentrum für Frauenkooperativen" ist ein zu 100% bezuschußtes Projekt des Sozialministeriums des Landes Hessen in der Trägerschaft der "Landesarbeitsgemeinschaft soziale Brennpunkte Hessen e. V.".
Es arbeitet seit Dezember '84 und hat eine Laufzeit von vier Jahren.
Es hat den A u f t r a g , die verschiedenen Möglichkeiten für Frauen zur eigenständigen Sicherung ihres Lebensunterhaltes praktisch zu erproben, die notwendigen Bedingungen und Voraussetzungen zu ermitteln und auf ihre praktische Umsetzbarkeit zu überprüfen.

Wesentliches Merkmal dieses Projektes ist, daß es **von Sozialarbeiterinnen für arme Frauen** geplant, politisch durchgesetzt und installiert wurde. Wie durch die Trägerschaft schon nahegelegt, hängt es eng mit der 15-jährigen Gemeinwesenarbeit in den hessischen sozialen Brennpunkten zusammen und ist hervorgegangen aus der seit acht Jahren stattfindenden Bildungsarbeit für Frauen aus Siedlungen in sozialen Brennpunkten.

E s f e h l t a n a l l e m

Für sie gibt es in der Regel außer stundenweisen Putzjobs keine Möglichkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewerben. Für eine anspruchsvolle qualifizierende Ausbildung in zukunftsträchtigen Berufen fehlt es ihnen an Zeit, da sie meist Familie zu versorgen haben, es fehlt an den unerläßlichen schulischen Abschlüssen und der Vorbildung und es fehlt die Sicherung ihres Lebensunterhaltes.

Daher wollen wir diesen Auftrag durchführen mit

- erwerbslosen Frauen,
- Frauen mit Niedrigeinkommen, abhängig von staatlichen Unterstützungsleistungen,
- Frauen, die nach der Familienversorgung wieder ins Berufsleben wollen oder müssen und
- Frauen, die keine oder keine abgeschlossenen Berufsausbildung haben.

L e a r n i n g b y d o i n g

Im Projekt wird nach dem Prinzip "learning by doing" verfahren. Das bedeutet, daß anknüpfend an die hauswirtschaftlichen Fertigkeiten der Frauen unverzüglich mit der praktischen Arbeit in

- Änderungsschneiderei
- Wasch- und Bügelstube
- A-Z-Dienst mit Partyservice

begonnen wurde. Parallel dazu werden Lerneinheiten zur Qualifizierung und Professionalisierung der Kenntnisse und Fähigkeiten durchgeführt. Qualifizierungsmaßnahmen in betriebswirtschaftlicher und kaufmännischer Hinsicht kommen hinzu.

Arbeits- und Lernfelder

Seit 1986 verfolgen wir entsprechend der Entwicklung der Arbeit folgende Richtungen nebeneinander:

- Selbständige Unternehmerin in verschiedenen Betrieben, wie Änderungsschneiderei, Eisdiele etc.
- Orientierungs- und Motivierungskurse als vorbereitende Maßnahmen zur Vermittlung ins Arbeits- bzw. Berufsleben.
- Ausbildung bzw. Umschulung zur Schneiderin in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt.
- Teilqualifizierung zur Verbesserung der Selbstversorgung, d. h. die Frauen lernen für den eigenen häuslichen Bereich Schneiderei, Wäschepflege und hauswirtschaftliche Kenntnisse.

Es ist wichtig, diese vier Arbeits- und Lernfelder parallel anzubieten, um den sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen gerecht zu werden und während der Modellphase alle Möglichkeiten zu erproben, wie arme Frauen zur Sicherung ihrer Existenz gelangen können.

Problem: Versorgung der Kinder

Aus der praktischen Arbeit während der Aufbauphase hat sich erwiesen, daß die Regelung der Versorgung der Kinder ein zentrales Problem ist, dessen Lösung nicht den einzelnen Müttern individuell zuzumuten ist, sondern das als gemeinsame Aufgabe begriffen werden muß. Andernfalls werden von vornherein wieder die alleinerziehenden Mütter ausgegrenzt und benachteiligt. Das Projekt hat mit der Bezeichnung "Frauenkooperativen" bewußt auf eine Organisationsform abgezielt, die den besonderen Problemen von Frauen, als in der Regel für die Kinderversorgung zuständig, gerecht werden kann, z. B. durch flexible Arbeitszeitgestaltung und Einspringen füreinander innerhalb der Arbeitsgruppe.

Finanzierung

Die Investivkosten für die drei Übungsbetriebe und das gesamte Projekt, sowie die laufenden Sachkosten trägt das Sozialministerium Hessen. Gleiches gilt für die Personalkosten, davon werden bezahlt:

1 Schneiderin, halbtags
1 Sachbearbeiterin, halbtags
1 1/2 Stellen für 2 Sozialpädagoginnen

sowie Honorare für einzelne Fachkräfte nach Bedarf.

Nicht enthalten sind in diesem Haushalt die Kosten für die Projektleitung, die faktisch die Geschäftsführung abwickelt und beim Träger, der Landesarbeitsgemeinschaft soziale Brennpunkte Hessen e. V., unmittelbar angestellt ist.

Momentan wird das ZfF als Bagatellbetrieb (unter 20.000,-- DM Gewinn im Jahr) geführt. Die Frauen erhalten lediglich eine Aufwandsentschädigung (Fahrtkosten). Für die Zukunft ist beabsichtigt, an die Frauen Aushilfslöhne zu zahlen, da davon nur Umsatzsteuer zu entrichten ist. Das erfordert aber die freiwillige Kranken- und Rentenversicherung durch die Frauen.

Sobald sich abzeichnet, daß der erste Teilbetrieb mit einiger Aussicht auf Erfolg den Weg in die praktische Selbstständigkeit wagen kann, werden wir alle verfügbaren Finanzierungshilfen für Existenzgründungen anzuzapfen versuchen.

Zur Information:
In Kürze erscheint ein ausführlicher Bericht über die Erfahrungen und Ergebnisse in den einzelnen Übungsbetrieben.

VON DER SOZIALHILFE ZUR UNTERNEHMERIN ?

Widersprüche

"Ich arbeit' net, ich putz 'n sechsstöckiges Hochhaus".

T h e s e : Bestimmte Einstellungs- und Verhaltensmuster sind sowohl frauenspezifisch wie generell spezifisch für gesellschaftlich unterdrückte Gruppen, so daß manchmal nicht zu unterscheiden ist, was woher rührt oder was von welcher Problematik überlagert wird.

Daraus ergeben sich eine Reihe von Widersprüchen, an denen wir gegenwärtig zu knacken haben, die ich so hier zur Diskussion stellen möchte, da es mir nicht möglich ist, wohlausgewogene Thesen zu formulieren.

Diese Widersprüche lassen sich in drei Komplexe gruppieren:

1. **Lebenslage armer Frauen**
2. **daraus abzuleiten: Verhaltensweisen und Einstellungsmuster**
3. **Betriebsaufbau in einem sozialen Projekt**

1. Villa versus Obdachlosensiedlung

Die Frauen kommen aus den Schlichtbauwohnungen der Obdachlosenwohngebiete in eine Jugendstilvilla, in der sich die Räume des Zentrums befinden, zum Arbeiten und putzen in Akademikerhaushalten.

Kapital v e r s u s Armut

Bis auf eine leben alle Frauen von der Sozialhilfe, viele sind so auch schon groß geworden. Sie haben sich daran gewöhnt, ständig sich einschränken zu müssen, sich auf dem niedrigsten level zu reproduzieren. Für eine eigene Existenzgründung brauchen sie Kapital, sie müssen sich langfristig verschulden, wozu Sicherheiten gebraucht werden.

Seidenkimono versus Sonderangebote

Sie stellen fest, daß sie nur für die Dienstleistungen Geld bekommen, die sie selber sich nie leisten können. Kaum können sie glauben, daß Leute bereit sind, für Kleidung oder auch Kalte Buffets im Party-Service soviel Geld auszugeben. Das Einholen für alte Leute oder ähnliche Dienstleistungen ist sozial erwünscht, bringt aber keinen angemessenen Gewinn.

2. Armut v e r s u s Sozialhilfe

Aus dem oben Gesagten folgt: Für viele bedeutet die Sozialhilfe eine Sicherheit und ist Bestandteil der Lebensplanung. Die Entmündigung, das Ausgeliefertsein sozialer Kontrollen, die mangelnden Entwicklungschancen in der Sozialhilfe werden wohl gespürt und immer wieder beklagt. Andererseits garantiert die Sozialhilfe die Sicherstellung der Befriedigung elementarer Bedürfnisse, wenn auch auf niedrigstem Niveau. Gegen diese Sicherheit eine ungewisse Zukunft, viel Arbeit, Risiko des Scheiterns und der langfristigen Verschuldung auf sich zu nehmen, ist schon eine beträchtliche Zumutung.

Fremdbestimmung versus Selbstverantwortung

Das System der Sozialhilfe, besonders wenn keine anderen Erfahrungen vorliegen, infantilisiert und bedeutet, daß die wesentlichen Lebensentscheidungen oft nicht bewußt eigenständig getroffen werden, sondern zu einer passiven Hinnahme von außen gesetzter Maßnahmen erzogen wird. Arbeit zu suchen und aufzunehmen, geschweige denn ein Geschäft zu gründen, erfordert ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Selbstbestimmung.

Privatarbeit versus Organisationsgrad

Die Frauen sind an die Erledigung ihres privaten Haushaltes gewöhnt, kaum eine hat industrielle oder sonstige Betriebsarbeit aus eigener Erfahrung kennengelernt. Die Begrenztheit des verfügbaren Einkommens verführt außerdem dazu, wenig planerisch

mit Zeit und eigener Arbeitskraft umzugehen. Zum Aufbau von Kleinstbetrieben mit Lerneinheiten durchsetzt gehört die Arbeitsdisziplin, die auch sonst erwartet wird, wenn nicht noch etwas mehr.

Keine Qualifikation versus Mehrfachkompetenz

Eine einzige Frau hat eine Berufsausbildung absolviert. Um sich ihren Kleinstbetrieb aufzubauen, brauchen sie nicht nur handwerkliches Rüstzeug, sondern auch kaufmännische und allgemeine Fähigkeiten und Fertigkeiten.

3. Lernen versus Tun

Lernen, besonders in der Änderungsschneiderei, erfordert viel Zeit, aufeinanderaufbauende Lerneinheiten und ständiges Üben. Selten sind die vorher festgelegten Lerneinheiten so durchzuziehen, da Kundenaufträge Vorrang haben (müssen). Es ist schwierig, sich Kunden gegenüber als kompetent darzustellen, wenn man es in Wirklichkeit kaum ist. Kosten für Arbeitszeit, Arbeitsaufwand können kaum sachgemessen kalkuliert werden.

Planer versus Macher

Sehr viel stärker als im Anfang vorbedacht, müssen die Sozialpädagoginnen die Arbeit in den drei Bereichen organisieren, einzelne Arbeitsschritte und dazu die Lerneinheiten planen und in jeder Arbeitsphase die Planer sein, weil es die Frauen nicht können. Andererseits sollen sie aber Selbstverantwortung übernehmen, sollen die Abwicklung des Betriebs selbständig regeln, Materialeinkäufe vorher bedenken.

Kameralistische versus betriebliche Haushaltsführung

Die Abwicklung eines Haushaltes, der sich auf Landesmittel stützt und in einen gemeinnützigen Verein eingebunden ist, folgt ganz anderen Richtlinien als die eines Betriebes, z. B. bei der Rücklagenbildung. Lernen sollen die Frauen die betriebliche, richten müssen sie sich nach der des Projektes.

Sozialer Raum versus Profitmaximierung

Die Frauen kamen überwiegend aus den Brennpunktprojekten, in denen sie gelernt hatten, daß es immer eine Sozialarbeiterin gibt, mit der man alles bereden kann, die sich immer kümmert, soziales Wohlgefühl zu schaffen versucht. Außerdem haben sie selbst hohe kommunikative Bedürfnisse, Gemeinschaftsgefühl und Streben nach Harmonie. Unter dem Druck betrieblichen Arbeitens nach Effektivitätskriterien schwindet der soziale Raum (von 80% sozial / 20% Kapital zu 20% sozial / 80% Kapital), kann nicht endlos Zeit aufgewendet werden zur Konfliktregelung innerhalb oder gar außerhalb des Betriebes und soziale Beratung muß auf ein unerläßliches Minimum reduziert werden.

Quelle: Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze. Dokumentation der Arbeitstagung veranstaltet vom Projekt Frau und Arbeit in Hamburg, Februar 1986, BBJ Consult Info Nr. 8, August 1986, S.18 - 21.

Frau und Arbeit

Grindelallee 43, 2000 Hamburg 13, Tel.: 040/ 444 960

Dette Alfert Christiane Eiche Hildegard Hesselmann Claudia Kirsch Ulla Knapp

Das **Projekt Frau und Arbeit** besteht seit März 1985. Wir sind fünf Frauen - eine Juristin, eine Lehrerin, eine Politologin und zwei Sozialpädagoginnen, die über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Mittel der Hamburger Behörde für Arbeit, Jugend und Soziales finanziert werden, und zwar befristet bis 1987.

Auf die inhaltliche Zielsetzung unseres Projektes wird weiter unten eingegangen. Ebenso wichtig wie die Arbeitsinhalte sind für uns die Arbeitsformen. Wir arbeiten als Team, wobei die einzelnen Frauen unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte haben, die entweder ihren besonderen Fähigkeiten entsprechen, oder aber auf Gebieten liegen, in denen sie Kompetenzen erwerben wollen. Alle wichtigen Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Für die Reflexion unserer Arbeit - Inhalt, Stil, persönliche Beziehungen - nehmen wir uns ziemlich regelmäßig Zeit, was sich als sehr sinnvoll erwiesen hat. Um dem Alltagschaos ein Stück weit zu entgehen, haben wir außerdem das "Chefin-Prinzip" eingeführt. Jede von uns ist in wiederkehrendem Turnus zwei Wochen lang Hauptverantwortliche im Projekt und Ansprechspartnerin nach außen. Die Chefin sorgt dafür, daß Termine wahrgenommen, die Teller gespült und die Blumen gegossen werden. Sie setzt Arbeitsbesprechungen an und darf auch Aufgaben verteilen, worauf sich die momentan "Nicht-Chefinnen" wohlwollend einlassen sollen. Natürlich wird keine zu etwas gezwungen, wozu sie absolut keine Lust hat, zumal es auch Aufgabe der Chefin ist, für das Wohlbefinden der anderen zu sorgen. Trotz gelegentlicher Probleme haben wir mit dem "Chefin-Prinzip" gute Erfahrungen gemacht, weil dadurch ein Rahmen gesetzt wird, der die einzelne auch ein Stück weit entlastet. Es ist nicht mehr jede jederzeit für alles zuständig und verantwortlich.

Unser Projekt ist angegliedert an den Verein **Frauen lernen gemeinsam.** Ein Teil des Vereins ist das Frauenbildungszentrum, das halbjährlich ein Kursprogramm zusammenstellt zu Themenkomplexen wie Geschichte,Sprache, Verhalten, Kunst, Sport, Ökonomie und Philosophie. Außerdem befinden sich in den Vereinsräumen eine Bibliothek, ein Archiv und ein Vereinscafe. Auch die jedes Jahr stattfindende **Hamburger Frauenwoche** wird vom Verein getragen.

Projektziel

Ziel des **Projekts Frau und Arbeit** ist es, befriedigende bezahlte Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen,

- mit denen Frauen sich identifizieren können
- in denen sie sich beruflich qualifizieren können
- in denen sie sich wohlfühlen
- und die sie ökonomisch unabhängig machen.

Arbeit und Arbeitsplätze sollen dabei einen lebenserhaltenden, keinen zerstörenden Charakter haben.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind zur Zeit trotz aller politischen Vorbehalte eine wesentliche Möglichkeit für Frauenprojekte, ihre Arbeit zu finanzieren. Dies gilt jedenfalls für Hamburg, das den sogenannten zweiten Arbeitsmarkt stark ausgebaut hat. AB-Maßnahmen gewährleisten aber wegen ihrer zeitlichen Beschränkung weder eine Koninuität für die Arbeit in den Projekten noch für die einzelnen Projektmitarbeiterinnen. Angesichts des Problems steigender Frauenerwerbslosigkeit und eines immer enger werdenden Arbeitsmarktes ist es mit den Kurzzeitmaßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes natürlich nicht getan. Abwegig, wenn auch gerade beliebt ist es, auf das Selbsthilfepotential tausender erwerbsloser Personen zu setzen und zu hoffen, daß sie sich in alternativ-kreativen Ökonomie-Marktlücken selbst versorgen und ausbeuten. Der Nischenmarkt hat enge Grenzen, die Marktlücke kann nur für wenige Frauen (und Männer) einen Ausweg aus der Erwerbslosigkeit bieten. Hinzu kommt, daß Frauenbetriebe sich schon deshalb oft "nicht rechnen", weil Kosten bzw. Freistellungen für Kinderbetreuung und soziale Dienstleistungen aller Art mit erwirtschaftet werden müßten.

Wir fordern deswegen die staatliche Dauersubventionierung von Frauenbetrieben ohne staatliche Beeinflußung, z.B. in Form verlorener Zuschüsse, wodurch der Tatsache Rechnung getragen wird, daß das derzeit überall proklamierte Ziel, die Projekte müßten sich irgendwann ökonomisch selbst tragen, für viele Erwerbsprojekte mit hohen sozialen Anteilen nicht zu erreichen sein wird.

Arbeitsbereiche

Konkret arbeiten wir zur Zeit in folgenden Bereichen:

- Wir beraten Frauenprojekte hinsichtlich Finanzierung, insbesondere in Hinblick auf AFG-Mittel, und organisatorischen und konzeptionellen Fragen.
- Wir organisieren Weiterbildungskurse für Frauen, die in Projekten arbeiten, und für Frauen, die sich ihren Arbeitsplatz selbst schaffen wollen.
- Wir sind Anlauf- und Koordinationsstelle für Frauen, die in ähnlichen Bereichen Interessentinnen für Projekte suchen.
- Wir arbeiten mit im Verband sozialpolitischer Erwerbsbetriebe, um u.a. unserer oben genannten Forderung nach Dauersubventionierung mehr Nachdruck zu verleihen.

Außerdem haben wir folgende Projekte initiiert:

- BAFF Berufliche Autonomie für Frauen (Berufliche Bildungsmaßnahmen für junge Frauen)
- Verein zur Förderung der Frauenbegegnung und -kultur international (internationale Frauenbegegnungsstätte)
- Frauen gestalten e.V. (Handwerk und Kunst)
- Öko-Rat und Tat e.V. (ökologische Beratung)

Die Projekte arbeiten inzwischen eigenständig - mit. Unterstützung durch uns -

Quelle: Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze, Dokumentation der Arbeitstagung veranstaltet vom Projekt Frau und Arbeit in Hamburg, Februar 1986, BBJ Consult Info Nr. 8, August 1986, S. 6f.

GOLDRAUSCH
Frauennetzwerk Berlin e.V.
Potsdamer Straße 139
1000 Berlin 30, Tel. 030 / 215 66 28

Frauennetzwerk e.V.

SATZUNG

§ 1 NAME, SITZ UND EINTRAGUNG

1. Der Verein führt den Namen "Frauennetzwerk - Berlin" (Goldrausch).
2. Der Verein hat seinen Sitz in Berlin-West.
3. Der Verein ist eingetragen in das Vereinsregister und führt den Zusatz e.V. = eingetragener Verein.

§ 2 ZWECK DES VEREINS

1. Der Zweck des Vereins ist es, die Kommunikation, Zusammenarbeit und Selbsthilfe in Bezug auf alle gesellschaftlichen Bereiche unter frauenspezifischer Sicht zu fördern, bzw. zu ermöglichen: durch Beratung und Förderung von Frauenprojekten und -gruppen im sozialen, gesundheitlichen, wissenschaftlichen, kulturellen, pädagogischen und berufsfördernden Bereich (z.B. Gewalt gegen Frauen, Frauen gegen den Krieg, Frauen gegen frauenfeindliche Werbung usw.).
2. Diese Projekte sollen folgenden Kriterien entsprechen: sie sollen die Grundsätze und Ziele der autonomen Frauenbewegung vertreten, indem sie durch Produkte oder Dienstleistungen von Frauen für Frauen Hilfe zur Selbsthilfe geben oder Arbeitsplätze für Frauen schaffen. Kollektive sollen gegenüber Einzelinitiativen bevorzugt werden.
3. Die Beratung und Förderung erfolgt durch:
a) Vermittlung von sachkundlicher Information, betriebswirtschaftlicher Beratung, Herstellen von Kontakten und Kommunikation unter den Frauen aus den o.g. und anderen Frauengruppen, -projekten und -bereichen.
b) Finanzielle Unterstützung und Hilfeleistung in Form von Zuschüssen oder Krediten.
c) Unterstützung von Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen und Veranstaltungen.
4. Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der §§ 51 ff AM 1977.

§ 3 GEMEINNÜTZIGKEIT

1. Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden.
2. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.
3. Bei Auflösung oder Aufhebung des Vereins oder bei Wegfall seines bisherigen Zweckes fällt das Vermögen des Vereins an ein anderes gemeinnütziges Projekt der autonomen Frauenbewegung.

§ 4 GESCHÄFTSJAHR

Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 5 MITGLIEDSCHAFT

1. Dem Verein können einzelne Frauen und Frauenprojekte beitreten, die den Vereinszweck unterstützen im Sinne des § 2.
2. Frauen und Frauenprojekte, die dem Verein beitreten wollen, stellen einen schriftlichen Antrag. Die Entscheidung über die Aufnahme trifft der Vorstand.

3. Die Mindesthöhe des Mitgliedsbeitrags für erwerbslose Frauen beträgt DM 5.--, für erwerbstätige Frauen DM 1o.--. Projekte sollten die Beitragshöhe an ihrer Mitgliederinnenzahl ausrichten. Die Mitgliederinnen verpflichten sich zur regelmäßigen Entrichtung ihrer Beiträge. Die Mitgliedschaft erfolgt nach der ersten Beitragszahlung. Mitgliederinnen, die im Beitragsrückstand sind, werden gemahnt.

§ 6 ERLÖSCHEN DER MITGLIEDSCHAFT

1. Die Mitgliedschaft geht verloren durch Auflösung des Projekts, durch Tod, freiwilligen Austritt oder Ausschluß des Mitglieds.
2. Der Ausschluß erfolgt nach erfolgloser dritter Mahnung.
3. Durch Beschluß der Mitgliederinnenversammlung und nach vorheriger Anhörung des Mitglieds kann ein Mitglied ausgeschlossen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

§ 7 ORGANE DES VEREINS

Organe des Vereins sind die Mitgliederinnenversammlung, der Vorstand, und der Beirat.

§ 8 MITGLIEDERINNENVERSAMMLUNG

1. Die Mitgliederinnenversammlung wird in der Regel 2 mal jährlich oder auf Antrag von 25% der Mitgliederinnen einberufen. Der Vorstand hat die Mitgliederinnenversammlung mit einer Frist von drei Wochen unter Angabe der Tagesordnungspunkte schriftlich einzuberufen.
2. Die Mitgliederinnenversammlung entscheidet in allen Angelegenheiten des Vereins. Sie hat insbesondere folgende, nicht übertragbaren Rechte:
   - die Wahl, Abberufung, Entlassung des Beirats und des Vorstands.
   - die Entgegennahme des Jahresabschlusses
   - die Erstellung von Richtlinien und Kriterien zur Vergabe von Förderungsmitteln
   - die Beschlußfassung über Satzungsänderungen
   - den Ausschluß von Mitgliederinnen
   - die Auflösung des Vereins.
3. Die Mitgliederinnenversammlung ist beschlußfähig, wenn sie ordnungsgemäß einberufen wurde und wenn 3o% der Mitgliederinnen erschienen sind. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmen gefaßt. Bei Beschlüssen über die Änderung der Satzung oder die Auflösung des Vereins ist die Anwesenheit von 2/3 der Mitgliederinnen erforderlich. Bleibt eine zu solchen Beschlüssen einberufene Mitgliederinnenversammlung beschlußunfähig, so kann eine neue einberufen werden, für deren Beschlußfähigkeit dann die Hälfte der Mitgliederinnen vorausgesetzt wird. Bleibt diese Mitgliederinnenversammlung wiederum beschlußunfähig, so kann zum dritten Mal eine Mitgliederinnenversammlung einberufen werden, die dann ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitgliederinnen beschlußfähig ist.
   Beschlüsse über die Änderung der Satzung oder die Auflösung des Vereins werden mit drei Viertel der anwesenden Stimmen gefaßt.
4. Die Behandlung von Ausschlußanträgen ist nur zulässig, wenn die Betroffene schriftlich eingeladen und ihr mitgeteilt wurde, daß im Falle ihrer unentschuldigten Abwesenheit auch ohne sie verhandelt und abgestimmt wird.

5. Die Beschlußfassung über Satzungsänderungen und den Jahres abschlußbericht ist nur zulässig, wenn die Anträge mindestens eine Woche vor der Mitgliederinnenversammlung in der Geschäftsstelle des Vereins zur Einsicht ausliegen.
6. Die Beschlußfassung über die Auflösung des Vereins ist nur zulässig, wenn der Antrag mit der Einladung verschickt wurde.
7. Alle Beschlüsse der Mitgliederinnenversammlung werden in einem Protokoll schriftlich festgehalten, das innerhalb von 14 Tagen in der Geschäftsstelle auszulegen ist. Das Protokoll wird von der Protokollführerin (Schriftführerin) geführt und von der Versammlungsleiterin unterschrieben.

§ 9 VORSTAND

1. Der Vorstand besteht aus fünf von der Mitgliederinnenversammlung für die Dauer eines Jahres gewählten Mitgliedern. Er bleibt bis zur Wahl eines neuen Vorstands im Amt.
2. Der Vorstand kann vor Ende der regulären Amtszeit von der Mitgliederinnenversammlung unter den für Satzungsänderungen geltenden Bedingungen abgewählt werden. Auf derselben Sitzung ist ein neuer Vorstand zu wählen.
3. Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich von zwei Vorstandsmitgliederinnen gemeinsam vertreten.
4. Der Vorstand ist beschlußfähig, wenn mindestens zwei Drittel seiner Mitgliederinnen anwesend sind. Der Vorstand entscheidet mit einfacher Mehrheit.
5. Bis zur ersten Mitgliederinnenversammlung besteht der Vorstand aus drei Frauen.

§ 1o BEIRAT

1. Der Beirat besteht aus 9 von der Mitgliederinnenversammlung für die Dauer eines Jahres gewählten Mitgliederinnen. Er setzt sich zusammen aus 4 Vertreterinnen autonomer Frauenprojekte, 4 einfachen Mitgliederinnen, die nicht in den gewählten Projekten tätig sind und 1 Vertreterin der Frauennetzwerk-Initiativgruppe. Der Beirat bleibt bis zur Wahl eines neuen Beirats im Amt.
2. Der Beirat kann vor Ende seiner regulären Amtszeit von der Mitgliederinnenversammlung abgewählt werden unter den für Satzungsänderungen geltenden Bedingungen. Auf der gleichen Sitzung ist ein neuer Beirat zu wählen.
3. Der Beirat entscheidet mit einfacher Mehrheit über die Vergabe von Förderungsmitteln und die jeweiligen Modalitäten.
4. Die Beiratssitzungen sind öffentlich.
5. Beiratsentscheidungen können angefochten werden, wenn mindestens 25% der Mitgliederinnen eine außerordentliche Mitgliederinnenversammlung einberufen, die dann innerhalb der nächsten 1o Tage stattfinden muß. Diese ist beschlußfähig bei Anwesenheit von mindestens 2/3 der Mitgliederinnen und beschließt mit einfacher Mehrheit eine den Beirat bindende Empfehlung. Danach tritt der Beirat erneut zusammen.
6. Der Beirat ist beschlußfähig, wenn mindestens 2/3 seiner Mitgliederinnen anwesend sind.
7. Die Beiratsmitgliederinnen, die Vertreterinnen von Projekten sind, müssen gegebenenfalls eine Vertretung stellen, falls sie zu einer Beiratssitzung verhindert sind.
8. Die Entscheidungen - unabhängig ob positiv, ablehnend oder enthaltend - müssen die Beiratsmitgliederinnen in der Sitzung den Projekten gegenüber begründen. Eine unbegründete Stimmabgabe über die Förderung eines Projekts ist ungültig.

9. Die Beiratsentscheidungen werden im Frauennetzwerkbüro zur Einsicht ausgelegt und regelmäßig den Mitgliederinnen zugeschickt.
1o. Beiratsmitgliederinnen, die Vertreterin eines Projekts sind, das gerade einen Antrag zur Entscheidung stellt, dürfen über die Förderung ihres eigenen Projekts nicht mitentscheiden.
11. Beiratsmitgliederinnen können einmal wiedergewählt werden.

§ 11 AUFBRINGUNG DER MITTEL

Die Mittel für die Vereinszwecke sollen durch Mitgliederinnenbeiträge und durch Spenden aufgebracht werden. Das Frauennetzwerk setzt es sich zum Ziel, in möglichst hohem Maße Gelder aus öffentlichen Quellen für die Arbeit der Projekte zugänglich zu machen.

§ 12 AUFLÖSUNG DES VEREINS

Für den Fall der Auflösung des Vereins wird der Vorstand zu Liquidatoren ernannt. Zur Beschlußfassung der Liquidatoren ist Einstimmigkeit erforderlich.

Verein zur Förderung Stadtteilnaher Volkshochschularbeit E.V.

Mit dem Kurs wenden wir uns an Frauen,

- die ihren Beruf vor Jahren wegen der Kinderbetreuung aufgegeben haben,
- oder die eine Ausbildung haben aber keinen Arbeitsplatz.

Die Gründung einer eigenen Firma ist eine Möglichkeit sich wieder ins Berufsleben zu integrieren und eine finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen. Der Kurs bietet Frauen die Möglichkeit sich über Chancen und Risiken der Selbständigkeit zu informieren, eine Geschäftsidee zu entwickeln und das nötige kaufmännische Wissen zu erlernen.

Themenschwerpunkte sind:

- die eigene Erwerbsbiographie,
- Motivation für eine Existenzgründung,
- Entwicklung von Geschäftsideen,
- Buchführung,
- Rechtsformen,
- Standortanalyse,
- Finanzierung,
- Gewerbeordnung, Gaststättengesetz,
- kann ich Existenzgründung und Familienarbeit vereinbaren?,
- Gespräche mit Unternehmensberatern, selbständigen Frauen, einer Bankkauffrau und einer Steuerberaterin,
- welche Behörden sind für was zuständig?

wann und wo?

vom 15.o9.
bis zum 19.12.1986

Jeden Montag, Mittwoch und Freitag
von 9.30 - 12.30 Uhr

im "Treffpunkt Langer Erdmann",
Langenscheidtstr. 6
1000 Berlin 62

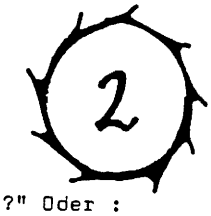
Der Kurs ist kostenlos.

Kursleiterinnen:
Juliane von Clausbruch,
Lisa Fernkorn,
Heike Hopf

"SELBSTÄNDIG WERDEN!"

WOCHENENDSEMINAR FÜR FRAUEN IN DER AUFBAUPHASE EINER EIGENEN EXISTENZ

13.-15.FEBRUAR 1987



Freitagabend Kennenlernen und Einführung :
"Wie mache ich eine individuelle Bilanz ?" Oder :
Klärung der Ausgangs- und Rahmenbedingungen, sowie der Zielvorstellungen.

Samstag vormittag Grundwissen für Jungunternehmer - Fachinformationen für Selbständige.

Samstag nachmittag Übungen zur Situationsanalyse ; Kunst der Planung ; Bedingungen schaffen und verändern.

Samstagabend Ziele setzen und Erfolgskontrolle Prioritäten setzen, Übungen.

Sonntag vormittag Ideenmarkt für Einsteiger - zugeschnitten auf die Teilnehmerinnen
Was kann ich umsetzen ? (Transfer-Phase).

Rahmenbedingungen - Kursgebühr :

Das Seminar findet in Vaterstetten bei München statt.
Die Kursgebühr beträgt incl. Materialien DM 220.--.
Wenn Sie die vier Mahlzeiten (FR abend, SA mittag und abend, SO mittag) mit uns gemeinsam einnehmen möchten, entrichten Sie bitte pauschal DM 280.--.
Das Seminar beginnt um 19 Uhr am Freitag (bzw. mit dem Abendessen um 18 Uhr), und es endet am Sonntag um 12.30 (bzw. mit dem anschließenden Mittagessen).

DR. DAGMAR FLEMMING
ALLINGERSTR. 7
8358 VILSHOFEN
08541 - 7701

Volkshochschule Dortmund

Selbständig machen –
Alternative zur Arbeitslosigkeit?

– Beratungsseminar für Beschäftigungsinitiativen –

Das Seminar wendet sich an diejenigen,
- *die sich aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit mit dem Gedanken tragen, sich selbständig zu machen, d. h. möglichst mit anderen zusammen für sich selbst Arbeitsplätze schaffen wollen;*
- *die ein sinnvolles Miteinander von Arbeiten und Leben ohne betriebliche Hierarchien und ohne ein künstliches Nebeneinander von Erwerbstätigkeit und Freizeit verwirklichen wollen;*
- *die sozial nützliche und ökologisch verträgliche Güter herstellen bzw. Dienstleistungen anbieten wollen.*

Folgende Themen werden angesprochen:
- *Wie wird eine Beschäftigungsinitiative (ein Betrieb, eine steuerbegünstigte Einrichtung) gegründet?*
- *Welche rechtlichen Voraussetzungen sind zu erfüllen bzw. welche Rechtsformen sind sinnvoll?*
- *Welche Produkte bzw. Dienstleistungen sind zukunftsträchtig?*
- *Welche fachlichen Voraussetzungen sind notwendig?*
- *Was muß bei der Finanzierung beachtet werden?*
- *Wie wird eine Kosten- und Erlösplanung entwickelt?*
- *Was ist bei der Absatzplanung zu beachten?*
- *Welche Anforderungen werden an Handwerksbetriebe gestellt?*
- *Welche Fördermöglichkeiten bestehen für Beschäftigungsinitiativen?*
- *Wie lassen sich brachliegende Gewerbe- und Industriebauten durch Beschäftigungsinitiativen nutzen?*

Bei dem Seminar handelt es sich um eine ***Kooperationsveranstaltung zwischen der Volkshochschule und dem Amt für Wirtschafts- und Strukturförderung.***

Auskunft, Beratung und Anmeldung:
Volkshochschule Dortmund, Heiliger Weg 7–9,
Tel. 5 42-2 47 21/24

Amt für Wirtschafts- und Strukturförderung, Ostwall 64,
Tel. 5 42-2 42 13

5504 4x samstags, 10 – 17 Uhr
15. 2./22. 2./1. 3. und 8. 3.
Dietrich-Keuning-Haus
(Begegnungszentrum Nord), Leopoldstraße 50 – 58
Hans-Gerd Nottenbohm / Hans-Jürgen Zwingmann
64,– DM, **für Arbeitslose: entgeltfrei**
Die Verpflegungskosten sind von den Teilnehmern des Seminars selbst zu tragen. (Möglichkeiten der Verpflegung sind im Dietrich-Keuning-Haus gegeben.)

Programm

Das Seminar diente der Vermittlung von Informationen über Voraussetzungen und Vorgehen bei der Gründung von kleineren Unternehmen sowie der Orientierung über in Frage kommende Beratungs- und Finanzierungshilfen. Das Angebot richtete sich vornehmlich an die an einer Existenzgründung in Dortmund interessierten Personen, die bis dahin keinen Zugang zu den in der Stadt existierenden einschlägigen Beratungs- und Informationsangeboten gefunden hatten.

Die Themen im einzelnen:
- Grundlagen der Unternehmensgründung
- Gründungsidee und Gründungsmarketing
- Öffentliche Gründungsförderung
- Beratungsangebote für Gründer in Dortmund
- Gründungsplanung, Steuerfragen und Rechtsprobleme
- Errichtung und organisatorischer Aufbau einer Unternehmung
- Finanzierung des Gründungsvorhabens
- Oberlebenssicherung des jungen Unternehmens.

An die Grundlagenbeiträge des Seminarleiters schloß sich jeweils vertiefend der Bericht eines Experten aus der praktischen Gründungsunterstützung an. So referierten als Gäste im Seminar:

Vertreter der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung NW, der Stadtsparkasse Dortmund und der Technologietransferstelle an der Uni Dortmund, ein Marketing- sowie ein Steuerberater; das StA 80 stellte in einem eigenen Beitrag die Serviceleistungen der Stadt Dortmund für Existenzgründer dar.

Der praktischen Illustration dienten darüber hinaus zwei Berichte von Dortmunder Jungunternehmern, die vor dem Publikum ihren eigenen Weg in die Selbständigkeit mit all seinen Schwierigkeiten nachzeichneten.

Kursbegleitend brachte Dr. Kirschbaum eine Serie von acht Skripten mit Arbeitsmaterialien zum jeweiligen Tagesthema zur Verteilung. Das StA 80 stellte darüber hinaus den Teilnehmern eine umfangreiche Service-Mappe mit Übersichten über die öffentlichen Förderprogramme für Gründer, Adressen, Formularen und einer Präsentation des Standortes Dortmund zur Verfügung.

Zentrale Diskussionspunkte

Die Seminarsitzungen wurden jeweils durch eine kurze Diskussion zwischen Teilnehmern und Referenten abgerundet.

Im Mittelpunkt der Diskussion standen immer wieder die Bedingungen der öffentlichen Existenzgründerförderung. Insbesondere wurden angesprochen:

Begriff der tragfähigen Vollexistenz, Begriff der ersten selbständigen Existenz, Kombinierbarkeit der Programme, Förderfähigkeit von gebraucht gekauften Maschinen, Förderfähigkeit von Betriebskosten, Förderfähigkeit von Folgeinvestitionen nach einer nicht-geförderten Existenzgründung, Einsetzbarkeit von Bausparverträgen als Eigenkapital, Leistungen des Existenzgründerfinanzierungsprogramms der Stadt Dortmund.

Das große Informationsbedürfnis nach einer Klärung von Einzelfragen zu diesen Programmen kam auch in einer besonders hohen Teilnehmerzahl bei der entsprechenden Seminarsitzung zur Gründungsfinanzierung zum Ausdruck.

Desweiteren spielten Fragen der Kranken- und Sozialversicherung fur Selbständige, der Haftung, des Patentschutzes, der Konditionen für das Dortmunder Technologie-Zentrum, der jeweils geeigneten Werbeträger u. a. eine gewisse Rolle in den abschließenden Aussprachen.

Seminarauswertung

Nach dem heutigen Stand der Dinge hat sich der Ansatz der Verwaltung, mittels einer flankierenden Maßnahme im Weiterbildungsbereich die Bemühungen der Wirtschaftsförderung um die Mobilisierung und Qualifizierung weiterer Nachwuchskräfte der gewerblichen Wirtschaft zu unterstützen und eine Brücke zu den traditionell mit der Beratung und der Unterstützung von Unternehmensgründungen befaßten Stellen zu schlagen, als Erfolg erwiesen.

Nicht einmal 10 % der knapp 40 Teilnehmer kamen aus bloßem Bildungsinteresse; alle übrigen standen in mehr oder minder konkreten Oberlegungen, sich in der Zukunft beruflich selbständig zu machen, und hatten damit die Chance, das vermittelte Know-how unmittelbar für ihr eigenes Vorhaben zu verwerten.

In 2 oder 3 Fällen wurde bekannt, daß es zuvor bereits Kontakte zu einer Kammer oder zu einem Kreditinstitut wegen des Vorhabens gegeben hatte.

Bei einer Kurzbefragung gegen Ende des Seminars gaben knapp 90 % der Befragten an, daß sich ihre vorherigen Erwartungen an die Veranstaltungsreihe zumindest weitgehend erfüllt haben. Eine gleich große Gruppe von Teilnehmern gab an, daß ihr durch das Seminar die Chancen und Risiken der Selbständigkeit als berufliche Alternative deutlicher geworden sei.

Als vorteilhaft wurde von den Teilnehmern insbesondere die Tatsache angesehen, daß im Laufe des Seminars ein Großteil der in Dortmund traditionell mit der Beratung von Existenzgründern befaßten Institutionen mit eigenen Referenten in Erscheinung trat, was es ihnen erleichtern wird, in Zukunft geeignete Ansprechpartner zu spezielleren Fragestellungen im Zusammenhang mit der eigenen Gründungsvorbereitung zu finden.

Volkshochschule Berlin-Zehlendorf

Ich mache mich selbständig in Berlin

Wochenendseminar

Rechtliche und wirtschaftliche Überlegungen

Eine komprimierte Einführung für alle, die einen Gewerbebetrieb gründen wollen bzw. sich für eine Existenzgründung interessieren

Allgemeine Überlegungen: persönliche und fachliche Eignung — Sachliche Überlegungen: Wahl des Geschäftszweiges, Standortwahl, Eröffnungsvorbereitungen — Anmeldung und Eröffnung des Gewerbes — Betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte für die Wahl der optimalen Rechtsform — Gesetzliche Bestimmungen — Überblick über das kaufmännische Rechnungswesen — Gewinnermittlung nach dem EStG

Anteilige Materialkosten sind vom Teilnehmer zu tragen

Begrenzte Teilnehmerzahl

Teilnahme nur nach vorherigem Erwerb einer Hörerkarte im Sekretariat der Volkshochschule

Samstag den 1. März 1986, 9 - 16 Uhr, 4 Dstd.,
Nebengebäude der Nord-Grundschule,
Eingang Onkel-Tom-Straße (neben der Feuerwache)

Entgelt: 12,— DM — Gerd Genzmann

Volkshochschule Saarbrücken

4111

Ich mache mich selbständig — Unternehmensgründung —

Dipl.-Kfm. Helmut Philippi

Wie muß ich vorgehen? Was muß ich beachten? Was brauche ich? Wer hilft mir? Wieviel muß ich zahlen? Wie reduziere ich mein persönliches Risiko?
Diese und andere Fragen werden im Rahmen dieses Kurses beantwortet. Denn ob Kauf, Übernahme, Beteiligung oder Neuaufbau — die Zukunftschancen des Unternehmens müssen geschätzt werden.

Beginn: Di., 8. 4. 1986, 19.00 - 21.15 Uhr
Ort: Schulzentrum Bruchwiese, Sachsenweg
Gebühr: 5 Abende/60.- DM

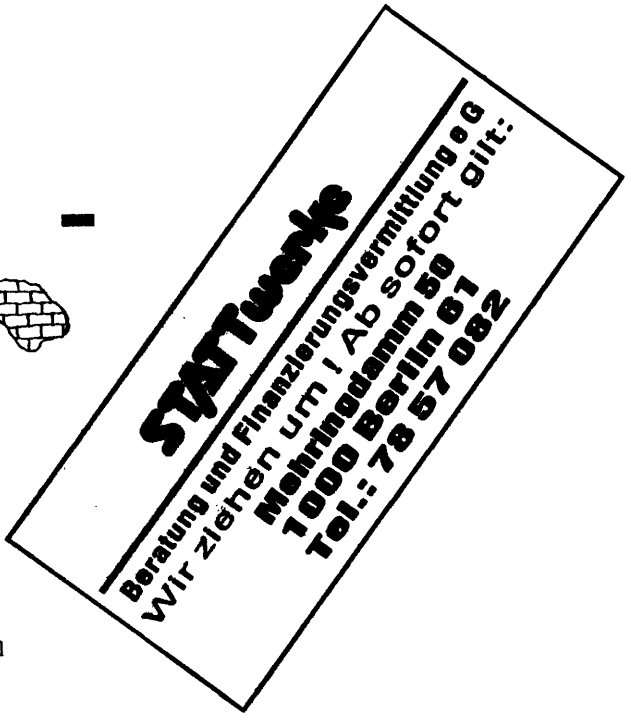
4112

Ich mache mich selbständig — Unternehmensübernahme

Dipl.-Kfm. Helmut Philippi

Beginn: Mi., 9. 4. 1986, 19.00 - 21.15 Uhr
Ort: Schulzentrum Bruchwiese, Sachsenweg
Gebühr: 5 Abende/60.- DM

STATTwerke Berlin



PROJEKTAUFBAU-SEMINAR

Dieser Kurs richtet sich an Leute, die bereits eine Projektidee haben, sich aber über die Umsetzung noch nicht vollends im Klaren sind. Ziel soll die **eigenständige** Realisierung Eures Konzeptes sein und somit das Anfangen erleichtern. Folgende Punkte werden behandelt:

- **Die Gruppe:** Der/die Einzelne und das Kollektiv - geht's zusammen?
- **Anmeldung:** Handwerksrolle, Gewerbeschein, Konzessionen u.a. Bedingungen
- **Rechtsformen:** Welche sinb möglich und praktikabel? Was solltet Ihr untereinander vertraglich regeln?
- **Finanzierung:** Finanzbedarfsplanung und -realisierung; Finanzierungsquellen;
- **Verschiedenes:** Buchhaltung, Steuern, Versicherung, Standort ...

Teilweise können diese Problemfelder nur angerissen werden. Zumindest eröffnet sich der Überblick über die wichtigsten Fragen der Betriebs- und Projektgründung.

Paul-Lincke-Ufer 44a
1000 Berlin 36
Tel.: 030-611 59 04

Ziele

Das **INEX-Ausbildungsprogramm Unternehmensgründung** des Instituts zur Förderung von Existenzgründungen (INEX) an der Fachhochschule des Saarlandes zielt auf die Verbesserung der Qualifikation zur Gründung und Führung von Unternehmen.

An der beruflichen Selbständigkeit Interessierte und Jungunternehmer erhalten die Chance

- die Befähigung und den ökonomischen Kenntnisstand zum Aufbau und zur Leitung eines Unternehmens zu überprüfen oder zu erwerben
- Gründungsideen und konkrete Projektvorhaben zu entwickeln
- Aufbau und Markteinführung ihres Unternehmens im Planungsmodell zu erproben
- Beratung und Betreuung bei den ersten Schritten im Markt zu erfahren

Zielgruppen

- Studenten und Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten aus vorwiegend technischen, aber auch wirtschaftsnahen Studiengängen
- an einer Unternehmensgründung Interessierte mit qualifizierter Berufsausbildung in Handwerk oder Industrie
- Jungunternehmer

Inhalt

- **Grundlegung der unternehmerischen Tätigkeit**
- Das Unternehmen im gesellschaftlichen Umfeld
- Das Selbstverständnis des Unternehmers
- Das Unternehmerprofil
- Die Rahmenbedingungen unternehmerischer Tätigkeit
- **Die betriebswirtschaftlichen Grundlagen der Unternehmensgründung**
- Die Entscheidungen im Marketingbereich
- Die Entscheidungen im Beschaffungsbereich
- Die Entscheidungen im Fertigungsbereich
- Die Entscheidungen im Finanzbereich
- Die Rechts- und Steuerprobleme
- Die öffentliche Förderung
- **Führung und Steuerung eines Unternehmens**
- Die Managementfunktionen
- Das Rechnungswesen als Steuerungsinstrument
- Das Planungs- und Kontrollsystem
- Die Organisation
- Die Mitarbeiter-Führung
- **Der zeitliche Ablauf der Unternehmensgründung**
- Vorbereitende Maßnahmen
- Der Gründungsprozeß
- **Kooperative Unternehmensgründung**
- **Beispiele erfolgreicher Unternehmensgründung**
- **Weiterentwicklung von Gründungsprojekten**
- Erprobung im "Gründungslabor"
- Gründung und Markteinführung

Methodik und Referenten

Unternehmensgründung kann nicht über reine Wissensvermittlung "erlernt" werden. Die Teilnehmer sind zur aktiven Auseinandersetzung mit der Gründungsproblematik aufgerufen. Entsprechend werden angeboten

- Vortragsveranstaltungen zur Vermittlung von ökonomisch-rechtlichem Gründungswissen
- Übungen und Gruppenarbeiten zur praktischen Anwendung der Bildungsinhalte
- Kleingruppenarbeit zur Weiterentwicklung von Teilnehmerprojekten
- Diskussionsrunden und Workshops zur Verbreiterung der Erfahrungsbasis
- Informationsveranstaltungen zum Erfahrungsaustausch mit erfolgreichen Jungunternehmern, Wirtschaftspolitikern, Vertretern von Kammern und Institutionen, die sich mit der Existenzgründungsförderung beschäftigen

Das **INEX-Ausbildungsprogramm Unternehmensgründung** wird durchgeführt von Hochschullehrern, Unternehmensberatern, Unternehmern mit mehrjähriger Praxis und von Experten aus Institutionen, die sich mit Fragen der Unternehmensgründung beschäftigen. Die Zahl der Teilnehmer ist begrenzt.

inex
Institut zur Förderung
von Existenzgründungen
an der Fachhochschule
des Saarlandes
Waldhausweg 14
6600 Saarbrücken
Tel. 06 81 / 3 92 63
und 39 98 26

Handelskammer Hamburg
2000 Hamburg 11 - Börse

Programm des 37. Existenzgründungsseminars

1. Seminartag
vormittags

Referent: Dipl.-Kfm. Thomas Kühr

Existenzgründung als Problem

1. Einführung in die Seminarkonzeption
2. Probleme der Gründung
3. Falldiskussionen: Beispiele aus der Beratungspraxis (erfolgreiche und nicht erfolgreiche Gründungen)
4. Komponenten der Selbsteinschätzung
5. Möglichkeiten der Risikobeschränkung

Lernziele:

- Problemverständnis wecken und Komplexität der Gründungssituation verdeutlichen
- Notwendigkeit der qualifizierten Gründungsplanung erkennen
- Gründungsgefahren und häufige Gründungsfehler erkennen und beurteilen können
- Erste Möglichkeiten der Fehlervermeidung erkennen
- Lernen der wesentlichen persönlichen Gründereigenschaften, die auf den Gründungserfolg wirken
- Fähigkeit zur Prüfung des eigenen Gründerpotentials erlangen
- Alternativen der Risikobeschränkung (z. B. Planung, Versicherungen, Informationsdienste, Beratung) für den Gründer erkennen

1. Seminartag
nachmittags

Referent: Dipl.-Kfm. Thomas Kühr

Einführung in die Gründungsplanung

1. Notwendigkeit der Gründungsplanung
2. Einführung in Instrumente zur Gründungsplanung
3. Anwendungsübung: gemeinsames Erarbeiten eines kompletten Gründungsplans (Investitions-, Personal-, Finanz-, Ausgaben-, Erfolgs- und Liquiditätsplan)
4. Prozeß der Gründungsplanung
5. Einführung in die Gründungsfinanzierung
6. Finanzplanung als Teil der Gründungsplanung

Lernziele:

- Erkennen der Notwendigkeit und Möglichkeiten der Gründungsplanung
- Verständnis für den sinnvollen Aufbau eines Gründungsplans wecken
- Anwendung des Planungsinstrumentariums an einem Gründungsbeispiels verdeutlichen
- Gründungsplanungsprozeß in seinen wesentlichen Stufen kennenlernen
- Informationshilfen für die Gründungsplanung kennenlernen
- Problematik der Gründungsfinanzierung erkennen
- Einordnung der Finanzplanung in Gesamtgründungsplanung und Beziehungen zu anderen Teilplänen verstehen.

2. Seminartag
vormittags

Referent: Dr. Johann-Hinrich Jenckel, Rechtsanwalt

Formale Fragen zum Gründungsablauf

1. Praxis der Gewerbeanmeldung, erlaubnispflichtige Gewerbe
2. Rechtsformen und Haftungsfragen
3. Firmenrechtliche Probleme und Gestaltungsmöglichkeiten, Funktion des Handelsregisters

---

Referent: Hanswalter Kramer
alternierend Carl-Hermann Gewers
Volker Fix

Absicherung des Unternehmers und seines Gewerbebetriebes

1. Soziale Absicherung der Person
   - Krankenversicherung
   - Lebensversicherung
   - Unfallversicherung
   - Arbeitslosenversicherung
2. Betriebsbezogene Versicherungen
   - Haftpflicht
   - Gebäudeversicherung
   - Betriebsunterbrechung
   etc.

2. Seminartag
nachmittags

Referent: Heinz Meyer, Steuerberater

Steuerliche und buchhalterische Fragen der Existenzgründung

1. Steuerarten im Gründungsfall
   - Verkehrssteuern
   - Einkommenssteuern
   - Vermögenssteuern
   - Gründungsspezifische Steuern
2. Der lfd. Verkehr mit dem Finanzamt
3. Steuerliche Aspekte bei der Wahl der Rechtsform
4. Aufbau und Unterhaltung des betrieblichen Rechnungswesens

Lernziele:

- Steuerplanung als Teilaufgabe der Gründungsplanung erkennen
- Steuerarten für den potentiellen Unternehmer im Überblick verständlich machen
- Alternative Gestaltungsmöglichkeiten bei der Gründungsplanung aus steuerlicher Sicht erkennen können
- Wesentliche Verhaltensregeln gegenüber dem Finanzamt lernen
- Erkennen der Möglichkeiten einer Nutzung des Rechnungswesens als entscheidende Hilfe zur Unternehmenssteuerung
- Lernen der gesetzlichen Anforderungen an das Rechnungswesen

3. Seminartag
vormittags

Referent: Gerd Löffler, Personalleiter /
Ludwig Sager, Fachberater für Personalwirtschaft

Fragen des Personaleinsatzes,
des Arbeits- und Sozialrechts

1. Personalbeschaffung, Auslese und Einstellung von Mitarbeitern
2. Einführung und Einarbeitung des neuen Mitarbeiters Berücksichtigung der Betriebsordnung
3. Beachtung der gesetzlichen Vorschriften im Arbeits- und Sozialrecht u. a. Inhalt des Arbeitsvertrages, Betriebsverfassungsrecht

Referent: Vertreter der Kreditwirtschaft

Gründungsfinanzierung und öffentliche Finanzierungshilfen

1. Einführung in die öffentlichen Finanzierungshilfen

2. Fallbeispiele von Gründungsfinanzierungen (vorgetragen von Kreditsachbearbeitern der öffentlichen Banken)

3. Möglichkeiten der Gründungsfinanzierung im Überblick

Lernziele:

- Kenntnis erhalten über öffentliche Finanzierungshilfen und deren Zugangsbedingungen erkennen
- Finanzierungsalternativen für Gründungsunternehmen erkennen und beurteilen können.

Referent: Dr. Hanspeter Vogel

Ziele, Möglichkeiten und Struktur der Handelskammer

Referent: Dipl. Kfm. Thomas Kühr

Standort- und Marktanalysen, absatzpolitisches Instrumentarium

1. Marketingplanung für Gründungsunternehmen
2. Einführung in die Standortanalyse
3. Einführung in die Marktanalyse (Mit Beispiel)
4. Einsatz des absatzpolitischen Instrumentariums durch Gründungsunternehmen
5. Gründungssimulation als Unternehmensspiel mit Rollenverteilung (Schwerpunkt: Absatzseite)

Lernziele:

- Verständnis für die Notwendigkeit der Marketingorientierung wecken
- Instrumentarium zur Standort- und Marktanalyse kennenlernen und anwenden können
- Erkennen von Möglichkeiten des Einsatzes absatzpolitischer Instrumente zur Schaffung von Marktvorteilen
- Erfahrungen erfolgreicher Gründungen für das eigene Marktverhalten umsetzen können

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU KIEL

in Zusammenarbeit mit dem IHK-Bildungswerk

IHK-Seminar "Existenzgründung"

Ein Einführungsseminar für Jungunternehmer und solche, die es werden wollen.

Themengruppen:	*Referenten:*
a) Systematisches Vorgehen bei der Erstellung eines Konzeptes zur Unternehmensgründung.	*Dr. Carl Lange*
I. Welche Anforderung stellt die Gründung an einen Unternehmer?	
II. Nach welchen Zielen führe ich ein Unternehmen?	
III. Aus welchen Quellen erhält man Informationen und Daten über den Markt, seine Entwicklung sowie die Finanzierung und Kostenstruktur?	
IV. Wie plane ich die Entwicklung des Unternehmens?	
b) Einführung in die Buchführung	*Jürgen Karrock*
c) Wie lese ich Bilanz- und G+V-Rechnung?	*Peter Dohm*
d) Wie kalkuliere ich?	*Jürgen Karrock*
e) Gesellschaftsrecht	*Rüdiger Mertens*
f) Wann unterliegt ein Gewerbe der Handwerksordnung?	*Albrecht Heite*
g) Wichtige Vertragsgestaltung und Gewerbeanmeldung	*Rüdiger Mertens*
h) Was ist unlauterer Wettbewerb?	*Rainer Bock*
i) Welche öffentlichen Finanzierungshilfen gibt es?	*Peter Dohm*
j) Welche wirtschaftlichen und gesetzlichen Faktoren bestimmen meinen Standort?	*Peter Dohm*
k) Wie finanziere ich ein Unternehmen? (I+II)	*Albrecht Heite*
l) Welche Steuern, Abgaben und Beiträge muß ich zahlen? (I+II)	*Dieter Enders*
m) Welche wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen muß ich beachten? (I+II)	*Rainer Bock*
n) Wie steuere und kontrolliere ich die Entwicklung des Unternehmens?	*Jürgen Karrock*
o) Erfolgreiche Betriebsführung im Einzelhandel (und Gastgewerbe)	*Peter-Michael Stein*

Beginn:	*Dienstag, 23. September 1986*
Zeit:	*18.30 Uhr bis 21.00 Uhr*
Ort:	*Überbetriebliches Ausbildungszentrum (ÜAZ), Elmshorn, Ramskamp 8, 2200 Elmshorn, Seminarraum*
Termine:	*23., 25., 30. September 1986* *2., 7., 9., 14., 16., 21., 23., 28., 30. Oktober 1986* *4., 6., 11., 13., 18., 20., 25. November 1986*
Seminargebühr:	*(einschließlich Arbeitsunterlagen)* *275,-- DM je Teilnehmer, zu überweisen auf das Konto Nr. 5 900, Landesbank Schleswig-Holstein - Girozentrale - (BLZ: 210 500 00) der WAK - IHK-Bildungswerk mit dem Vermerk "Existenzgründungsseminar"*
Anmeldungen:	*an die IHK zu Kiel, Lorentzendamm 24, 2300 Kiel 1, mit dem Hinweis "Existenzgründungsseminar"*
Auskünfte:	*IHK zu Kiel, Tel.: 0431/5904-266*

Teilnehmerzahl begrenzt!

IHK-Bildungszentrum Feldkirchen-Westerham

BILDUNGS ZENTRUM IHK

Ich mache mich selbständig

Teilnehmerkreis:
Junge Unternehmer und solche, die es werden wollen aus den Bereichen Produzierendes Gewerbe, Großhandel, Handelsvertretung, Einzelhandel, Dienstleistungsgewerbe u.a.

Freitag, 21.11.86 14.00 bis 21.00 Uhr
Samstag, 22.11.86 9.00 bis 17.00 Uhr
IHK-Bildungszentrum Feldkirchen-Westerham

Anschließend an folgenden Tagen Abendveranstaltungen jeweils von 18.00 bis 21.00 Uhr
IHK-München
Eingang Maximilianplatz 8
8000 München 2

1. Abendtermin	▸ Kurzinger	Montag, 24.11.86
2. Abendtermin	▸ Steib	Dienstag, 25.11.86
3. Abendtermin	▸ Dr. Friese Zipperlen	Montag, 1.12.86
4. Abendtermin	▸ Wolf	Dienstag, 2.12.86

Programmüberblick

Seminarteil im IHK-Bildungszentrum

Helmut Holt, Genes GmbH, Köln-München

Einführung in die Seminarkonzeption — Gründungsprobleme — Merkmale erfolgreicher und nicht erfolgreicher Gründungen — Der Weg zur richtigen Selbsteinschätzung — Einführung in die Instrumente der Gründungsplanung

Abendgespräch mit einem Vertreter der Genes GmbH und Dipl. Kfm. Konrad Zipperlen, IHK München, über Probleme bei der Existenzgründung

Seminarteil in der IHK München

— Änderungen im Ablauf vorbehalten —

1. **Abendtermin:**
   Dr. Friese, Bayer. Landesanstalt für Aufbaufinanzierung, München
   Dipl.-Kfm. Konrad Zipperlen, IHK München
   Gründungsfinanzierung und öffentl. Finanzierungshilfen — Kreditbeurteilung von Existenzgründungsvorhaben

2. **Abendtermin:**
   Assessor Hans Steib, IHK München
   Rechtliche Voraussetzungen für den Geschäftsbeginn — Anmeldeformalitäten — Wahl der richtigen Rechtsform

3. **Abendtermin:**
   Helmut Wolf, Steuerberater, München
   Steuerliche Fragen bei der Existenzgründung (Umsatzsteuer, Gewerbesteuer, Grunderwerbssteuer usw.)

4. **Abendtermin:**
   Dipl.-Volkswirt Karl Kurzinger, IHK München
   Anwendung der Planungsinstrumente an Beispielen aus verschiedenen Branchen — Buchführung und Kalkulation

Anmeldung:
Sie können sich
— auf dem beigefügten Vordruck
— formlos schriftlich
— oder telefonisch
beim IHK-Bildungszentrum, Von-Andrian-Straße 5
8152 Feldkirchen-Westerham, Tel. (08063) 91-274
(Frau Eiler) anmelden
Eine Anreiseskizze erhalten Sie mit der Bestätigung Ihrer Anmeldung

Teilnehmergebühr:
(nach § 4, Nr. 22 UStG 1973 mehrwertsteuerfrei)
275 DM (inkl. Buch „Praxis der Unternehmensgründung" im Wert von 49 DM sowie Mittagessen und Getränke)
Bitte überweisen Sie die Teilnehmergebühr erst, wenn Sie die Anmeldebestätigung und die Rechnung erhalten haben.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, daß wir bei schriftlicher Abmeldung innerhalb 14 Tagen vor Seminarbeginn eine Stornogebühr von 50% der Teilnehmergebühr berechnen. Diese Gebühr entfällt, wenn ein Ersatzteilnehmer benannt wird. Wird eine Anmeldung am Tag des Seminarbeginns zurückgezogen oder erscheint ein gemeldeter Teilnehmer zum Seminar nicht, wird grundsätzlich die volle Gebühr fällig.

Unterkunft:
Um optimale Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern und Referenten zu fördern, empfehlen wir allen Teilnehmern zu übernachten. Bitte geben Sie daher bei Ihrer Anmeldung Ihre Zimmerwünsche bekannt. Die Kosten für die Unterkunft werden Ihnen im IHK-Bildungszentrum direkt berechnet (HP/EZ 77,—DM).

Fachliche Auskünfte:
Elke Vetter
Abteilung Handel - Dienstleistungen
Tel. (089) 5116-251

Handelskammer Bremen

Existenzgründungsseminar "Der Weg in die Selbständigkeit"

1. Abend: Rechtliche Voraussetzungen

Unternehmerische Idee
Selbstprüfung des Gründers
Wahl der Rechtsform
Anmeldeformalitäten

2. Abend: Marktchancen für eine Existenz

Information über den Markt
Konkurrenzanalyse
Standortanalyse
Ausgestaltung d. Geschäftsräume

3. Abend: Investitionsplanung

Investitionen bei der
Unternehmensgründung
Kaufpreisprobleme bei
Betriebsübernahme
Sonstige Kostenermittlung
(fix/variabel)

4. Abend: Finanzierungsplanung

Ermittlung des
Finanzierungsbedarfs
Öffentliche Förderhilfen
zur Existenzgründung
Liquiditäts- u. Erfolgsrechnung

5. Abend: Personal

Personalprobleme
Rechte und Pflichten
des Arbeitgebers

6. Abend: Fiskalische Anforderungen

Steuern u. Buchführung

7. Abend: Versicherung

Versicherungsproblem für
Unternehmensgründer
Versicherung für das Unternehmen

8. Abend: Kostenrechnung

Aufbau des Rechnungswesens
Kalkulation

9. Abend: Übungsabend

Ein Unternehmenskonzept am
praktischen Beispiel

Akademie für Unternehmensführung im Handwerk der Handwerkskammer für Oberbayern, München

Existenzgründungslehrgang "Rüstzeug zur Selbständigkeit"

Die **Akademie für Unternehmensführung** führt für Handwerksmeister oder Personen, die die Voraussetzung zur Selbständigkeit in einem Handwerks- oder handwerksähnlichen Beruf erbracht haben, sowie für mitarbeitende Ehefrauen Existenzgründungslehrgänge durch.

Gebühr: DM **200,--**

Programm:

1. Halbtag
Personalwesen/EDV

Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalführung, Motivation, Konflikt, Führungsstil, Grundbegriffe EDV, Einsatzmöglichkeiten der EDV im Handwerk.

2. Halbtag
Mittelständische Unternehmen im Markt

Erkennen von Marktchancen
Standort des Unternehmens
Gewinn- und Umsatzplanung
Leistungsangebot im Markt

3. Halbtag
Innerbetriebliche Organisation/Betriebsplanung

Betriebsplanung, Bewertungen, aktive Organisationsformen, passive Organisationsformen

4. Halbtag
Finanzierung

Finanzierung der Betriebsgründung
Ermittlung des Kapitalbedarfs
Kapitalbeschaffung

5. Halbtag

Kostenrechnung/Kalkulation

6. Halbtag
Steuern und Umgang mit Formularen

Buchführungssysteme, Eröffnungsbilanz, Gesellschaftsform, Umsatzsteuer, Gewerbesteuer

7. Halbtag
Rechtsfragen bei der Gründung

Anmeldung, Kaufmannseigenschaft, besondere Verträge, Haftung, Verjährung, gerichtl. Durchsetzung einer Forderung

8. Halbtag
Sozialversicherung — Arbeitsrecht

Krankenversicherung, Unfallversicherung, Altersversorgung, arbeitsrechtliche Fragen, Arbeitgeberpflichten in der Sozialversicherung

Veranstaltungsort

Das Seminar findet an der
Akademie für Unternehmensführung (AfU)
Ottostraße 15, 8000 München 2, statt.

Gebühren und Zahlungen

Die Gebühr für das Seminar ist nicht im voraus zu überweisen, sondern wird mit der Mitteilung, daß das Seminar stattfindet, fällig.

Schloß Raesfeld, Akademie des Handwerks

Erfolgreiche Hilfen bei der Existenzgründung

Zielgruppe:
Junge Handwerksmeister und Meisterinnen , die sich auf den Schritt zur Selbständigkeit gründlich vorbereiten wollen.

Hinweis:
4-tägiges Seminar, nach den Lehrplänen des ITB.

Methode:
Lehrgespräche, Referat, prakt. Übungen

Seminarziel:
Die notwendigen Grundkenntnisse für den Schritt in die Selbständigkeit werden umfassend verdichtet und an praxisnahen Beispielen im Bereich des Formularwesens, der Behörden, der Verträge, der Werbung, der Versicherung, der Betriebskosten erläutert. Das Seminar wird durch Themen der Umsatzplanung, der Auftragsabwicklung und Kalkulation abgerundet.

Themen:
- Anforderung an Unternehmer
- Schwachstellenbeseitigung bei Neugründung
- Mitarbeitereinstellung
- Beurteilung und Entlohnung
- Erkennen der Marktchancen
- Standort des Unternehmens
- Gewinn- und Umsatzplanung
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Ermittlung des Kapitalbedarfs
- Vorgehen bei Kreditbeschaffung
- Finanz- und Liquiditätsplanung
- Kostengerechte Kalkulation
- Steuern und Umgang mit Formularen und Behörden
- Rechtsfragen bei Gründung des Betriebes
- Grundzüge der VOB bzw. VOL
- Reduzierung des persönlichen Risikos
- Versicherungswesen

Termin: 27. - 30. 11.

Referent:
Referenten des Instituts für Technik der Betriebsführung im Handwerk -ITB- Forschungsstelle des Deutschen Handwerksinstituts

Seminargebühren: 305,– DM
darin enthalten: Unterbringung im **Doppelzimmer** und **Vollpension mit Menüwahl. Einzelunterbringung auf Wunsch.**
Verpflegungsanteil: 38,– DM pro Tag (incl. 14% MwSt)

SCHLOSS RAESFELD
AKADEMIE DES HANDWERKS
UND FORTBILDUNGSZENTRUM FÜR
DENKMALPFLEGE

FREIHEIT 25-27

4285 RAESFELD

BERUFSPLANUNG für FRAUEN TEAM

SEMINARE

Frauen machen sich beruflich selbständig

Berlin ist eine Stadt mit hoher Frauenbeschäftigung. Hier machen sich besonders viele Frauen selbständig, setzen eine Idee oder einen schon lange gehegten Plan in die Tat um. Wer davon träumt selbst etwas aufzuziehen, muß auch die Risiken im Auge haben. Grundsätzlich gilt: Je intensiver ein Konzept und die eigene Gründerinnen-Persönlichkeit geprüft wird, desto geringer ist das Risiko. Die beste Idee kann durch ausreichende Planung verbessert werden. In diesem Seminar werden Entscheidungshilfen für oder gegen Selbständigkeit geboten, Ihre Ideen auf ihre Tragfähigkeit hin überprüft, sowie alle wichtigen Punkte zur Erstellung des Gründungskonzepts behandelt:
Finanzierung · Berliner Förderprogramme · Rechtsform · Werbung · Firmenimage · Standort · Kundenkreis
Auch auf die persönlichen Anforderungen werden Sie in diesem Seminar vorbereitet:
Wie verhandle ich mit Geschäftspartnern, wie führe ich Finanzierungsgespräche, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Umgang mit Geld und „Schulden".
Methodik:
– Gruppenarbeit – Vorträge – Fachgespräche

Ort: **BERUFSPLANUNG für FRAUEN TEAM**
Durchführung: Diplom-Betriebswirtinnen Assig, Hoss, Irrgang
Termin: 7. Oktober bis 11. November 1986
Zeit: dienstags 19.00 - 21.00 Uhr (wöchentlich)
Gebühr: DM 185,- + MwSt.
Dieses Seminar wird vom Senator für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

Geld ist kein peinliches Thema!

- ein Seminar für Frauen, die finanzielle Forderungen durchsetzen wollen.
Neueste Gehaltsvergleiche beweisen: berufstätige Frauen verdienen in der Bundesrepublik Deutschland immer wesentlich weniger als Männer. Für die gleiche Aufgabe bekommen sie im Schnitt rund ein Drittel weniger bezahlt. Frauen haben also allen Grund selbstbewußt Preise festzusetzen, Honorarforderungen zu stellen und Gehaltsverhandlungen souverän zu führen. Auch selbstbewußte und beruflich erfolgreiche Frauen werden plötzlich bescheiden, wenn es um Geld geht. Sie meinen, Außerordentliches leisten zu müssen, um Geldforderungen stellen zu können. Mehr Geld wert zu sein: setzen Sie dieses Wissen um in ein souveränes und selbstsicheres Auftreten in finanziellen Verhandlungen.
Ziel dieses Seminars ist es, den Umgang von Frauen mit Geld bewußt zu machen und konkrete Anhaltspunkte zur Durchsetzung von Geldforderungen zu erarbeiten.
Unterstützt wird die Gruppenarbeit durch den Einsatz der Video-Kamera.
Ort: **BERUFSPLANUNG für FRAUEN TEAM**
Durchführung: Diplom-Betriebswirtinnen Dorothea Assig, Barbara Irrgang
Termin: 18. Oktober 1986
Zeit: Samstag 9.00 - 17.00 Uhr
Gebühr: DM 190,- + MwSt.

WIR

- beraten Frauen in Führungspositionen und Frauen, die sich selbständig machen wollen - in Form von Einzelberatung und Seminaren

WIR

- konzipieren und leiten innerbetriebliche Seminare für Frauen in Führungspositionen und für Frauen, die Führungspositionen anstreben
- führen innerbetriebliche Seminare für weibliche und männliche Führungskräfte über Frauenförderungsmaßnahmen durch
- halten für Frauen Seminare bei qualifizierten Weiterbildungsträgern

WIR

- entwickeln Forschungsprojekte, die sich mit dem beruflichen Aufstieg und mit Existenzgründungen von Frauen befassen
- erstellen für Unternehmen und Institutionen Konzepte, die im Rahmen von Veranstaltungen und Aktionen Frauen und deren beruflichen Aufstieg Rechnung tragen

und führen diese Maßnahmen durch.

WIR

- sind erfahrene Seminar- und Projektleiterinnen, die im 1983 gegründeten ‚Berufsplanung für Frauen Team' zusammenarbeiten

BERUFSPLANUNG für FRAUEN TEAM
Südwestkorso 65, D-1000 Berlin 41
Telefon 030 / ☉ 821 50 90 / 792 35 65

EN

Vocational training for creators of women's enterprises
Structure of training provision and training requirements

Results of a CEDEFOP survey in the
Federal Republic of Germany

Claudia Gather
Sabine Hübner

Berlin, November 1986

"Vocational planning for women" team, Berlin

List of Contents

1. Conditions for the creation of women's enterprises

Two opposing trends may be observed on the women's labour market in the Federal Republic of Germany:

- The vacancies have remained unchanged at a low level for many years. The Vice-President of the Federal Labour Office, Mrs. Ursula Engelen- Kefer, stated:
  "Women are ... being hit more by unemployment than men. ... In 1985 the unemployment level for women continued to rise above that of 1984. On an average throughout the year, 1 million women were registered as unemployed, that is 3% more, whereas the figure for unemployed men only rose by 1% (to 1.3 million). The unemployment rate for women reached 10.4%, the rate for men was 8.6%". (1)

- Women are beginning to insist on jobs which are in keeping with their expectations, their family situation, their qualification and their ambition.

Instead of accepting this unsatisfactory situation with resignation many women are beginning to assess the opportunities and risks of setting up their own enterprises under the changing conditions of the labour market. Very often, this appraisal leads to them to opt in favour of self-employment.

---

(1) Engelen-Kefer, Ursula: Speech given at the "Schafferinnen-Mahl" (a traditional dinner for leaders of industry) in Bremen, September 1986, Manuscript, p.2.

In 1980 a total of 42,786 new businesses were registered by women in the Federal Republic of Germany. In 1984 the figure had more than doubled, it was 103,489. Even if the - also steadily rising - number of business shutdowns during the same period is taken into account, the balance still continues to show an upward trend (registrations minus shutdowns) from 8,547 to 31,583. (1)

This means that one-third (32.9%) of the new businesses registered in 1984 were run by women (2). 23% of all self-employed entrepreneurs in the Federal Republic of Germany are women.

Self-employed women mostly work in sectors in which small and medium industry is predominant: retail trade, hotels and restaurants, services (3).

Many of the businesses run by women balance on the margin of viability: of all self-employed persons in the Federal Republic of Germany in 1982, 45.1% of the men but only 15.2% of

---

(1) Authors' calculations based on Clemens, Reinhard, and Christina Friede: "Existenzgründungen in der Bundesrepublik Deutschland - Grundlagen einer Existenzgründungsstatistik, Schriften zur Mittelstandsforschung No. 8 NF, Bonn 1986, p. 42 and 62. These figures are no more than indications of the "boom in women's enterprises"; due to the scarcity of statistical material it is not possible to say how many new enterprises were actually created and registered by women.

(2) Ibid., p. 42

(3) Federal Statistical Office: Statistical Yearbook 1984, Stuttgart, Mainz 1984, p. 101.

the women achieved a net income level exceeding DM 3,000 per month. 32.8% of the women but only 4.7% of the men obtained an income below DM 1,000 per month. (1)

Many economic and employment objectives are linked to the growth potential and flexibility of the small and medium enterprises. A policy aimed at mobilizing and stabilizing this potential could and should benefit women's enterprises.

Some of these measures attempt to reduce the management gap found in many SMEs by providing training and continuing training courses for men and women managers and creators of enterprises. (2)

What qualifications should the ideal male or female entrepreneur have, or to what extent do qualification criteria influence success in business? There are many assumptions and hypotheses on this.

---

(1) See Haskins, Gabrielle: Training and educating the small firm manager: new approaches, in: Vocational Training Bulletin of the European Centre for the Development of Vocational Training, No. 14, pp. 17-21.

(2) According to the 1970 workplace census the percentage of women who were working owners in the Federal Republic of Germany amounted to 24.8%. The percentage of women owners in enterprises with 1 to 4 employees was over-proportionately high, it was 28.4%; but in the case of enterprises with 500 and more employees, only 12.8% of the working owners were women.
See Schlemper-Kubista, Annemarie, and Helmut Wollrab: Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Bedeutung der selbständigen Unternehmerinnen und mitarbeitenden Unternehmerfrauen, No. 79, Schriften zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1980.

Henri Le Marois compiled a list of the essential features of entrepreneurial qualifications (1). It includes
- a feeling for the market,
- knowledge of and access to the necessary resources,
- leadership qualities,
- professional experience in the field.

Because of their often inconsistent professional activities women have less opportunities of acquiring professional and branch-specific experience. Their chances of advancement are obviously poorer than those of their male colleagues, and they lack the opportunity to develop their leadership qualities.

The qualifications of an entrepreneur (man or woman) include certain traits and personality factors whose presence or absence influence business success - possibly, because they are a part of the image of "the entrepreneur" and are expected of him/her by their environment. In the literature on the subject there is general agreement that the following characteristics are an essential part of entrepreneurial qualification: (2)
- self-assurance
- self-confidence
- organizational abilities
- power of persuasion
- flexibility.

---

(1) See Le Marois, Henri: Entrepreneur a-t-il un Féminin? Discussion document for the OECD Seminar on the Role of Women in the Development of Local Employment Initiatives, Paris, 30./31.5.1985.

(2) Ibid.

These characteristics - with the exception of flexibility - are not components of the wife and mother role model which predominates in the sex-specific socialization of girls.

Women who set up an enterprise break out of their traditional role, and this demands courage; women who establish new businesses have to have a much stronger motivation for this step than men.

These factors make it somewhat doubtful whether qualification schemes such as business creation courses where the sex of the trainees is irrelevant, really meet the specific needs of women entrepreneurs. This is why CEDEFOP organized, at European level, a survey covering the institutions which promote the creation of enterprises and the women who have established or intend to establish and run their own businesses. The purpose was to find out

- what specific training provision there is for women creators of enterprises in the individual Member States of the European Community,

- what specific training needs women creators of enterprises have in the eyes of the funding, advice and guidance, and vocational training institutions

- what specific training needs the interviewed women entrepreneurs themselves feel they have.

The following report presents the results of the survey in the Federal Republic of Germany and West Berlin.

2. Method

2.1. Survey of the institutions

The data basis for the following report is the information collected by means of two questionnaires drawn up by CEDEFOP. Questionnaire B is addressed to institutions, organizations and projects which support the creation of enterprises through:

- vocational training,
- vocational training specifically for women,
- funding, and
- guidance and information.

In keeping with this classification of functions, Questionnaire B is divided into questions common to all interviewed institutions and four additional sections dealing with each of the functions mentioned above.

In the Federal Republic of Germany it is not possible to classify the institutions according to a clear definition of these functions. Therefore, the classification of functions was left to the institutions; they each received a full copy of the questionnaire with all the sections.

Many of the institutions said that their activities covered several functions.

The institutions were not selected with the aim of achieving full representivity. The aim was to cover the whole range of institutions working in the field of business creation and

to get the most comprehensive record possible of their experience with women creators of enterprises. Therefore, another selection criterion was added: a higher ratio of women in the clientele.

Because of their importance for the creation of enterprises, the Chambers of Commerce and Industry and the Chambers of Crafts made up 25% of the selected institutions.

In the field of vocational training, the main institutions approached were the "Volkshochschulen" (schools offering adults a wide range of courses at various levels - mostly in the form of evening classes). We obtained the addresses of the "Volkshochschulen" which organize business creation courses from the regional associations. The other vocational training institutions were selected from lists of vocational training establishments, e.g. the list issued by the Federal Labour Office.

In order to get additional information on specific support measures for women creators of enterprises, we wrote to 59 Officers for Women's Affairs and Equal Status at "Land" and local level and asked them to give us the names of bodies which provided specific courses for the creation and management of enterprises by women.

As far as we could gather, there are seven vocational training institutions in the Federal Republic of Germany and West Berlin which work exclusively for women in the field of creation and management of enterprises and which are run by women:

- Project "Women's Enterprises", Frankfurt on Main
- Centre for Women's Cooperatives, Giessen
- Woman and Work, Hamburg
- Association for the Promotion of "Volkshochschule" activities in urban and suburban areas, Berlin
- Women's Office, Kassel
- Recreation and Encounter Weeks in Bavaria, Vilshofen
- Vocational Planning for Women, Berlin

The Women's Network "Goldrausch" in Berlin gives low-interest loans for women's projects.
The Association for the Vocational Advancement of Women in Frankfurt on Main provides guidance and information for the creation of enterprises in the pre-planning phase.

Six of these institutions answered Questionnaire B. For the purpose of simplification they will collectively be termed "women's projects" in the following, even though this does not always apply in the individual case.

In specific cases other bodies also provide special training programmes for women creators and women entrepreneurs.

In the selection of guidance and information institutions preference was given to those working in the retail trade and hotel and restaurant sectors because of the large number of self-employed women in these branches. Some of the guidance and information bodies approached in the survey are members of the alternative sector.

The Chambers and advice and guidance institutions provide advice and expertise on the funding of new enterprises. The actual funding is undertaken by credit institutes and alternative financing organizations (networks). Conventional and alternative financing institutions were included in the selection at a rate of 15% altogether.

From May to July 1986 we dispatched 122 copies of Questionnaire B. 48 processable copies were returned which corresponds to a response rate of 39%.

The documentation appended to the questionnaire by the institutions was included in the evaluation at the appropriate place.

The following table shows the activities for the creation of enterprises undertaken by the institutions participating in the survey:

Institutional and functional classification of Questionnaire B according to response

Groups of institutions	Number of processed question-naires	Number of returned questionnaires with responses on:			
		Vocational training	Vocational training specifically for women	Funding	Advice and guidance
Credit institutions	6	0	0	6	3
Women's projects	6	4	4	1	4
Volkshochschulen	8	7	1	0	4
Other vocational training institutions	7	7	4	1	3
Advice and guidance institutions, industrial consultants	7	0	0	1	5
Chambers of Crafts	7	1	0	4	7
Chambers of Commerce and Industry	7	6	1	5	6
Total	48	25	10	18	32

The answers came from all the "Länder" in the Federal Republic of Germany; the regional distribution is as follows:

Berlin	10 institutions
North Rhine-Westphalia	9 institutions
Hesse	4 institutions
Bavaria	4 institutions
Lower Saxony	4 institutions
Schleswig-Holstein	4 institutions
Baden-Württemberg	3 institutions
Hamburg	3 institutions
Rhineland-Palatinate	3 institutions
Saarland	3 institutions
Bremen	1 institution

Of the six women's projects which participated in the survey, three are in Hesse, two in Berlin and one in Hamburg.

The questionnaires were filled in partly by clerical staff and partly by executives. In 17 cases there was no indication of the person who had filled in the questionnaire. Of the remaining 31 questionnaires 10 were filled in by women.

2.2. Survey of women entrepreneurs

Questionnaire A is addressed to
- women who intend to create an enterprise,
- women who have already created an enterprise,
- women who have taken over an existing enterprise.

Questionnaire A for women entrepreneurs was sent along with Questionnaire B to the institutions/projects. The institutions were requested to pass Questionnaire A on to a woman entrepreneur whom they knew. The aim was to interview women who had approached one of these institutions, made use of their services or participated in their vocational training courses.

However, the response rate in this approach was low, so we sent some questionnaires directly to women entrepreneurs.

Of the 164 questionnaires for women entrepreneurs dispatched, 27 processable questionnaires were returned. There was no indication of how many questionnaires actually reached women entrepreneurs. The low response rate is probably due to the fact that some of the institutions did not pass on Questionnaire A.

The response structure of the two questionnaires is, therefore, not congruent, i.e. comparisons between the answers in the two questionnaires are only possible to a limited extent.

Given the low response rate, the survey of women entrepreneurs is mainly of an exploratory nature.

3. Results of the survey of institutions

3.1. Questions common to all organizations

In the common section of the questionnaire the institutions were requested to describe their activities and to give some information on how they are funded. There were also some questions on the conditions for the succesful creation of an enterprise and on special measures for women entrepreneurs.

In response to the question on their main activities in business creation, the institutions answered as follows (some double entries):

Category of institution ( ): Number of institutions	Main activities in connection with the creation of enterprises		
	Information, advice and guidance	Funding	Vocational training
Commercial banks (6)	1	6	0
Women's projects (6)	3	2	4
Volkshochschulen (8)	7	0	3
Other vocational training institutions (7)	4	1	3
Advice and guidance institutions, industrial consultants (7)	7	4	0
Chamber of Crafts	7	6	3
Chambers of Commerce and Industry (7)	7	4	2

In the course of the last year about 22,700 men and women entrepreneurs made use of the services offered by the surveyed institutions. Here, the percentage of women was about 31%. Six institutions gave no figures; another ten could not break down their figures by sex.

We calculated the following percentages of women clients by category of institution:

- Women's projects	100%
- Advice and guidance institutions, .Industrial consultants	42%
- Vocational training organizations	21%
- Commercial banks	19%
- Chambers	16%

In this context we should not forget the selection criteria for the institutions (they included a higher ratio of women in the total number of clients) and the fact that the survey is not representative.

We shall not give details of how the commercial banks, the Chambers (statutory corporations) and the "Volkshochschulen" are funded, as this is common knowledge.

The women's projects are mostly financed from public funds. The Women's Network "Goldrausch" grants loans from membership subscriptions and foundations. Only one women's project is financed through the private sector.

In terms of organization and finance the vocational training institutions are linked to Chambers, associations or the public education system (universities). Only two of these vocational training institutions do not fall under this category.

The advice and guidance institutions and industrial consultants are mostly financed through their own consultancy activities.

On the question of regional or supra-regional level of their activities, most institutions pointed out that they were members of umbrella organizations. In addition, - apart from the general policy of promoting the creation of enterprises and improving the competitivity of SMEs - mention was made of three concrete political programmes which provide the framework for the individual measures of the institutions:

- the qualification offensive undertaken by the Berlin Senate,
- the re-integration programmes of the Officer for Women's Affairs of the Berlin Senate, and
- the Action Programme of the Federal Minister of Education and Science for the vocational promotion of disadvantaged groups.

The question on the necessary qualities, skills and conditions for the creation of a successful enterprise was put to the institutions and the women entrepreneurs in the same form so a comparison between the two sets of answers can be made.

The interviewed persons were requested to list nine personal qualities, seven professional and technical skills, and nine other conditions for the creation of a successful enterprise in their order of importance. It was possible to add further items to the list of personal qualities and the list of skills. A table showing the individual results is given in the Annex.

There was a relatively broad consensus between the interviewed institutions on the necessary skills. Knowledge of production techniques headed the list, followed by forward planning and marketing (equal ranking) and finance. The following skills:
- personal organization
- accounting, and
- new technology

were considered to be less important.

There were few significant differences between the individual categories of institutions in their appraisal of the skills required. In comparison to the other institutions, the Chambers of Crafts attached more importance to personal organization, the banks to accounting. The advice and guidance institutions considered financial skills to be less important.

Some institutions supplemented the given list by adding the following skills which they considered to be useful (single entries):
- "old" techniques and production processes,
- environmental technology,

- management
- behaviour towards clients and guests
- legal matters

In the conditions, to have a trade was generally put first. Professional experience came second, followed by
- money,
- an innovative idea,
- vocational training, and
- entrepreneurial "fibre".

To have a high level of education, to take over a family business and to have no other alternative, were given less importance.

The women's projects and the Chambers of Crafts attached somewhat more importance to vocational training than the other institutions. The "entrepreneurial fibre" was given a higher ranking by the advice and guidance bodies and the Chambers of Crafts and a lower ranking by the Chambers of Commerce and Industry.

One of the respondents added the following conditions:
- a spouse who backs the project and does not torpedo it,
- a positive climate for business creation in the immediate environment and in public opinion.

The most divergent views were to be found in the case of the qualities necessary for the creation of a successful enterprise. In general, determination led the list followed by (in order of importance):

- creativity,
- confidence,
- common sense,
- optimism,
- ambition,
- leadership,
- audacity, and
- sense of humour.

For the banks, ambition was second on the list.
The women's projects attached much more importance to a sense of humour, and less to creativity, ambition and leadership than the other institutions.
For the vocational training institutions, confidence and common sense were less important.
In contrast to this, the advice and guidance institutions put common sense first.
For the Chambers of Crafts creativity had priority. They attached somewhat more importance to leadership than the other institutions.
The Chambers of Commerce and Industry found optimism, ambition and common sense less important.

Several qualities were added to this list by the interviewed institutions:
- knowledge of human nature (3 entries)
- ability to cooperate (mentioned by two women's projects)
- critical detachment to the project (single entry)
- ability to assert oneself "

- ability to seize favourable opportunities (single entry)
- ability to withstand conflict "
- ability to learn "
- stamina "

The concepts of the institutions give us the picture of the ideal male / female entrepreneur: he/she is determined and creative, has a trade and professional experience, has a sound knowledge of production techniques and skills in forward planning, marketing and finance.

The ideas the women's projects have of an ideal woman creator of an enterprise (we assume they answered these questions with the qualities, skills and conditions for women in mind, although the questions do not specifically state this), only differ slightly from the general picture: she should have determination and be able to cooperate, she should have a trade, professional experience and an innovative idea, she should have knowledge of production techniques and planning and financial skills.

We will compare these ideal images with the empirically derived personality factors of an average (male) creator of an enterprise obtained by Szyperski and Klandt with the aid of the "Sixteen Personality Factor" approach: (1)

---

(1) See Klandt, Heinz: Aktivität und Erfolg des Unternehmungsgründers. Eine empirische Analyse unter Einbeziehung des mikrosozialen Umfeldes, Bergisch Gladbach 1984, pp. 192-203, here p. 194 and 198.

"Creators of enterprises are more capable of enthusiasm and more dominant than the average population. They are characterized by a greater social initiative and a marked individualism. With respect to self-confidence ..., openness vis-à-vis new things ..., self-reliance ..., and drive ..., creators have a rating which lies within the normal range .... In clear contrast to the stated hypotheses, creators have a lower degree of flexibility...

... What is surprising is that the factor "cleverness" is less prominent than it is in the standard population ... although this quality is certainly part of the image of the entrepreneur...".

With respect to the remaining personality factors
- interest in contacts
- general intelligence
- ability to withstand stress
- sensitivity
- scepticism
- discipline

the creators of enterprises do not differ significantly from the standard population.

According to Szyperski and Klandt the personality factors "group integration, "self-confidence" and "striving for dominance" have the clearest positive correlation with business success (measured in terms of turnover) (1).

---

(1) Ibid., p. 202.

Only nine of the 48 institutions had developed special measures for women entrepreneurs: five women's projects, two training institutions, one industrial consultant and one bank. Another bank is planning to introduce such activities.

These special activities are described as "a regular meeting place for women entrepreneurs" (training institution) and "training schemes and seminars on business creation specifically for women" (training institution).

A "Volkshochschule" developed the following measures:
"Preparation for the establishment of a household services cooperative as part of a course for qualification as housekeeper", and
"Technical qualification of women in crafts occupations who wish to set up or have set up their own businesses".

A bank described its activities in the following words:
"Make and maintain contacts with women's organizations, give lectures, participate in organized debates"

The views stated by institutions which have not developed specific activities for women creators of enterprises are interesting. The following statement represents the majority view of the commercial banks:

> "Creators of enterprises, whether male or female, have the same chances of receiving advice and guidance, they are judged by the same criteria and are given the same terms and conditions, so we believe equal chances exist;

this, in our opinion, does more justice to the equal status of women and men than different treatment".

One industrial consultant explains why he believes that a specific promotion of women entrepreneurs is neither necessary nor desirable:

"We work on the principle of equal treatment (as laid down in the Constitution), that is, being a member of the female sex alone does not suffice to get preferential treatment or receive specific support."

The majority of the Chambers of Crafts also made the following or a similar comment:

"Men and women setting up enterprises get the same treatment"

None of the Chambers of Commerce and Industry except one made any comments on discrimination in favour of women entrepreneurs.

While most vocational training institutions refrained from commenting on discrimination in favour of women, two organizations took up a vehement stand against it:

"We advocate co-education, achieved after such a long time, and not a reactionary divided education".

"Emancipation interpreted as dependence on oneself, can take the form of professional self-reliance, which means

that specific support and aid measures for women are, as a rule, neither necessary nor desirable as the harsh wind of competition will be impervious to this. One must be ready for it right from the beginning."

It is not possible, at this point, to discuss the still open question of the advantages and disadvantages of co-education and its effects on the education and training behaviour of girls and women. We would like to reply to the comments of the two course leaders by presenting the views of two women scientists who have studied the performance behaviour of women:

"It is seen that stereotype role attributes are generally to be found in male-dominated training groups and they hamper women's learning potential and their access to new experience. If there is a male majority with certain expectations of a woman's role, the women are less inclined to risk experiments with new methods. In addition to this, the male style of discussion plays an important role as a power factor in the different interaction behaviour of the sexes and ruthlessly crushes the women's need to talk...

An autonomous training group strengthens the women's self-confidence by presenting the example of other women colleagues and, above all, the (woman) trainer. What is of decisive significance for the (women) participants is the <u>chance to build up mutually supportive information</u>

and group interconnections - a process which fails regularly in mixed groups." (1)

39 institutions did not append any figures (2) on women entrepreneurs. Nine institutions gave details:

- A commercial bank in Berlin calculated the percentage of women receiving loans for the creation of enterprises from ERP funds (3) to be 29.41%.

- Another commercial bank in Berlin gave the following classification of sectors for loans from ERP funds to women for the creation of enterprises:

---

(1) Werner, Vera, and Claudia Bernadoni: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel am Ende des 20. Jahrhunderts, published by the German UNESCO Committee, Bonn 1986, p. 35 f.

(2) For a detailed presentation of the available figures on women creators of enterprises, see Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner: Schwierigkeiten und Barrieren bei Existenzgründungen von Frauen. Research Report for the Berlin Senator for Economics and Labour, Berlin, 1985.

Comprehensive and partly sex-specific statistical material may also be found in the study report: Szyperski, Norbert, and Günter Kirschbaum: Unternehmensfluktuation in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Gründungen und Liquidationen im Zeitraum von 1973 bis 1979, No. 75, Beiträge zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1981.

(3) ERP = European Recovery Programme. Loans from the ERP Special Fund for business creation are one of the most important sources of financing aid from the Federal Government for the establishment of new enterprises.

. 40% retail trade
. 33% hairdressers
. 14% beauticians
. 3% services.

- The Chamber of Crafts for Upper Bavaria said that in its area of jurisdiction 29% of the single creators of enterprises in the crafts sector and for craft-like trades were women.

- In another Chamber of Crafts the percentage of women who came for advice and guidance to establish new businesses only amounted to 17.7%, and not more than 16.6% had applied for loans. 76% of the women who received advice and 64% of the applicants for loans were hairdressers and beauticians.

- Two Chambers of Commerce and Industry stated that the percentage of women attending their business creation seminars were 30% and 35%. (1)

Apart from the relatively high percentage - for the crafts sector - of women in the number of new businesses in the Upper Bavarian Chamber of Crafts, these figures correspond to the overall picture obtained from the available statistical material.

---

(1) They thus belong to the Chambers of Commerce and Industry which have a relatively high percentage of women attending their business creation seminars. See Association of German Chambers of Commerce and Industry (DIHT): DIHT Survey on "Advice and guidance for business creation provided by the Chambers of Commerce and Industry in 1985", Bonn 1986, p. 28.

3.2. Advice and guidance

32 of the interviewed institutions answered this set of questions (see the Table of Institutions on page 13).

In most cases the advice and guidance activities are not sex-specific. Only eight of the establishments address their advice and guidance activities specifically to women, four of them as part of a general information and advice programme for men and women wishing to set up new businesses. Four institutions (women's projects) address themselves exclusively to women.

Three women's projects gave precise details of their special target group:

- women without formal vocational qualifications who receive aid from the welfare authorities,

- women striving for economic independence and a satisfying job which takes their biography as women into account,

- women striving for independence.

One Chamber of Commerce and Industry mentioned unemployed women as the special target group for its guidance measures.

In response to the question why women wish to set up their own business, the institutions mentioned the following motivations
(no entries in twelve cases):

- self-determination, autonomy (at the place of work), independence, self-responsibility (10 entries)
- earn a living, economic independence (9 entries)
- cooperation (3 entries)
- self-realization (3 entries)
- flexible time-schedule (because of children) (3 entries)
- create jobs for other women (2 entries)
- self-assurance, self-esteem (2 entries)
- quest for purposeful (practical value-oriented) work (2 entries)

Single entries:
- to implement own ideas
- occupational advancement
- success
- combine domicile and place of work
- more satisfying, more humane working conditions
- non-Taylorized production methods
- dissatisfaction with dependent employment
- mostly additional income, seldom a full living wage.

In an empirical survey in Berlin on the establishment of women's enterprises, it was found that there is no essential difference in the motivations of men and women creators. But the experts interviewed in this survey were seldom prepared to accept independent motivations for women. (1)

---

(1) See Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner, op. cit., pp. 89-94 and 119.

Because of the different data collection methods, comparisons on the lists of motivations are only possible with certain restrictions. But the image which emerges of the motivations which lead women to establish their own businesses is primarily a positive one; the women's projects contributed to this but did not shape it decisively.

Motivation list of the women's projects:

- earn a secure living (3 entries)
- self-determination (2 ")
- flexible time schedule (2 ")
- other, more useful work (1 entry)
- combine domicile and place of work (1 ")

Motivations with negative connotations such as self-realization, additional income and dissatisfaction in a dependent job, behind which no economically viable motivation is assumed, were mentioned less often in all the interviewed institutions.

A comprehensive list was set up in response to the question on the principal talents of women entrepreneurs. Only the qualities mentioned several times are enumerated below:

- determination (6 times)
- perseverance, tenacity (4 times)
- sensitivity (4 times)

Mentioned twice:
- ability to make contacts
- ability to improvise
- careful preparation, forward planning
- creativity
- hard work
- sense of reality
- ability to be consequent
- optimism
- leadership

In addition to this, there were 18 items mentioned once. Eleven institutions did not give any details or specifically said that they did not consider this question to be useful ("this type of woman does not exist!").

The female talents mentioned by the women's projects were:
- perseverance (twice)
- ability to improvise (once)
- careful planning (once)

plus five other items mentioned once.

Four of the advice and guidance institutions were of the opinion that women creators of enterprises do not have to overcome any sex-specific handicaps (no entries in eight cases). Twenty institutions mentioned typical handicaps for women entrepreneurs. They mostly consist of factors based on the structural discrimination of women, e.g. less suitable vocational training, lack of professional experience, typical family situations.

Handicaps based on the occupational biography of women:
- few contacts and little knowledge of the sector (5 entries
- lack of professional experience (4 entries)
- lack of commercial know-how (4 entries)
- poorer training (3 entries)
- no experience in the business world (1 entry)
- specifically for university graduates: too high qualifications (1 entry)

Handicaps based on the typical circumstances of women's lives:
- lack of funding sources and creditworthiness (3 entries)
- lack of financial assets (2 entries)
- lack of confidence in women in typically non-feminine occupations (2 entries)
- superiority complex of male colleagues (1 entry)
- family situation, double burden (1 entry)
- lack of support from the spouses or partners (1 entry)
- insufficient long-term planning

Handicaps attributed to women:
- lack of rational thought and action in business management (twice)
- inadequate sense of reality (twice)
- not adamant enough
- uncritical behaviour
- obstinacy
- little stamina
- uncertainty
- self-overestimation

- incapable of asserting themselves
- they fail because they get no support and take this as personal failure
- they are not strong enough (each once)

With four entries the women's projects contributed most to the list of occupational biography-based handicaps.

A training institution observed the following behaviour in women creators of enterprises in its long years of work and experience:

> "Unfortunately, women are less willing than men to set up a business with other women or men. In my experience the "independent" woman is a not overly anthroposophical, market-oriented lone ranger! This, of course, refers to the "successful" one!"

This statement can be substantiated by statistics. On the basis of the statistical material they collected on establishments in North Rhine-Westphalia, Szyperski and Kirschbaum found that "there is clearly a larger percentage of women in the number of sole trader enterprises than in other forms of companies which generally require a partner in order to be established." (1)

In our opinion the cause of this statistical phenomenon is not explained sufficiently by pointing to the female psyche.

---

(1) Szyperski, Norbert and Günter Kirschbaum, op. cit., p.97

For instance, the small size of the businesses generally set up by women could also be a reason for the trend towards the sole trader enterprise.

In comparison to the low level of willingness to undertake specific promotion of women entrepreneurs, the insight into the structural discrimination of women seems to be surprisingly high. The handicaps mentioned only relativize the long list of "female talents" to a small degree.

A precise analysis of the establishment of new businesses by women shows that the act of creation is seldom planned long in advance, it is more often a short-term decision. The actual reasons are often break-ups in the life situation of the women, for instance, a change in the family situation because of divorce. (1)

This finding is not explicitly confirmed by the experience of the interviewed institutions. Four of them believe that such sex-specific reasons do not exist. In their opinion, the setting up of new enterprises by women is the logical result of their occupational careers. Twelve institutions did not go into this question.

Family reasons were mentioned thirteen times: divorce, compatibility of family and profession, departure of children.

---

(1) See Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner, op. cit., pp. 89-94.

Ten entries refer to career opportunities and job experience:

- unemployment (3 entries)
- experience with sexism at the place of work and the permanent mental stress in male-dominated enterprises (2 entries)
- discrimination against women when seeking a job
- no opportunities in the trained occupation
- escape from the illegal work situation

Two of the interviewed institutions made a distinction between different types of women creators. Both distinctions are based on the relationship to the spouse:

> "We have the little house-wife whose well-earning husband gives her a playground, then we have the establishment of an enterprise by the couple and finally, the deliberate creation of enterprises alone without a male partner" (alternative advice and guidance centre)

"Before marriage	the independent type of young woman entrepreneur
Between marriages	the displaced woman in a negative situation
After marriage	A mature experienced and "enlightened" woman who knows what she wants and almost always gets it" (training institution)

The answer to the question whether women wishing to set up enterprises are directed to specific organizations, was "no" in most cases (18 institutions). Directing is not necessary

because the advice and guidance centres have an almost closed system with fixed advice and guidance channels.

There were few concrete suggestions where women creators could get advice and information. The women's projects are ignored by the other institutions. Only the "Association of Women Entrepreneurs" (Vereinigung von Unternehmerinnen - VvU) was mentioned by one Chamber of Commerce and Industry as a possible body women creators could approach. However, the members of this association have to fulfil certain conditions: they must have a turnover of at least DM 1 million or employ at least ten employees. Therefore, this association can only defend the interests of women creators marginally.

Almost all the other references to bodies which women creators could approach were to the usual institutions: Chambers and credit institutes. The Chambers of Commerce and Industry referred to the advice and guidance institutions and to industrial consultants.

If we take the experience women entrepreneurs have had up to now with the guidance and information offered by the usual advice and guidance centres, then the overall result is not satisfactory: women are often discouraged by the advice given here. They get encouragement and useful information mostly from colleagues. In other words, the guidance and information offered is not adapted to the specific problems of women wishing to set up their own enterprises. (1)

---

(1) See Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner, op. cit., pp. 85-88.

3.3. Funding assistance

This part of the questionnaire was filled in by 18 institutions which help entrepreneurs and women entrepreneurs to finance their projects. The responsibility for this is almost exclusively in the hands of the Chambers and the commercial banks (see Table of Institutions on p. 8).

Most of these institutions state that women creators of enterprises are as well prepared for their business as men.

Only two of the interviewed organizations, a bank and an industrial consultant felt that women were less well prepared. They, however, gave different comments on this assessment:

> "They generally come here without any concept, planning, figures, etc., they first want to "take a look" (commercial bank).

> "In comparison to the men they often have no job experience and no vocational training" (industrial consultant).

In the first opinion the women's approach is not considered to be purposeful; in the second, the unfavourable conditions are described.

None of the interviewed institutions felt that women were better prepared for the creation of their enterprises.

The banks gave the most details of their loan criteria. Applicants for loans to create enterprises are assessed according to:

- the creation concept (plausibility, market chances, location, capital requirements, profitability and solvency forecasts (9 entries),

- the financial conditions (equity capital, participation, security) (5 entries),

- personal impression and personal suitability (credit-worthiness, proper and timely payments in the past) (4 entries),

- professional qualifications (professional and trade experience) (4 entries).

Some institutions refer to the guide-lines for ERP business creation loans as criteria to judge the support-worthiness of a planned creation. Two Chambers explicitly referred to the criterion "prospects of earning a living wage" which is the reason why many women creators of enterprises fail to get support. (1)

Altogether, three of the institutions found that they have to adapt their practices to the specific needs of women.

---

(1) See Wloch, Eva and Ingrid Ambos: Erschließung neuer beruflicher Arbeitsfelder und Tätigkeiten für Frauen - Frauen als Selbständige, in: Frauenforschung, Information Service of the Research Institute "Frau und Gesellschaft", No. 3/1986, pp. 1-33, here p. 18.

These include the commercial bank and the industrial consultant who had observed that women were less well prepared.

The bank has accepted the fact that more time is needed for advice and information talks with women entrepreneurs. A candid climate is created, the necessities and the risks of a new establishment are discussed at length, and the client is provided with documentary information.

A vocational training institution which advised women personally had similar experience.

The industrial consultant said:

> "Women are perhaps in a more difficult position because they tend to argue emotionally rather than rationally. The banks, who are worried about the repayment of their loans, naturally do not like this, they would prefer to have "bare facts and figures". But, this diadvantage is generally overcome by getting a consultant (tax consultant, business consultant, architect, lawyer) to participate in the discussion".

Thus, in this approach, experts and consultants assume the task of supporting and translating the communication between the bank and the woman entrepreneur. The woman makes the experience that her consultants can defend her interests better than she can herself and so sometimes tends to leave decisions she should make herself to her consultants.

One organization has found another solution for the "language problem" and helps women to create and manage small enterprises in the State of Minnesota in the United States. WEDCO, the Women's Economic Development Corporation, acts as an intermediary between its women clients and the male business world, between the language and thought processes of women and the language and patterns of behaviour of the banks and established institutions:

> "Women take decisions in a more comprehensive and global manner, they consider what the effects of their decisions will be on their family and their environment too. For the men in the banks, this approach appears to be too vague and not properly thought out.
> That is why, WEDCO teaches the women to maintain their strong points but to translate their decisions into "bank language". At the same time it also explains this different decision-making approach to the banks and teaches them to understand the specific needs of women enterpreneurs". (1)

---

(1) Lischke, Gerda: Frauen machen sich selbständig, in: Information Sheet for Women, Winter Semester 1985/86, of the Centre for the Promotion of Studies and Research on Women of the Free University of Berlin, pp. 58-60, here: p. 59.

3.4. Vocational training and continuing training

In this section the responses to the questions in B.III (Organizations concerned with mixed vocational training - men and women -) and B.IV (Organizations concerned with vocational training specifically for women wishing to create their own enterprises) are taken together.

Section B.III was answered by 25 institutions consisting of four women's projects, fourteen vocational training institutions and seven Chambers (including one Chamber of Crafts).

There were ten responses to Section B.IV from four women's projects, five vocational training institutions and one Chamber of Commerce and Industry.

The women's projects offer seminars and qualification courses for women creators of projects and enterprises. All the courses were introduced only in the last three years (the earliest in January 1984). These activities are based on experience gained in work with and for women.

Since 1980 at the earliest the interviewed "Volkshochschulen" have organized courses for men and women wishing to set up enterprises. These courses are a part of the overall training offered under the heading "Vocational training" by the "Volkshochschulen". In this context, most "Volkshochschulen" have already had courses for many years which provide qualification for the management of small enterprises, e.g. accounting courses for self-employed businessmen and women.

The other vocational training institutions too not only offer courses for the creation of enterprises but also other courses in management and/or guidance in the creation and management of enterprises and projects. Apart from the institutions which are close to the Chambers, all the others started this work only in the last five years.

The Chambers and the vocational training institutions affiliated to them have the longest experience in the field of seminars and information courses for men and women wishing to set up their own business. The Chambers interviewed here have been working in this field since the mid-1970s.

Five institutions (one women's project, three vocational training institutions, one Chamber) receive financial support from the Federal Labour Office or the Federal Ministry of Economics.

All the women's projects, all the "Volkshochschulen" and three of the other vocational training institutions get grants from the budgets of the "Länder" or the local administration. One women's project and two vocational training institutions are supported financially by the European Community.

The activities of four vocational training institutions are integrated in a local employment initiative.

In the women's projects and in one "Volkshochschule" sex is a selection criterion for participation in all or in some of the training measures.

Two women's projects also address a special target group: in one case it is "women from socially difficult surroundings and comparable life situations with an obvious basic motivation" (women receiving welfare aid), in the other case it is "unemployed women with due consideration of age, degree of motivation, vocational qualification and skills acquired through work in the family".

The men and women attending the courses organized by the Chamber of Crafts have to have the Master Craftsman Certificate or an equivalent qualification. (This probably applies to the vocational training institutions close to the Chamber of Crafts). The Academy for Management of Crafts Enterprises in Munich explicitly invites the working wives of Master Craftsmen to attend its seminars on the establishment of new businesses.

Some vocational training institutions have "soft" selection criteria: one "Volkshochschule" has courses for the target group "unemployed persons", another institution expects the participants to have a technical idea for creation of an enterprise, another institution makes it possible for potential men and women creators to assess their suitability as entrepreneurs with the aid of a profile comparison between successful and unsuccessful entrepreneurs based on the Sixteen-Personality-Factors test.

Most of the institutions have no selection criteria for attendance of their courses.

The time structure of almost all the courses (with the exception of the qualification schemes of the two target group-oriented women's projects) is adapted to the needs of working persons, that is, they are held in the evenings or on weekends.

Sixteen institutions which provide training "outside working hours" gave details of the duration of their courses: they range from 8 to 80 hours; the mean value is 34 hours, the central value is 25 hours. In one case the course is divided into three units, each of which can be attended independent of the others.

Almost all the courses lasting for 30 hours or less are organized as block courses. The only exception is to be found in the two non-target group-oriented women's projects whose course evenings are held at weekly intervals.

All the institutions charge attendance fees with the exception of two women's projects and one Chamber (the latter only offers information courses).

The attendance fee per hour in the "Volkshochschulen" averages DM 3.-, otherwise it is DM 10.-. In some cases the fees can be reduced on application.

The courses offer the participants the chance of self-assessment of their potential for the creation of an enterprise. One Chamber of Commerce stated the following learning objectives:

- "To learn the most important personal creator qualities which will have an effect on the success of the new firm"
- "To learn to assess one's own potential for the creation of an enterprise".

Few women fit perfectly into the usual image of a creator of enterprises. This is why the womens' projects have changed some of the patterns here. In their courses the participants undertake "exercises which stress one's own strong points" or analysis the occupational role.

This function of the courses for creators of enterprises is partly the reason why the women's projects do not offer their seminars as block courses; a study of the new role as woman entrepreneur and the efforts to adapt one's personality to this can only be encouraged or supported in the courses. But this is not something which can be done only during course hours, it is something which will affect the woman's whole outlook on life (see Section 4.5). Therefore, it is useful to have at least a week between the individual course evenings so that the women have the chance of absorbing and thinking about what they learned.

In all the courses there are provisions for alternate lectures and discussions with case studies, team work and exercises.

With respect to <u>course content</u> there are no major differences between the groups of institutions. However, most women's projects and some of the training institutions also deal with subjects like alternative corporate structures

such as self-administration and cooperative business management,in addition to the usual course programmes.

In response to the question which skills and aptitudes the participants were intended to acquire in the course of the training, the institutions which had organized special business creation courses answered as follows (two institutions did not give any details):

Priority is given to the skills and aptitudes needed to run small and medium businesses - i.e. management skills. Importance is also attached to planning, financial and marketing skills.

In contrast to the other institutions, the women's projects felt that marketing and administrative management were not so important.

Socialization, personal management, human relations, general knowledge, marketing and production techniques play a subordinate role in the seminars.

Generally speaking, in all courses - with the exception of the qualification schemes for women from socially difficult environments - the teaching of skills and theoretical and factual knowledge were given priority over practical exercises and the development of personal competence.

As far as we could gather, the men and women attending all the courses were supplied with extensive and comprehensive

working and information material: work sheets, information sheets, bibliographies, manuals (some of them written by the course leader). The Chambers of Crafts and the vocational training institutions affiliated to them can also use the curricula and instruction material produced by the Institute for Business Management Techniques in the Crafts Sector.

Many institutions use modern teaching media. The Institute for the Promotion of Business Creation in the Technical College (Fachhochschule) of the Saarland (INEX) uses an EDP-assisted planning and control system for creators of enterprises in its training programme.

Almost all the institutions had their own premises, in which the courses were held.

Because of the divergent and insufficient response data, little can be said about the participant structure of the courses.

- None of the institutions gave any figures on the number of handicapped persons or foreigners attending the business creation courses.

- Altogether, 24% of the participants in the "mixed" courses were women.

- The majority (60%) of the participants (men and women) were 25 to 40 years of age. Only 16% were younger and 24% were older.

- The women participating in the women's projects are somewhat older on an average - the youngest age-group has less and the medium age-group has more members than the overall groups. (In some projects age is a selection factor).

- Two-thirds of the women participating in the courses in the women's projects are unemployed.

Two women's projects only employ women teachers and lecturers, the other two also recruit men. But they are not leaders within the team. Altogether, the male share of teaching staff in the women's projects amounts to almost 20%. In the other institutions the share of women in the teaching staff ranged from 0 to 5%. Only one alternative vocational training institution had 50% female teaching staff. (The "Volkshochschulen" were not included in these calculations).

Six institutions providing business creation courses (including two women's projects) invite additional experts and discussion partners (men and women) to their courses. They are mostly bank staff, counsellors, lawyers, successful and unsuccessful men and women entrepreneurs, women working in women's enterprises.

If the participants wish, a certificate of attendance is issued by the training institution. But the only purpose this certificate could serve would be to improve the creditworthiness of the person concerned.

The financial costs of participation in a business creation course have to be born by the participants (men and women) themselves:

- Attendance fees are paid by the participants; they can get grants from the State or from the trade association. Some institutions reduce the fees on application.

- The cost of living and additional expenses arising from the qualification schemes (transport, accomodation) have to be borne by the participants. The women's project which trains unemployed women for business creation, has succeeded in getting a subsidy from the European Community to cover the living expenses of ten participants.

- Special arrangements for child care are only to be found in two women's projects and one "Volkshochschule" which offers specific vocational qualification courses for women. The "Volkshochschule" is given grants for this purpose from the Officer for Women's Affairs.

  The qualification scheme for women from socially difficult environments in the Centre for Women's Cooperatives in Giessen is a special case, not only in content but also in terms of funding:

  "In the project the "learning by doing" method is applied This means that, taking the household skills of the women as a starting point, the women start immediately with

practical work in
- tailoring
- washing and ironing
- A - Z Service with party catering

Parallel to this, other learning units are organized to professionalize and upgrade skills and aptitudes. Skill training in management and commercial matters is also given. " (1)

This project is a "full-time scheme" in which work and skill training are linked to one another. The participants are supposed to earn their living through their work in the project.

The institutions were asked whether they direct women to specific support agencies. The answers clearly show that there are few such organizations and they are not taken very seriously by the traditional promoters of business creation. The women are mostly directed to the usual agencies - the Chambers, credit institutes, advice and guidance centres and industrial consultants. One or two women's projects continue to do this despite the rather bad experience they have had with these institutions.

---

(1) Scheer, Gisela: Projektdarstellung des Zentrums für Frauenkooperativen Gießen, in: Documents of the meeting "Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze", organized by PROJEKT FRAU UND ARBEIT in Hamburg, 14.-16.2.1986, BBJ Consult Info No. 8, pp. 18-21.

One "Volkshochschule" course leader would be prepared to direct women to specific advice/guidance or funding institutions for women, e.g. the Women's Network "Goldrausch",if they were within a reasonable distance.

One women's project, three vocational training institutions and one Chamber deliberately do not direct women to specific agencies. One of the vocational training institutions substantiated this by saying it did not think specific aids for women were necessary or desirable, because the harsh wind of competition pays no attention to sex and women creators of enterprises have to be prepared for this.

We have little information on the success of business creation courses. Twelve institutions - almost all the vocational training institutions - did not give any data on the follow-up of participants. The Chambers sent data on the number of actual creators of enterprises and their ratio in the total number of participants, this figure ranges from 10 to 50%.

From the little data given it may assumed that the drop-out rate is relatively high in the "Volkshochschulen" (20 - 25%) and relatively low in the Chambers.

Only the four women's projects could tell us what had happened to their easily reviewable number of participants, about 132 altogether. As the target groups, participant structure, type and duration of skill training, which is not yet completed in two projects, are extremely diverse, conclusions may only be drawn with a great deal of caution:

- In the two non-target group oriented projects the percentage of women who actually start a business is 10%.

- The business creation courses also function as a vocational guidance aid for unemployed women: every fourth participant found a job during or after the course.

Vocational guidance is in fact one of the explicit objectives of the project set up by the Centre for Women's Cooperatives in Giessen. In this project self-employment is not regarded as the only means of earning a secure living. Three other work and and training fields are offered:

"- Guidance and motivation courses as a preparatory measure for placement in the working or professional world.

- Training or re-training as a seamstress in collaboration with the local Labour Office.

- Partial skilling to improve self supply, that is, the women learn tailoring, washing and household skills for their own households." (1)

Given the present size of the business creation courses, <u>follow-up contacts</u> with the participants of the women's project courses are undertaken personally in the form of:

---

(1) See Scheer, Gisela, op. cit.

- individual appointments,
- "regular meetings of women creators and future women creators to:
  . examine economic soundness,
  . reflect on "the woman as creator of an enterprise", etc.
  . gossip".

Through this the beginnings of a - partly spontaneous, partly planned - network are becoming evident.

In response to this question, the other institutions organizing business creation courses mentioned vocational preparation courses, groups for exchange of experience between men and women entrepreneurs, and the early development counselling available from industrial consultants for men and women setting up their own business.

The trade unions made little comment, and if any, then mostly sceptical remarks about courses for women creators of enterprises.

With regard to the modes of training strategy for the creation of women's enterprises, the vocational training institutions and the Chambers mentioned the following as being particularly suitable (no entries in three cases):

- attendance of seminars for entrepreneurs, and
- advice and guidance during creation.

The women's projects are more detailed in this respect. On the basis of their own course experience, they suggest:

- relevant, well divided, informative units which are not too long

- groups for exchange of experience

- periods of practical training in women's enterprises

- joint visit of official advice and guidance centres

- group-dynamic games for a conscious assessment of one s own style of leadership

- activation of the women to absorb / process acquired knowledge (enough time for this)

- talks on personal motivation, conditions for creation and how to cope with one's own strong and weak points.

4. Results of the survey of women entrepreneurs

4.1. Basic data of the interviewed women and their enterprises

27 processable questionnaires were returned. They came from different "Länder" and West Berlin; we did not receive any answers from Saarland, Rhineland-Palatinate and Bremen.

The enterprises - partly established, partly planned - were located in the following sectors:

16 - retail trade	(trade in office supplies, new and second-hand children's clothing, health food, natural colours, women's outer-wear,automobiles, spare parts for automobiles, spare parts for motor-cycles, confectionery; drug-store, art gallery)
8 - services sector	(hairdresser, pedicure, therapy centre marriage bureau, office organization, accountant, agency for temporary staff)
2 - hotels and restaurants	(Snack bar)
1 - handicrafts	(signboards)

This break-down is not representative but it does show the typical sectors in which women set up their own enterprises. The Federal Statistical Office gave the following break-down

of sectors for self-employed women in the Federal Republic of Germany (figures for 1981): (1)

Services sector	44.6%
Trade	30.8
Agriculture	13.7%
Small manufacturing industry	11.0%

Twenty of the interviewed women created their enterprises themselves or bought them; four women were still in the planning phase at the time of the survey; three women did not create the enterprise themselves but inherited it.

Seven women set up their enterprises only this year; we assume that these seven women and the four "future creators" have had little or no entrepreneurial experience.

The age of the existing enterprises ranges from 2 months to 75 years; their average life span is 10 years. Three enterprises are over 50 years old. However, the central value only amounts to 20 months.

Most of the enterprises are sole traders; in two cases the legal form of a limited liability company was chosen, in one case that of a limited company with limited partnership, in three cases the form is that of a company under civil law,

---

(1) Quoted from: Lischke, Gerda: Frauen als Gründerinnen, in: Grothe-Senf, Anja, and Gerda Lischke (Ed.): Unternehmensgründungen, Institute for Market and Consumer Research of the Free University of Berlin, 1986.

one enterprise is planned as the utility branch of a non-profit making association and one is not profit-oriented.

Only five women in this survey funded the establishment of their enterprises with the aid of public loans (ERP loans for business creation).

Another five women received loans from commercial banks.

Ten women financed the creation of their business from own funds or with the help of relatives or friends. The formulation of the question does not permit any further substantiated statements, e.g. on problems connected with funding (1). Given the funding structure, it may be assumed that the starting capital of these women entrepreneurs was quite small and that they did not fulfil the conditions for an ERP business creation loan.

Sixteen enterprises answered the question on annual turnover The figures for last year are as follows:

over DM 1 million	5 enterprises,
DM 100,000 to 300,000	6 enterprises,
DM 50,000 to 100,000	2 enterprises
less than DM 50,000	3 enterprises.

The spectrum ranged from DM 14,600 to DM 3 million.

---

(1) For a detailed presentation of the financial problems of women creating new businesses, see Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner, op. cit., pp. 83-85.

In most (nine) cases there was a steady rise in turnover during the last year. Only three enterprises failed to achieve this.

In addition to the working women creators an average of 1.8 full-time employees and a total of four temporary assistants were working in the above-mentioned enterprises at the time they were created or taken over.

Up to May this year the average number of staff per enterprise had risen to 1.9. In addition there were three training places and nine temporary assistants.

From the data given it appears that there are no plans to increase the number of staff any further in the next two years. One more training place is planned, and three temporary jobs will be converted into full-time employment.

Altogether there were 71 jobs in the surveyed enterprises in May this year. No permanent staff were employed in twelve enterprises. Here, the women entrepreneurs had only created jobs for themselves.

4.2. Personal identification of the women entrepreneurs

The average age of the interviewed women was 35 years.

2 women were in the age-group 18 - 25,
12 women were in the age-group 26 - 35,
11 women were in the age-group 36 - 45,
2 women were in the age-group 46 - 55.

Five women did not answer the question on family situation.

8 women were single,
11 women were married,
3 women were divorced.

In the Federal Republic of Germany and West Berlin 70% of self-employed women are married (58% of the women in employment), the figure for married self-employed men is 86% (figures for 1983). (1)

Married self-employed men are helped by their wives. They do not have the problems of household work or child care and they also receive emotional support. This division of tasks within the family is considered by business creation

---

(1) Authors' calculations based on: Federal Statistical Office: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1983, Series 4.1.1., Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Technical series 1, Stuttgart, Mainz 1984, p. 46.

counsellors to be an important condition for success in the establishment of an enterprise. (1)

Self-employed women cannot be certain that their spouses will back them. Their double burden is often heavier than that of other working women. It is difficult to combine heavy commitment to a business with family life. The divorce rate of self-employed women is higher (18%) than that of women in employment (10%) and self-employed men (5%). (2)

In a comparative study on British and American women entrepreneurs Leah Hertz found that many of them see self-employment as a means of combining children and a professional activity. (3)

There are indications that this is also true of the women interviewed here, they have an average of one child. The average number of children (under the age of 15) for women in employment in the Federal Republic of Germany is 0.5. (4)

---

(1) See p. 17. There we quoted the industrial consultant who mentioned the following condition for the successful creation of an enterprise: " a spouse who backs the project and does not torpedo it".

(2) See Federal Statistical Office: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, op. cit.

(3) Hertz, Leah: The Business Amazone, London 1986.

(4) See Federal Statistical Office: Statistical Yearbook 1984, op. cit., p. 105.

4.3. Training and job experience

The women entrepreneurs held the following school-leaving certificates:

- 9 had the lower secondary school certificate, (Hauptschule),
- 13 the higher secondary school certificate (Realschule),
- 5 had the university entrance qualification (Abitur).

In their vocational training the dual system predominated:

- 13 women had completed apprenticeship training, 4 of them had a Master Craftsman Certificate,
- 5 women had a Technical School Certificate (Fachschule).
- 4 women were university graduates.

Eight women had undergone continuing vocational training after completing their vocational training. An assessment of this training was not sent to us.

These figures correspond to Klandt's findings in his survey of (mostly male) business creators:

> "Business creators have a better training than the general population but a worse training than people in equivalent executive positions (in employment)". (1)

---

(1) Klandt, Heinz: op. cit., p. 255 f.

In our small sample we could find no significant relationship between the variable "level of education" and the other variables discussed here.

We set up additional categories based on the available material in order to present the skills and aptitudes present at the time the business was created. The data given by the women entrepreneurs on their vocational training, continuing and further vocational training and professional activity was classified according to the presence or absence of professional experience in the branch to which the created enterprise belonged, experience in leadership and/or a relevant technical qualification. (1)

22 women gave sufficient data on this question.

Five women had a relevant technical qualification, some experience in the branch and in leadership. In seven other cases the formal technical qualification and experience in the branch were present. Taking the objectively assessable conditions as a basis, these twelve women correspond to the ideal image of a women entrepreneur as outlined by the interviewed institutions. (2)

---

(1) In this assessment we left out the enterprises with collective management because the individual members of the management team complement one another with their qualification or lack of qualification; also, it is not possible to deduce the overall qualification of the team from the responses of one single member.

(2) See above p. 19.

Six women had "only" a relevant technical qualification at the time of creation.

Four women had neither a relevant technical qualification nor experience in the branch nor experience in leadership when they set up their business. They are "self-trained" entrepreneurs. They have all had vocational training in other fields and their level of qualification is above average.

For these "self-trained" women entrepreneurs, the creation of a business is somewhat like jumping head first into a cold lake. They did not take all possible precautions on all fronts before they decided to set up their own business. This is also to be seen in the fact that, of the "self-trained" women entrepreneurs interviewed here, only one had attended a business creation course.

With respect to the other women, one may say that the lower the level of previous "entrepreneurial" knowledge, the greater the inclination to attend qualification schemes.

4.4. Motivation and reason for business creation

The motivation to establish an independent business was ascertained in this survey by means of a pre-set open list with 9 items, of which up to three could be ticked.

The following list gives the order of importance of the individual items based on how often they were mentioned:

1. to work in a different way
2. to realize an idea
3. to be my own boss
3. as a challenge (same number of entries)
5. to earn more money
6. to widen my career horizon
6. as an alternative to housework (same number of entries)
8. to earn a living wage
8. it's the only thing I know how to do (same number)

From the answers of the women who inherited enterprises it is evident that they took over the enterprise not of their own volition but because of external circumstances.

In the case of the creators, the motivation is influenced by their professional situation. Women with experience in leadership ticked the items
- "to be my own boss" and
- "to earn more money"

more often than the others. These women have many years of experience in the branch. They do not change the content of their work radically by setting up an enterprise.

Women entrepreneurs with no experience in the branch mainly wanted to work in a different way by creating an enterprise.

The "self-trained" women had different motivations. The item they ticked most often was "as an alternative to housework".

The question what led them to create the enterprise was not answered by 11 women. Perhaps these women did not need a reason to create their own businesses, or as one answer puts it, "they always had the intention of establishing an enterprise."
The answers set out in the questionnaire:
- "a break-up of working situation",
- "a break-up of the family situation" and
- "new financial opportunities"
were each ticked six times.

For 2 women the possibility of participating in a suitable vocational training scheme was the reason which led them to create an enterprise.

The relatively great importance of the reason "a break-up of the family situation" indicates that women follow their professional career less consistently than men. When they plan their lives, other perspectives play an important role and they seldom develop their own long-term career perspectives.

This means that the creation of enterprises by women are seldom planned long in advance, they are the result of short-term decisions related to break-ups in their life situation.

We assume that in the case of men who create their own businesses the reason "a break-up of the family situation" plays no or only a minor role.

Three out of the four "self-trained" women did not approach any institution for advice and guidance.
Two women who inherited and one woman who took over a business did not answer this question.

All the other women sought advice and guidance (1), mostly from the relevant Chamber (11 entries) and from industrial or business consultants (5 entries). The three women who attended long-term qualification courses entered the institutions organizing the courses as the body which provided advice and guidance.

The relatively high number of women who sought advice and guidance is certainly due, inter alia, to the fact that almost half the interviewed women received the questionnaire through a Chamber of Commerce and Industry or a Chamber of Crafts.

4.5. Training

Twelve of the interviewed women attended courses on business creation or business management; they include six women who participated in specific qualification schemes for women.

---

(1) See Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner, op. cit., p. 85.

There is little empirical material on the inclination of women to undergo continuing training. Schlemper-Kubista and Wollrab found that there was a high degree of inclination:

> "the opportunities for continuing vocational training are apparently well known and extensive use is made of them. Two-thirds of the women entrepreneurs said that they underwent training "regularly" or "occasionally". (1)

In a sample of 199 women entrepreneurs these authors found that inclination to undergo continuing training grows with the level of formal education:

> "The higher the level of formal education, the greater the inclination to undergo further training. This is shown very clearly in the relationship between vocational training and attitudes to continuing training. The percentage of women who undergo continuing vocational training "regularly" or "occasionally" rises steadily from 44% for women who have no school-leaving certificate to 89% for university graduates. Conversely, the percentage of those who state they have no time for continuing training falls in keeping with their degree of formal qualification. The same applies to the view that continuing training is not necessary for the activity in question". (2)

The twelve women who participated in training attended very different courses. This may be seen in the time spent on

---

(1) Schlemper-Kubista, Annemarie, and Helmut Wollrab, op. cit., p. 75.

(2) Ibid., p. 76.

these measures which varied from six to about 1.000 hours. The details given by the women on the costs of the course correspond to the figures given by the institutions.

The women entrepreneurs heard about the courses in different ways, mostly through the advertising activities of the institution (circulars, press releases), to a lesser extent through their own quest for information or through recommendations from friends.

Five of the women indicated why the course was useful for them (no entries in twelve cases):
- realistically assessed and advised by the teachers
- encouraged
- motivated
- acquired more certainty and self-confidence
- learned to identify the typical sex-specific behavioural patterns of women

In terms of course content the participants were mostly interested in learning about where to find sources of information on legal, administrative, commercial and related matters (9 entries) and financial help systems (8 entries).

In addition to this, they wished to
- acquire greater self-confidence (4 entries including three women who had attended specific courses for women),
- improve their knowledge of business management (planning, organizing) (4 entries),
- acquire accounting skills (3 entries).

Marketing, leadership and negotiating skills met with less interest.

All the courses mostly satisfied the expectations of the women; they all felt the training was useful (four women), or necessary (seven), one even said it was indispensable. This assessment of their training is independent of whether the courses attended were mixed or specifically for women. It could, however, be influenced by the fact that the vocational training institutions may have passed on the questionnaires mainly to "satisfied clients".

The women entrepreneurs also agreed that the training came at a good time (ten participants). Only one would have liked to attend such a course earlier - before she set up her business. In view of the expectations women creators of enterprises place in the qualification measures (obtain information, get a sound general picture of the situation, obtain a better basis for the decision to create an enterprise) it seems appropriate to attend the course before the actual step towards self-employment is taken.

The course participants were also requested to assess the effects of training on various personal and professional situations:

Attendance of the course had very important effects on the behaviour of the women in the family (27) (1). Given the

(1) In order to evaluate the responses and compare the strength of the effect, we have given the four categories "very important" to "feeble" ratings from 4 to 1 and then multiplied them with the number of entries.

formulation of the question no comment can be made about the nature and the implications of this change in behaviour.

Attendance of the course also had important effects on the personal situation in general (20).

These statements are in contrast to the course content-oriented expectations mentioned above. The general explanation for this result is to be found either in the training procedures or in the circumstances accompanying the creation of the business. We feel some clarification is required here, it cannot, however, be done with the available material.

The course had important effects on the management skills of the participants (20) and their spirit of enterprise (18), but less important effects on professional contacts (13).

Except for two, all the women who attended the courses had discovered other training needs in the fields of business management and technical knowledge. The following areas of interest were mentioned.:

- management (7 times),
- product-oriented knowledge and skills (five times),
- administrative and legal information (twice),
- learn to negotiate (twice),
- image (once).

The interest in continuing training of the fifteen women who did not participate in a qualification course for women entrepreneurs is similar but more differentiated; it is directed towards:

- access to information (9 entries),
- knowledge of systems of financial aid (9 entries),
- knowledge of business organization (7 entries).

In addition to this, these women also wish to acquire negotiating, leadership, marketing and accounting skills. Personal abilities follow at the end of the list, i.e. acquire greater self-confidence, learn how to reconcile work and private life (3 and 2 entries respectively).

Six of the course participants gave details of difficulties they encountered during training. They all had trouble fitting the course into their time schedule. Four women had to make arrangements for child care.

The problem of child care was partly solved at the individual level with the aid of the fathers/spouses. But this family solution to the problem is not always possible. A global solution within the training project should be found, as is done in some women's projects (see Section 3.4.).

All the women interviewed were requested to give their views on specific training for women. The result shows a surprisingly positive attitude to such measures:

Seven women thought they were indispensable.
Eleven women believed that "they provide a good way of reinforcing skills before dealing with a more hostile environment".
Nineteen women thought it was right that such measures should be developed by government bodies.
Two women felt that they belong to the alternative sector.

These views were held irrespective of whether the women participated in a business creation course or had experience as an entrepreneur.

None of the interviewed women entrepreneurs believed that training specifically for women is harmful or prevents women from being prepared to operate in a mixed environment.

4.6. The "ideal" woman entrepreneur

Almost all the women interviewed felt that particular skills are required to be a woman entrepreneur. The answers show that the necessary qualification - we divided this into personal qualities and branch-specific skills - has to seen in the context of the fact that women entrepreneurs have to assert themselves in a male-dominated business world and that the prevailing family structures are not fully compatible with the role of a woman entrepreneur.

One woman said that the woman entrepreneur does not have to have particular skills in comparison to her male colleagues. Twice it was stated that all that women have to do is become fully aware of their special skills and abilities.

Altogether, personal qualities were mentioned 47 times; the list is headed by the ability to assert oneself, mentioned 9 times, often with additional comments like "because men refuse to take women seriously", "because the family does not fully support a woman's plans", "because women entrepreneurs cannot cope with the double burden of profession and family otherwise".

Second on the list with 8 entries each were perseverance and self-confidence.
"Organizational talent" (6 entries) was mentioned several times together with a reference to the double burden. Responsibility and reliability in social behaviour were mentioned 3 times.

The list of entrepreneurial aptitudes and skills contained 22 entries altogether; most importance was attached to "very good knowledge of production techniques" and negotiating abilities (7 entries each).

Women must get management skills and aptitudes (5 entries) because "men are by nature better at this".

Leadership qualities (set limits, delegate work) were listed twice and an above-average knowledge of the branch once.

Like the institutions, the women entrepreneurs were also requested to list the various items required for successful business creation in their order of importance (see p. 15-21 and the individual results in the Annex).

The following list emerged for the qualities:

1. Confidence
2. Determination
3. Common sense
4. Ambition
5. Leadership
6. Optimism
7. Creativity
8. Audacity
9. Sense of humour

In addition to these, the ability to take control was also mentioned once.

The following differences in assessment were to be found between the 16 women who already had experience as entrepreneurs and the 11 women who had little or no experience (for reasons of simplification they will be referred to as "experienced" and "inexperienced" entrepreneurs):

The experienced women entrepreneurs gave more importance to creativity than the inexperienced (rank 5 as against 8).

"Common sense" was put higher by the experienced women entrepreneurs than by the inexperienced (rank 2 as against 6).

For the inexperienced women entrepreneurs optimism was more important than it was for the experienced entrepreneurs (rank 4 as against 8)

On the whole, the women entrepreneurs rated self-confidence higher than the institutions did (rank 1 as against 3). This is perhaps due to the fact that the self-assured poise expected of a women entrepreneur is often less self-evident than it appears to be.

The institutions attached much more importance to creativity than the women entrepreneurs (rank 2 as against 7).

Audacity and sense of humour were rated as unimportant both by the women entrepreneurs and by the institutions.

With respect to skills, the women entrepreneurs, like the institutions, attached a great deal of importance to knowledge of production techniques and forward planning (ranks 1 and 2), both of them considered knowledge of new technology to be unimportant (rank 7). The institutions considered marketing skills to be more important than the women entrepreneurs (rank 2 as against 5).

The following list presents skills in the order of importance marked by the women entrepreneurs (the rating given by the institutions is entered in brackets for comparison):

1. knowledge of production techniques (1.)
2. forward planning (2.)
3. finance (4.)
4. accounting (6.)
5. marketing (2.)
6. personal organization (5.)
7. new technology (7.)

The different problems of the experienced and the inexperienced women entrepreneurs can be seen in the slightly varied assessment of necessary skills:
the unexperienced entrepreneurs put financial skills higher than the experienced entrepreneurs; the ratings were reversed in the case of accounting and personal organization.

With respect to the conditions the women entrepreneurs marked the following order of importance (the rating given by the institutions in brackets):

1. to have professional experience (2.)
2. to have a trade (1.)
3. to have benefited from vocational training (5)
4. to have money (3.)
5. to have entrepreneurial "fibre" (5.)
6. to have an innovative idea (4.)
7. to have a high level of education (7.)
8. to have no other alternative (9.)
9. to take over a family business (8.)

Both the women entrepreneurs and the institutions considered a trade and professional experience to be the most important conditions for the successful creation of an enterprise; a high level of education, to have no other alternative to self-employment, and to take over a family business were considered to be less important. The institutions had a different rank for the "innovative idea", they rated it higher than the women entrepreneurs.

The inexperienced women entrepreneurs considered money to be a more important condition for setting up a business than the experienced entrepreneurs; the rating was reversed for vocational training.

"If you had a friend planning to start her own business what advice would you give her?" Almost all the women answered this question in great detail and mentioned their own experience.

We have divided the answers into three groups:

1. Advice on the practical approach,
2. Advice on how to adjust to the new living and working conditions,
3. Advice to review the conditions for entering a career based on self-employment.

The first list was the longest, it contained 32 entries; the factors mentioned most frequently in the advice on the practical approach related to procurement of funds, the assessment of market opportunities, sources of information, advice and guidance on business creation, vocational training and choice of location.

Individual suggestions were:

- to acquire relevant experience before setting up the enter prise (e.g. through practical training in firms in the same sector),
- acquire experience in personnel management,

- establish permanent contacts with men or women creators of similar enterprises,
- draw a clear line of delineation between own products and those of competitors,
- avoid double burden, make sure the spouse or partner gives his support,
- set up a collective !

The friend should adjust to changes in living and working conditions (10 entries):

- be prepared to give up her personal life,
- be open-minded towards all things new,
- be ready to put in a great deal of effort,
- have courage and joy in her work,
- be modest (start small),
- seize an opportunity when it arises,
- not be discouraged,
- gather up all her courage,
- be aware of her abilities and use them.

These two lists show that the women entrepreneurs have a positive attitude to their own situation: the problems which face the woman entrepreneur can be surmounted, they just have to be tackled.

In the comparatively short list of conditions (8 entries) which should be fulfilled before an enterprise is created, a warning was given against poor preparation:

The friend should have
- knowledge of the branch and the trade,
- vocational training,
- perseverance,
- a good idea.

Seven women entrepreneurs gave no response to the question on the ideal type of training programme for women wishing to start their own business. Seven women said there is no ideal type of training programme for women creators of enterprises

In the opinion of the other thirteen women this type of training should mainly cover trade and branch knowledge and should fill gaps in the following fields:
- management,
- accounting,
- tax matters,
- negotiation,
- funding.

Two women felt that women creators should also think about the sex role problem.
One suggestion was made that women creators should be given advice on how to combine family and career.

One woman attended a qualification course for women business creators. She thought that this was the ideal type of training because "it is meant only for women and the courses encourage us"!

5. Summary

This report is the result of a survey which interviewed
- 48 institutions advising and training men and women wishing to set up their own businesses, and
- 27 women entrepreneurs.

on the provision of vocational training and the qualification needs of women entrepreneurs.

In the Federal Republic of Germany the traditional institutions providing advice/guidance and vocational training for men and women wishing to set up their own businesses are the Chambers of Crafts and the Chambers of Commerce and Industry. Of all the interviewed institutions they have the longest experience with business creation courses which they have been organizing since the mid-1970s.

In the early 1980s the number of institutions which provide business creation courses increased. Some "Volkshochschulen" included business creation courses in their training programme. In the course of the last few years alternative projects also started offering qualification courses for men and women creators. Women's projects developed courses specifically for women entrepreneurs.

There are few schemes especially designed to promote the creation of businesses by women through advice and guidance or training measures. Apart from the women's projects, only four of the institutions developed special measures for women creators.

The "usual" business creation course is addressed to men and women wishing to set up enterprises, it lasts an average of 24 hours, is given in the form of block instruction and is designed as a course during non-working hours for working men and women. The teachers are mostly - in the case of the Chambers exclusively - men.

The institutions agree that women creators have to overcome sex-specific handicaps which stem from structural discrimination. Despite this they feel the compensatory promotion of women entrepreneurs or special business creation courses for women are not desirable because

- they are not compatible with the principle of equal treatment, and
- they prevent women from getting prepared for the "harsh wind of competition".

The institutions believe that equal treatment leads to equal opportunities. But, if the starting conditions are unequal, this goal cannot be reached by these means.

The fact that women creators need management skills, if they are to create permanent jobs for themselves or for others, is accepted by the women's projects included in this survey.

Their courses therefore teach "entrepreneurial skills" without which a woman creator cannot assert herself on the market. They also offer women entrepreneurs:

- the chance to think about their sex role ,
- a different learning climate because the women are amongst themselves,

- examples of women at work as they mostly recruit female staff,
- vocational guidance where self-employment is not presented as the only means of earning a living.

They help the women with their family duties by providing child care, they give the participants time to absorb what they have been taught and to think about new suggestions (weekly interval between the course hours).

Two women's projects have developed qualification courses for non-working women. In one case the women are recipients of welfare aid and come from socially difficult situations, in the other case they are unemployed women. The structure of the courses does not enable working women to participate in them and they cover a much broader field than all the other vocational training activities included in the survey. They are of a model nature. (1)

We believe that the experience and the conclusions drawn from these projects will provide valuable suggestions for the concept of business creation courses for women and business creation courses in general; they have become necessary because the labour market situation in the Federal Republic of Germany is forcing more and more people to develop new occupational perspectives.

---

(1) The final reports of these projects have not yet been published.

This new creator potential does not always have the prerequisites which the creation-promoting experts expect from the ideal creator. This applies even more to women creators.

Because of structural discrimination women generally have poorer chances of developing entrepreneurial skills. Their professional knowledge and experience is concentrated on a few technical areas, they have little opportunity of acquiring experience in leadership, their education does not make it easy for them to plan and follow an entrepreneurial career systematically.

With little support from the state the women entrepreneurs interviewed in this survey created an average of three jobs including their own.

Twelve of them have good chances of establishing a successful enterprise because of their previous occupations. Four of the women are "self-trained" and can thus not draw on technical knowledge or professional or leadership experience

The interviewed women primarily expected to get information on legal, administrative and commercial questions and financing systems from the training courses. Some also wanted to give a boost to their self-confidence and so they attended the business creation courses. All these expectations were fulfilled by the courses.

But, the statements made by the course participants on the very important effects which training had on their behaviour

in the personal and family field are in clear contradiction. We think that this discrepancy should be clarified.

The interviewed women had more children on an average than other working women in the Federal Republic of Germany. Courses which are designed for women creators of enterprises must take account of this and find solutions for child care in their overall concept.

In contrast to the institutions, the women had a unanimously positive attitude to training measures specifically for women:

- Seven women thought they were indispensable.
- Eleven women felt that "they provide a good way of reinforcing skills before dealing with a more hostile environment".
- Nineteen women thought it was right that such measures should be developed by government bodies.

> "An autonomous training group ... strengthens women's self-confidence by presenting the example of other women and, above all, that of the (woman) trainer. What is, however, most important for the participant, is the chance of building up mutually supportive information and group relations". (1)

---

(1) Werner, Vera, and Claudia Bernardoni, op. cit., p. 36.

Here, as in the opinions stated by the interviewed women entrepreneurs, an appeal is made for training measures which are not co-educational.

The subject "co-education" has been discussed for many years Already in 1979 an expert group which had met to discuss the rules and regulations to secure equal opportunities in the field of education and vocational training, stated: "few studies have been conducted on the advantages and disadvantages of co-education"(1)
Scientific opinions and studies on the advantages and disadvantages of co-education have existed for some time. (2)

---

(1) Schmid-Jörg, Ina, Camilla Krebsbach-Gnath and Sabine Hübner: Bildungschancen für Mädchen und Frauen im internationalen Vergleich, Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Vol. 5 of the Social Science Series of the Battelle Institute, Munich Vienna 1981, p. 252.

(2) See Thomas, Helga, and Astrid Albrecht-Heide: Ungleichheit der Bildungschancen als Faktor der Diskriminierung von Mädchen und Frauen - unter besonderer Berücksichtigung des Sekundarschulwesens, Berlin 1977, pp. 34-40, and the literature mentioned there.

More ideas for discussion are to be found in the essay Seeland, Suzanne: Koedukation nützt nur den Männern - Die Erfahrungen des amerikanischen Frauen-Colleges, in: Frauenforschung - Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, No. 3/1986, pp. 97-105.

Professor Sigrid Metz-Göckel from the "Hochschuldidaktisches Zentrum" in the Ruhr University, Dortmund is preparing a research project on "Co-education".

Tackling the sex-specific problems of women entrepreneurs is not the task of the women's projects alone. Detailed knowledge of this problem is the pre-condition for providing effective advice and guidance and vocational training to women entrepreneurs.

What is required is increased government promotion of specific advice/guidance and vocational training measures for women; at the same time, the existing institutions for assistance to future entrepreneurs should become more aware of the problems involved. To achieve this, they should be provided with a better information and data basis.

Bibliography

Assig, Dorothea, Claudia Gather and Sabine Hübner: Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Barrieren bei Existenzgründungen von Frauen. Research Report for the Berlin Senator for Economics and Labour, Berlin, 1985.

Clemens, Reinhard, and Christina Friede: "Existenzgründungen in der Bundesrepublik Deutschland - Grundlagen einer Existenzgründungsstatistik, Schriften zur Mittelstandsforschung No. 8 NF, Bonn 1986,

Deutscher Industrie- und Handelstag - DIHT (Association of German Chambers of Commerce and Industry): DIHT Survey on "Advice and guidance given on business creation by the Chambers of Commerce and Industry in 1985", Bonn 1986.

Drexel, Ingrid: Probleme der Berufsbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, Seminar report for the European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg 1985.

Engelen-Kefer, Ursula: Speech given at the "Schafferinnen-Mahl" in Bremen, September 1986, Manuscript.

Haskins, Gabrielle: Training and educating the small firm manager: new approaches, in: Vocational Training Bulletin of the European Centre for the Development of Vocational Training, No. 14. pp. 17-21.

Hertz, Leah: The Business Amazone, London 1986.

Klandt, Heinz: Aktivität und Erfolg des Unternehmungsgründers. Eine empirische Analyse unter Einbeziehung des mikrosozialen Umfeldes, Bergisch Gladbach 1984.

Le Marois, Henri: Entrepreneur a-t-il un Féminin? Discussion document for the OECD Seminar on the Role of Women in the Development of Local Employment Initiatives, Paris, 30./31.5.1985.

Lischke, Gerda: Frauen machen sich selbständig, in: Information Sheet for Women, Winter Semester 1985/86, of the Centre for the Promotion of Studies and Research on Women of the Free University of Berlin, pp. 58-60.

Lischke, Gerda: Frauen als Gründerinnen, in: Grothe-Senf, Anja, and Gerda Lischke (Ed.): Unternehmensgründungen, Institute for Market and Consumer Research of the Free University of Berlin, 1986.

Scheer, Gisela: Projektdarstellung des Zentrums für Frauenkooperativen Gießen, in: Documents of the meeting "Frauen schaffen sich ihre Arbeitsplätze", organized by PROJEKT FRAU UND ARBEIT in Hamburg, 14.-16.2.1986, BBJ Consult Info No. 8, pp. 18-21.

Schlemper-Kubista, Annemarie, and Helmut Wollrab: Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Bedeutung der selbständigen Unternehmerinnen und mitarbeitenden Unternehmerfrauen, Schriften zur Mittelstandsforschung, No. 79, Göttingen 1980.

Schmid-Jörg, Ina, Camilla Krebsbach-Gnath and Sabine Hübner: Bildungschancen für Mädchen und Frauen im internationalen Vergleich, Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Vol. 5 of the Social Science Series of the Battelle Institute, Munich Vienna 1981.

Seeland, Suzanne: Koedukation nützt nur den Männern - Die Erfahrungen des amerikanischen Frauen-Colleges, in: Frauenforschung - Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, No. 3/1986, pp. 97-105.

Statistisches Bundesamt (Federal Statistical Office): Statistical Yearbook 1984, Stuttgart, Mainz 1984.

Statistisches Bundesamt (Federal Statistical Office): Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1983, Series 4.1.1., Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Technical series 1, Stuttgart, Mainz 1984.

Szyperski, Norbert, and Günter Kirschbaum: Unternehmensfluktuation in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Gründungen und Liquidationen im Zeitraum von 1973 bis 1979, No. 75, Beiträge zur Mittelstandsforschung, Göttingen 1981.

Thomas, Helga, and Astrid Albrecht-Heide: Ungleichheit der Bildungschancen als Faktor der Diskriminierung von Mädchen und Frauen - unter besonderer Berücksichtigung des Sekundarschulwesens, Berlin 1977.

Werner, Vera, and Claudia Bernadoni: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel am Ende des 20. Jahrhunderts, published by the German UNESCO Committee, Bonn 1986.

Wloch, Eva and Ingrid Ambos: Erschließung neuer beruflicher Arbeitsfelder und Tätigkeiten für Frauen - Frauen als Selbständige, in: Frauenforschung, Information Service of the Research Institute "Frau und Gesellschaft", No. 3/1986, pp. 1-33.

Manuals on the creation of women's enterprises written by course leaders:

Assig, Dorothea, et. al.: Selbst ist die Frau, Reinbek, in preparation.

Emge, Hans: Wie werde ich Unternehmer? und die knallharte Antwort für 10 Mark, Reinbek 1985.

Kirschbaum, Günter, and Wilfried Naujoks: Erfolgreich in die berufliche Selbständigkeit, Freiburg 1985.

Zwingmann, Hans-Jürgen: Selbständig machen - Erfolgreich planen, finanzieren & starten, zahlreiche Adressen & Informationen, Tips & Tricks, Frankfurt am Main 1986.

The ideal creator / woman creator of an enterprise

We have recorded the responses of the institutions and the women entrepreneurs to the following question:
"Which of the following qualities, skills and conditions are necessary, in your opinion, to succeed in creating an enterprise? (Put in order of decreasing importance, No. 1 being the most important, No. 2 the second most important, etc.)"

In order to assess the responses we inverted the ratings and gave 10 points to the most important quality, 8 points to the most important skill and 9 points to the most important condition. If single items were marked - e.g. 3 qualities - but not put in order of importance, we assumed that these items were all equally important and the others were all unimportant. In this case the marked items were all given a rating of 7 points.

The figure in brackets gives the number of responses for each category.

	Rating given by the							
	Banks	Women"s projects	VHS and voc. tr.	Adv. and guid.	Chamber of Crafts	CCI	Insti-tutions	Rank
A) Qualities								
	(6)	(5)	(13)	(6)	(7)	(7)	(44)	
Optimism	4.17	4.10	5.58	6.00	5.43	3.71	5.0	5
Confidence	7.50	5.90	4.85	7.00	6.71	5.00	5.9	3
Determination	8.17	7.10	9.00	7.83	7.86	7.57	8.1	1
Ambition	7.67	3.10	5.77	4.75	4.86	2.57	4.9	6
Creativity	7.67	4.90	6.23	7.67	8.71	8.00	7.1	2
Audacity	4.50	4.30	4.23	4.25	4.14	3.57	4.2	8
Common sense	5.17	5.50	3.92	7.83	7.71	3.86	5.4	4
Sense of humour	1.83	6.20	1.46	2.83	2.71	0.43	2.3	9
Leadership	5.00	2.50	4.08	5.00	6.14	5.43	4.7	7
B) Skills								
	(6)	(5)	(14)	(6)	(7)	(6)	(44)	
Knowledge of production techniques	7.50	5.70	6.93	7.50	6.36	7.83	7.0	1
Forward planning (foresight)	6.83	5.40	4.71	5.42	4.36	6.14	5.3	2
Marketing	5.17	4.90	4.82	5.08	6.07	5.83	5.3	2
Financial	5.00	5.30	5.89	3.92	4.93	4.83	5.1	4
Personal organization	3.00	2.80	3.04	4.00	5.63	4.33	3.7	5
Accounting	4.17	3.70	2.32	3.85	3.07	2.50	3.0	6
New Technology	1.50	2.60	2.21	3.00	3.00	2.67	2.4	7
C) Conditions								
	(6)	(5)	(14)	(7)	(7)	(7)	(46)	
to have had vocational training	4.17	5.90	3.89	3.86	7.43	3.71	4.7	5
to have a high level of education	0.83	1.50	1.29	2.07	2.28	1.00	1.5	7
to have professional experience	7.67	6.40	5.32	7.50	6.43	8.14	6.7	2
to have a trade	7.67	7.70	7.36	7.07	7.71	8.71	7.7	1
to have no other alternative	1.17	1.30	0.43	1.93	0.57	0.14	0.8	9
to have an innovative idea	4.17	6.00	5.07	5.36	5.14	4.14	5.0	4
to have entrepreneurial "fibre"	5.17	3.60	4.75	5.71	6.00	2.71	4.7	5
to have money	5.67	5.00	4.25	6.36	5.57	4.43	5.1	3
to take over a family business	1.50	1.20	1.21	2.00	2.00	0.86	1.4	8

	Rating given by the women entrepreneurs			
	with experience (16)	with no experience (11)	Both together (27)	Rank
A) Qualities				
Optimism	4.41	5.77	4.96	6
Confidence	7.75	7.91	7.81	1
Determination	6.53	7.27	6.83	2
Ambition	5.81	6.18	5.96	4
Creativity	5.47	3.86	4.81	7
Audacity	4.66	4.27	4.50	8
Common sense	6.91	4.68	6.00	3
Sense of humour	2.22	3.23	2.63	9
Leadership	5.16	4.73	4.98	5
B) Skills				
Knowledge of production techniques	7.47	6.50	7.07	1
Forward planning (foresight)	6.50	6.18	6.37	2
Marketing	3.38	5.14	4.09	5
Financial	4.94	6.00	5.37	3
Personal organization	3.56	2.77	3.24	6
Accounting	4.56	3.68	4.20	4
New Technology	1.84	2.00	1.91	7
C) Conditions				
to have had vocational training	6.00	4.36	5.33	3
to have a high level of education	1.75	2.05	1.87	7
to have professional experience	6.75	7.36	7.00	1
to have a trade	6.69	6.91	6.78	2
to have no other alternative	0.63	1.86	1.13	8
to have an innovative idea	2.69	3.45	3.00	6
to have entrepreneurial "fibre"	4.88	4.32	4.65	5
to have money	4.75	6.00	5.26	4
to take over a family business	1.06	0.95	1.02	9

annexes:

Le créateur idéal - la créatrice idéale

Réponses des organismes et des entrepreneuses à la question suivante:

"Selon votre expérience, pour mener à bien une création d'entreprise, il faut les qualités, les compétences et conditions suivantes (classer par ordre d'importance décroissant, 1 étant le plus important)"

Pour l'exploitation, nous avons inversé l'ordre de classement et attribué 10 à la qualité considérée comme la plus importante, 8 au domaine de compétences le plus important et 9 à la condition la plus importante. Lorsque seulement quelques points avaient été cochés - p. ex. 3 qualités - sans précision d'ordre d'importance, nous avons alors estimé que ces points avaient la même valeur et que tous les autres n'étaient pas importants; dans ce cas, les qualités cochées ont toutes reçu la même valeur, à savoir 7.

Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de réponses par catégorie.

	Estimation des							
	Banques	Projets femmes	VHS et form.	Cons. tech.-com.	Chamb. métiers	Chamb. ind. et com.	Organ. total	Classement
A) Qualités	(6)	(5)	(13)	(6)	(7)	(7)	(44)	
Optimisme	4,17	4,10	5,58	6,00	5,43	3,71	5,0	5
Assurance	7,50	5,90	4,85	7,00	6,71	5,00	5,9	3
Détermination	8,17	7,10	9,00	7,83	7,86	7,57	8,1	1
Ambition	7,67	3,10	5,77	4,75	4,86	2,57	4,9	6
Créativité	7,67	4,90	6,23	7,67	8,71	8,00	7,1	2
Audace	4,50	4,30	4,23	4,25	4,14	3,57	4,2	8
Bon sens	5,17	5,50	3,92	7,83	7,71	3,86	5,4	4
Humour	1,83	6,20	1,46	2,83	2,71	0,43	2,3	9
"leadership"	5,00	2,50	4,08	5,00	6,14	5,43	4,7	7
B) Compétences	(6)	(5)	(14)	(6)	(7)	(6)	(44)	
Connais. tech. produit	7,50	5,70	6,93	7,50	6,36	7,83	7,0	1
Planification	6,83	5,40	4,71	5,42	4,36	6,14	5,3	2
Marketing	5,17	4,90	4,82	5,08	6,07	5,83	5,3	2
Finances	5,00	5,30	5,89	3,92	4,93	4,83	5,1	4
Gestion du personnel	3,00	2,80	3,04	4,00	5,63	4,33	3,7	5
Comptabilité	4,17	3,70	2,32	3,85	3,07	2,50	3,0	6
Nouvelles technologies	1,50	2,60	2,21	3,00	3,00	2,67	2,4	7
C) Conditions	(6)	(5)	(14)	(7)	(7)	(7)	(46)	
Form. prof. complète	4,17	5,90	3,89	3,86	7,43	3,71	4,7	5
Haut niveau scolarité	0,83	1,50	1,29	2,07	2,28	1,00	1,5	7
Exp. professionnelle	7,67	6,40	5,32	7,50	6,43	8,14	6,7	2
Métier	7,67	7,70	7,36	7,07	7,71	8,71	7,7	1
Pas le choix	1,17	1,30	0,43	1,93	0,57	0,14	0,8	9
Idée innovante	4,17	6,00	5,07	5,36	5,14	4,14	5,0	4
"Fibre entrepreneuriale"	5,17	3,60	4,75	5,71	6,00	2,71	4,7	5
Argent	5,67	5,00	4,25	6,36	5,57	4,43	5,1	3
Repr. affaire familiale	1,50	1,20	1,21	2,00	2,00	0,86	1,4	8

	----Estimation des entrepreneuses----			
	avec expérience (16)	sans expérience (11)	total (27)	classement
A) Qualités				
Optimisme	4,41	5,77	4,96	6
Assurance	7,75	7,91	7,81	1
Détermination	6,53	7,27	6,83	2
Ambition	5,81	6,18	5,96	4
Créativité	5,47	3,86	4,81	7
Audace	4,66	4,27	4,50	8
Bon sens	6,91	4,68	6,00	3
Humour	2,22	3,23	2,63	9
"leadership"	5,16	4,73	4,98	5
B) Compétences				
Connais. tech. produit	7,47	6,50	7,07	1
Planification	6,50	6,18	6,37	2
Marketing	3,38	5,14	4,09	5
Finances	4,94	6,00	5,37	3
Gestion du personnel	3,56	2,77	3,24	6
Comptabilité	4,56	3,68	4,20	4
Nouvelles technologies	1,84	2,00	1,91	7
C) Conditions				
Form. prof. complète	6,00	4,36	5,33	3
Haut niveau scolarité	1,75	2,05	1,87	7
Exp. professionnelle	6,75	7,36	7,00	1
Métier	6,69	6,91	6,78	2
Pas le choix	0,63	1,86	1,13	8
Idée innovante	2,69	3,45	3,00	6
"Fibre entrepreneuriale"	4,88	4,32	4,65	5
Argent	4,75	6,00	5,26	4
Repr. affaire familiale	1,06	0,95	1,02	9

EN

CEDEFOP

European Centre for the Development of Vocational Training

Equal Opportunities and Vocational Training
Establishment and Management of Businesses by Women

A Synthesis Report of twelve national reports
and four complimentary reports

Annie May

October 1987

CONTENTS

LIST OF TABLES

PREFACE

The CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) survey into equal opportunities and vocational training for the establishment and management of businesses for women sought to identify various aspects of vocational training provision and needs of women who wish to set up or have already established their own enterprise, or by studying the question, seek to improve the quality of vocational training on offer. In order to carry out the survey CEDEFOP has covered all twelve Member States of the European Community on two fronts :

1) Organisations and institutes which give advice and guidance, financial help and vocational training to women planning to start their own business.

2) Women who have set up their own business and/or have received the services of the first category.

Implementation

The questionnaire was distributed amongst all twelve Member States with an accompanying letter. It was intended that a 60/40 ratio of organisations/ women entrepreneurs should be contacted. The rest was left to the individual national researchers. As it turned out each researcher carried out their survey in various different ways in order to obtain a picture of their own country (see Methodology). Because of this the survey does not present a strictly schematic approach to the problems but rather an overview, and points the way to further research.

CHAPTER 1

Introduction

The task of comparing and contrasting the different findings of the CEDEFOP survey in all twelve Member States of the European Community on the subject "Equal Opportunities and Vocational Training - Creation and Management of Enterprises" highlighted some of the areas in which more research is necessary (see Putting in Perspective). Not all questions were answered schematically and the possibility of conducting an in depth study into the situation was not the brief.

It can be seen from the table of responses that the women entrepreneurs lagged only a little behind the organisations in their overall response. (Table 1). These figures also reflect the methods employed by each researcher which, depending upon their own national situation, varied considerably. Some elected to cover specific regions as in Greece where Athens and Piraeus were surveyed, or AnCO (Industrial Training Authority) who studied only women who had received vocational training from them. The responses were, on the whole, of a good percentage, with the exception of the United Kingdom.

TABLE 1

	Response from	
	Women Entrepreneurs	Organisations
Belgium	6.5%	23%
Denmark	30%	62%
France	7.9%	27%
Germany	16.4%	39%
Greece*	33 replies	21 replies
Ireland	36%	52%
Italy	30%	27%
Luxembourg	50%	60%
Netherlands	12%	38%
Portugal	20%	32%
Spain	78%	14%
United Kingdom	3%	17%
Total	**26.3%**	**33%**

*Excluding Greece whose original number of questionnaires sent out are unkown.

A glance at the Tables constructed in "A Profile of Women Entrepreneurs", throws up a number of interesting points. Women's enterprises, in this context, appear to be relatively young, between two and five years.

A high incidence of service industries is made manifest ranging from 77% in the U.K., although this is allied with craft production and the sample although interesting was extremely small, to a noted 32% in Germany. Service sectors are represented throughout the Communities sample. New technology is markedly absent in most of the samples (except the U.K. 4.5%).

Women's enterprises are small to medium sized in almost every case.

The average age of women entrepreneurs is constant at between 26 and 50, Luxembourg and the Netherlands starting somewhat later at 36 - 45 (Luxembourg 40% in this age group and the Netherlands 58%).

The most frequent reason for starting an enterprise Community wide is to gain autonomy (exceptions Luxembourg, Netherlands, Portugal).

The most pressing problems are with child care during the receipt of vocational training.

24.8% of women who received vocational training received training specifically for women.

Interest in vocational training has a mixed response. In Belgium the question was considered "sexist", in France those over 35 considered it of no practical use, 61% of women in Ireland were against specific training for women and 37% in Italy. Conversly all women entrepreneurs in Germany were for specific training, 47.5% considered it to be either indispensable or good in Spain, Luxembourg wished to know the results of CEDEFOP's

enquiry even though there was no specific training for women and Portugal were 92% in favour.

The opinions of women entrepreneurs as to the qualities, conditions and skills needed to create an enterprise reflect their training needs to a certain extent. The most favoured quality was determination; although ambition and perseverance were cited in a number of cases these could be construed as aspects of the same quality. A sense of humour came last in many cases.

Knowledge of production techniques came high on the list along with marketing and finance. It is interesting to note this trend, because across the board vocational training deals with purely "business know-how" and production training allied with "business know how" seems to be what is needed. Although the response to the need for vocational training was very mixed. Nevertheless, these findings allied with the expectations of those who received specific training for women, notably accounting skills, information on how to approach banks, suppliers etc., forward planning and confidence building, give us a "standard" picture of the training needs of women entrepreneurs, viz :

Production techniques
Accounting
Sources of information
Forward planning
Confidence and assertiveness training

The reaction to the question "What would you consider an 'ideal' vocational training course for women?" were, nevertheless, unclear.

Conciousness of vocational training effectiveness is relatively low. In spite of the fact that a large number of women entrepreneurs admitted that they had benefited from training courses and that they came at a good time, the needs and provision of vocational training have not been fully developed and understood. Knowledge of production techniques and the lack of businesses concerned with New Technology pin points a gap in training

provision Community wide. A "standard" course of vocational training to serve as a basis for vocational training, whether it be specifically for women or not, is indicated here and the choice as to whether to receive women only training or not be incorporated into training programmes, together with provision of specific subjects in line with the needs of the women entrepreneurs in each Member State could be built on to the "standard" course in order to maintain flexibility of approach.

Although the response both from the women entrepreneurs and the organisations that served them is lower than 50% and the sample somewhat random, it has produced a much more "organic" picture and because of this, a useful one from which to go forward in order to conduct a more exhausive study into the subject.

CHAPTER 2

Putting in Perspective

A number of valuable insights into vocational training for the creation of an enterprise by women have been highlighted by the CEDEFOP survey.

The gathering together of the information through questionnaire by all twelve countries was not without its attendant problems and difficulties. Nevertheless, taking into consideration the varied and different national characteristics and conditions an interesting picture had emerged. This can be viewed from the duel perspective of our survey, that is to say on the one hand from the point of view of the women creators of enterprises (established or potential) and on the other from the organisations concerned with the creation of an enterprise amongst other things. These include training bodies, information advice and counselling agencies, funding bodies and those concerned specifically with women entrepreneurs both in the private and public sectors. The survey makes no claims at revealing detailed insights into the study it made mainly because it was not the brief of the researchers to go beyond what was indicated by the questionnaires sent out.

In view of this it is necessary to gather together the principal points that have influenced the entrepreneurial progress of women in all twelve Member States. A closer look points to two main areas of influence. Namely :

- The socio-economic background as regards the creation of enterprise.

- The place of women in society

1. To deal with the first area :

The socio economic background as regards the creation of enterprise

It is necessary to look at the importance any country gives to the development of new enterprises. This seems to depend to a marked degree on the social and economic state of the particular country. In general the restrictions placed upon entrepreneurship by a particular country depend upon the level of unemployment in that country. For example, Luxembourg with 2% unemployment compared with its neighbours France, Belgium and the Netherlands with 10%. Legal restrictions in Luxembourg are considerably more stringent as regards the setting up of an enterprise.

In the majority of cases the involvement in the development of entrepreneurial activity manifests itself in the setting up of vocational training and support measures in the shape of grants, tax relief, wage subsidies etc. These provisions compliment (or occasionally contradict) various other legal or administrative measures in the realm of entrepreneurial development. In effect the interest in the development of enterprise creation is often accompanied by the gathering together of information and data upon the subject. It is true to say, however, that when these statistics do appear they rarely differentiate between the sexes.

It is therefore necessary, in the majority of cases, to apply these partial and incomplete figures in building a picture of entrepreneurial activity. That is to say that the study of specific measures results in a statistical survey to do with those measures alone. For example, La Loi chômeurs/créateurs d'entreprise in France or the Enterprise Allowance in the U.K. where the provision of aid for would-be entrepreneurs yields statistics on the localities it serves.

On a social level, the interest shown in entrepreneurial matters is even more difficult to guage. However, because it is precisely upon the social scene that the principal incentive and support exists it is important to look at any information that comes to light. For example, reports such as

"The Creation of an Enterprise : a Networking Matter" was the title of a French report on the evaluation of entrepreneurship in 1982.

2. In the second instance :

The place of women in society

It is necessary to call to witness the question of the employment of women and the place it occupies in the legal, statistical and national consciousness of a country, women's place whether quantative or qualitative in the employment system, information on the history and evolution of women's employment over the past 20 years and the influence of divers factors, one of the most pressing being child care provision.

A country like the Netherlands is a good example where the sum of female involvement in the workforce has been discernably lower than its neighbours. The low level of female employment has resulted in the question of child care provision, up to now, being of less importance.

Having said this and bearing in mind that the motivation to create an enterprise, namely that of creating a business and to be in control of one's own life, the Netherlands sample is striking in their response to specific programmes specifically for women. The opinion often dwells upon the provision of child care. This constitutes in one way a "specific" manner of solving a social problem, there being a very low incidence of child care in the Netherlands.

Nevertheless to place CEDEFOP's series of surveys in all 12 Member States in its context a complete view would involve in depth investigation into the following areas in each country :

a) Unemployment figures
b) The importance of the black economy
c) The sum of female employment, its size, history and information on trade sectors predominantly occupied by women.
d) The existence of methods of child care.
e) Access to the development and creation of an enterprise.

f) Access by women to trades and occupations across the board (by right and in reality) and the measures put into practice such as counselling, establishment of vocational training, grants to businesses etc. that favour women entrepreneurs.

g) The numbers of new enterprises created in the years 1980, 1984, 1985.

h) Available information upon the percentage of women amongst these new enterprise creators.

i) An inventory of the measures set up to promote the creation of enterprise.

j) Financial incentives such as grants, loans, subsidies, wage subsidies, guarantee schemes, tax rebates, special insurance etc.

k) The access to vocational training in the creation and management of an enterprise with particular reference to the methods employed.

l) Particular support for co-operatives.

m) The measures provided by local authorities such as managed workshops, child care, enterprise zones, provision of industrial sites, partnership deals etc.

n) The involvement of the private sector in the encouragement and support of enterprise.

o) The involvement of other such socio-economic elements such as credit unions etc.

p) The employment by the State of experts in the field to help new enterprises in problem areas such as the development of new products, commerce etc. as well as the provision of such services as costing, forward planning, accounting, management advice or the concrete provision of office equipment, telephone and office space etc.

q) The placement of agencies concerned with counselling, information, advice and development that are particularly adapted to small initiatives (e.g. the Boutiques de Gestion in France and Enterprise Agencies in the U.K.

A survey by Graham Todd entitled Job Creation in the U.K. (Economist Publications, December 1986) presents the measures that have contributed

to the development of local economic initiatives and distinguishes between the involvement of the State at national level and the measures set up at local level. At a glance one can measure the size of the task at Community level. It is true to say that the U.K. is probably one of the countries most active in this field and applied itself soonest to the problem. Nevertheless in France ANCE set in motion 140 measures that apply to the development of entrepreneurship.

In completing the whole picture it is necessary to look into the strategies that are directly aimed at the creation of women's enterprises. For example, the provision in the Netherlands of Vrouenwerk as well as special funding provision for women entrepreneurs, as well as those which deal indirectly but exert a sizeable influence upon would-be women entrepreneurs such as the percentage of female employment/unemployment, child care provision etc.

It is not the brief of this survey, however, to cover such a comprehensive inventory. However, it does not come amiss to point out the vast amount and complexity of factors that go to make an in depth study. Our aim, rather, is to bring together a number of comparisons between the results of our survey and certain factors that exist in the creation of an enterprise by women at a socio-economic level. This relating of points limited as they are nevertheless constitutes an important and timely insight into the question of the creation and management of enterprises by women and the vocational training provision that exists and places both in context.

The influence of unemployment

It has been said before that the influence of unemployment is evident in the attitude of Member States to female entrepreneurship. The response of the women entrepreneurs to the CEDEFOP questionnaire bears this out and a number of national examples can be cited.

The incentive today in Portugal, for example, is clearly unemployment and the absence of waged alternatives. With the help of new government

measures and community incentives the number of women creators of enterprise is rising significantly. This bears out the hypothesis of unemployment encouraging the development of enterprise and the comparison between Portugal and Luxembourg.

The influence of female employment

The importance of the percentage of working women, the history of female employment and the degree of integration of working women into a country's economy greatly influences women's entrepreneurial activity.

We can see that in the case of Luxembourg where the small percentage of female employment can explain the small representation of women in the creation of an enterprise. A tradition of wage earning women can play an encouraging role. In France, for example, where the salaries of women represent 40% of the revenue of a household, where working women are largely accepted and integrated into the social fabric. 1975 was the International Year of Women. This was succeeded by the setting up of the Délégation à la Condition Féminine, the Secrétariat d'Etat du Travail des Femmes, le Comité Superieur de l'Egalité Professionnelle etc. as well as certain Women's Commissions, a great deal of legislative activity has been carried out to do with information on and integration of professional women.

It would be interesting to discover in this case if the increased attention given to the paid work of women and priorities such as equal pay, vocational training, access to all types of employment, the improvement of women's working life, the harmonisation of professional and domistic lives etc. has not resulted in a certain indifference at public level to the practice of another right, namely that of entrepreneurship.

It would be interesting, therefore, to observe more closely the measures and attitudes of each Member State in view of this. Perhaps the conference organised jointly by the Délègation à la Condition Féminine and the European Common Market in Nice in October 1987 "Women and the Creation of Enterprise" will throw up some valuable data.

Incidence of special measures to encourage the creation of women's enterprise

There are one or two rare incidents of such measures available from the CEDEFOP survey.

The Netherlands :

A guarantee fund has been set up to help "certain" categories of women entrepreneurs when applying for a bank loan.

Specific information, management counselling and practical advice agencies have been set up with the aid of the public sector for the support of women wishing to create an enterprise - Vrouenwerk.

Looking at the Dutch example is it possible to discern an explanation of the interest mainifest in specific measures for women entrepreneurs?

Childcare Provision

Taking the Netherlands again as an example, it may be that the absence or low incidence of such provision could be another explanation of the interest in women only vocational training courses. When one looks, for instance, at France where child care is wide spread and the striking contrast in their reaction to the provision of specific training, both they and the Belgians refused to consider it on the whole.

Finally it is interesting to note that certain organisations to do with funding for women's enterprises are not represented for one or other reason. For example Netzwerk, Goldrausch in Germany, Tontines in France and the Danish Credit Union. Could it be, as in the case of France, that these were approached but did not wish for one reason or another to collaborate due to the expenditure of time and energy on their part in replying to a somewhat lengthy questionnaire?

This brings us back to the observation that a survey of this sort presents

all kinds of difficulties in the study of provision for women entrepreneurs, vocational training, funding, advice, counselling, public and social awareness of the phenomenon and the place of women entrepreneurs in the socio-economic fabric of a country.

CHAPTER 3

Profile of the Researchers

The researchers who have participated in the CEDEFOP survey came from private as well as public organisations and a few who are independant experts in the field of vocational training. There follows a brief resumé of the organisations concerned.

1. Public Organisations

Belgium

The National Employment Board (ONEM). Researcher - Maryse Menu Hanot

This organisation operates on a national level and concerns itself with the vocational training policies as determined by the Department of Employment. It has 1200 full time teachers in secondary and tertiary education.

Denmark

The Business Start-up Centre (Ivaesksaettercentret) in Jutland's Institute of Technology (Ysk Telconlogisk). Researcher - John L. Chritiansen

Italy

Istituto per lo Svillupo della Formazione Professionnale dei Lavoratori (ISFOL). Researchers - Lea Battistoni, Claude Cattan

ISFOL is the "technical" agency of the Department of Employment for all the residual skills dealing with vocational training.

Ireland

The Industrial Training Authority (AnCO). Researcher - Maureen Field.

AnCO promotes and organises training in every section of industry. The major part of adult training is "on the job". The organisation also offers technical assistance and advice through the offices of training projects.

Luxembourg

Chambers of Commerce. Researcher - Paul Ensch

These comprise chambers of industrialists and merchants. They provide information, advice and counselling for people wishing to create an enterprise in the commercial sector. In 1985 approximately 400 creators of enterprises (30% women) have used their services.

2. Private Organisations

France

The Institute for International and Social Co-operation (ICOSI) in collaboration with the delegation for vocational training. Researcher - Monique Halpern.

ICOSI's purpose is to introduce a new and international system of economy, in other words to establish an improved distribution of world wealth and responsibility.

The Institution has the following purposes :

- to develop social co-operation in the area of international interaction.

- to encourage French initiatives in this field.

Spain

Confederacion Espagnola de Organizaciones Empresanàles (CEDE). Researcher - J. Rivera Algado.

This concludes the description of the seven organisations involved in the CEDEFOP survey, five indivudual experts also worked on the survey as follows :

Individual Researchers

The survey was conducted in the following countries by individual experts:

Germany	S. Hubner & C. Gather - special interest vocational training
Greece	S. Spiliotopoulou Chronopoulou - special interest vocational training
United Kingdom	A. C. May - special interest vocational training and women's enterprises
Netherlands	L. Van der Meer - special interest equal opportunities
Portugal	M. do Carmo Nunez - special interest vocational training and women's enterprises

Methodology

Implementation of survey

The survey implemented two semi-structural questionnaires, one intended for women entrepreneurs (A) and the other for training institutions, funding bodies and advice and counselling agencies (B).

(A) covered the following points :

1) Information on the enterprise
   - trade sector
   - date of creation
   - legal status
   - funding
   - number of employees
   - turnover

2) Personal Information
   - age
   - education
   - training
   - professional activity
   - dependants

3) Motivation in the creation of an enteprise
   - motivation
   - what lead up to the new status
   - type of management

4) Training
   - type of training course
   - duration of training
   - usefulness
   - expectation
   - further training needs

- problems encountered during training
- results achieved
- attitudes to specific training for women.

5) Qualities, skills and conditions necessary to create an enterprise.

The survey was based on the assumption that the vocational training process was central in the progress of the entrepreneur and slanted towards the investigation of specific training for women entrepreneurs. This did not preclude women entrepreneurs who had not received training, however, as their attitude to provision was as crucial as the rest. The way the questionnaire was structured was intended to provide a loosely constructed grid of reference as to the characteristics of new and established women entrepreneurs.

(B) covered the following points :

1) General information on the organisation
2) Type of involvement
3) Information on the activities carried out
4) Sector of operation
5) Necessary qualities, skills and conditions to be an entrepreneur (in the opinion of the organisation).
6) Specific training for women.

The survey had the double objective :

1) To attempt an over-all picture of the support women entrepreneurs receive in the area of vocational training in Europe.

2) To shed light on some of the stumbling blocks that are encountered along the way to the creation and management of an enterprise and to pinpoint if possible new areas of research to identify them more fully and reach firmer conclusions.

Comparison of Methodology

Because no hard and fast procedure was advocated at the outset, each country's researcher chose her/his own way of carrying out the survey. There were :

1. Certain common characteristics of methodology....

On the whole institutions of vocational training, advice and counselling were identified as a means of gathering information. These varied in certain ways namely that some countries (Ireland, Denmark, Luxembourg) concentrated on one or few institutions for information and for the dissemination of the questionnaire to women entrepreneurs, whereas other countries relied on information from a diversity of institutions (The Netherlands, France, United Kingdom, Germany, Belgium and Spain).

2. With certain differences.....

These differences were apparent when it came to Italy whose research covered a number of aspects of women entrepreneurs (see Vocational Training) rather than leave the choice to the institutions alone. Greece pinpointed two regions, one on the mainland (Piraeus) and one island (Crete) as being indicative of an urban industrial sample and a rural/craft economy (progressing fast) respectively. The Netherlands chose to survey traditional and alternative forms of vocational training in order to obtain a closer look at specific training for women.

Dissemination was in all cases by post with occasional recourse to direct contact (Greece, Italy and Portugal).

This survey cannot be called definitive in any way but can be said to have presented a list of suppositions as to the condition of women entrepreneurs in terms of their training needs in the management of an enterprise. Nevertheless a more representative picture emerged of what obtains in the realms of training, funding and counselling of entrepreneurs Community wide.

Difficulties in the carrying out of the research

It is certain the the complexity of the survey, the choice of sending questionnaires by post and the timing of the survey, have all contributed to the number and type of response.

Out of a total of 1,686 questionnaires sent to women entrepreneurs only 382 were considered, finally, valid; and out of 1,555 questionnaires sent to organisations, only one fifth could be used. (See tables below)

Samples used : **Women Entrepreneurs**

Country	Number sent	Number received
Belgium	259	17
Denmark	150	50
France	20 x 555	44
Germany	154	27
Greece	unknown*	33
Ireland	50	18
Italy	150	50
Luxembourg	32	15
Netherlands	100	12
Portugal	170	35
Spain	100	78
United Kingdom	100	3
Total	1,686	382

* The figures for Greece are not available.

Samples used : Organisations

County	Number sent	Number received
Belgium	113	27
Denmark	50	31
France	5 x 111	30
Germany	122	48
Greece		21
Ireland	40	21
Italy	70	19
Luxembourg	15	9
Netherlands	100	38
Portugal	70	23
Spain	320	45
United Kingdom	100	17
Total	1,555	308

Highlights

It is repetitive to go into specific methods used by each and every researcher but it is interesting to note a number of highlights in the over-all methodology and compare them.

1. Greece : There was obviously a need to contact the women entrepreneurs more closely than simply by postal questionnaire. The method employed was through written correspondence and then personal interview.

2. United Kingdom : In spite of quite substantial coverage the response from women entrepreneurs was very low (3). Nevertheless the information gathered covered a number of types and sectors of operation.

3. France : A vast and comprehensive coverage yielded and was employed in order to diversify as much as possible the sample of women entrepreneurs.

4. Ireland The survey was carried out exclusively by post and as such obtained remarkably good results in comparison with, say, the United Kingdom.

5. Italy : They divided their sample into five parts (see Vocational Training) and as such obtained yet another picture of women entrepreneurs, namely those who had and those who had not received vocational training and those who worked in a family business and those who did not.

6. Netherlands : The results are interesting from the Netherlands in that the two types of organisation were identified, i.e. traditional and alternative giving a wider picture of specific training for women and also yielding the conclusion that the alternative bodies, because of the timing of the questionnaire (holidays) were more prone to be undermanned at this time and with less organisational power to devote time to answering the questionnaire.

7. Portugal : The researcher was forced, by the low response level by both women entrepreneurs and organisations, to follow up with telephone interviews.

8. Spain : The Spanish sample was somewhat different in that the questionnaire to women entrepreneurs were sent to more established women entrepreneurs through the Spanish Confederation of Women Entrepreneurs. This resulted in yet another view of women entrepreneurs as the sample is representative of only those women who subscribe to the organisation that implemented this research.

To sum up in brief :

The samples, although divers in many areas of women entrepreneurs, have highlighted a number of different types of business women.

1) The new entrepreneur with no experience who has benefited from training. (Netherlands, Germany, Greece)

2) The new entrepreneur with no experience who has benefited from training and a high level of education. (France, Belgium, Italy)

3) The established entrepreneurs with a business of betwen 2 to 5 years who has benefited from training. (U.K., Luxembourg, Portugal)

4) The old established entrepreneur who has not benefited from vocational training. (Spain, Luxembourg)

5) The woman entrepreneur, new or established, (2 to 5 years) who has not received vocational training.

This report will show their attitudes, needs and opinions. It does not present a complete picture but points to the various categories of women entrepreneurs that could benefit from further research.

CHAPTER 4

Trade Sectors

It is interesting to see that although since the 1970's the percentage of women in the work force has remained fairly static, the percentage of women entrepreneurs has gone up appreciably. It is hard to say why this is, except for the one very obvious reason which is the employment situation. It has been said before in this report but bears pointing out again in this context that unemployment pays a large part in the measures any country employs to encourage independant entrepreneurship. These measures, along with improved equal rights legislation and the overall cultural awareness of women's position in the economy and work force of a country has resulted in increased female entrepreneurial activity.

Nevertheless, the Trade Sectors where there is the greatest concentration of female entrepreneurship remain narrow to say the least (see Table). Catering and Services predominate. In Belgium the two constitute 82.5% of the women's businesses, in Denmark 74.7%, in Spain 58.4% but there is a high agricultural culture in Spain 32.1%, Germany 67.8%, Greece in the same way as Spain 36.3% in agriculture but even so 40.2%, Ireland equally has a high percentage in agriculture but 56.7% in catering and services. Italy although semi traditionally agricultural, e.g. in the south whereas the North is industrial 58.3% represents the service and catering trade sectors. The Netherlands 76% and Portugal where the highest proportion goes to agriculture even so shows the second highest in catering 25.6%.

So it appears that there is a divide between the agricultural based economies and the manufacturing based economies so that you have on the one hand a high incidence of female agricultural workers in the countries whose ecomony is biased towards agriculture (Spain 32.1%, Greece 36.3%, Ireland 37.1%, Portugal 59.9%) but not a great incidence of women entrepreneurs in <u>industrial manufacturing</u> in the manufacturing based economies (Belgium 1%, Denmark 10.9%, Germany 10.2%, Italy 12.0% and the Netherlands 4.0%) in fact the ratio of women entrepreneurs in agriculturally based economies and manufacturing based economies actually

working in industry favours the agricultural based economies (Spain 8.1%, Greece 13.7%, Portugal 9.7% and Italy 12.0%). Italy can be cited as an interesting example with its relative North/South divide (north manufacturing, south agricultural). In the Table we can see that the distribution of female occupation is slightly different and this reflects the economic structure of the country. Nevertheless, without exception the Trade Sectors dominated by women are constant across the board.

The CEDEFOP sample reflects the economic structure of the country to a considerable degree considering it is so small, athough agriculture is perhaps not adequately represented (15.6%) the Community average, as seen from Table, is 25.14%. Commerce represented 31.2% of the CEDEFOP sample, higher than services which represented 26.6%, the food production trade sectors, hotels, restaurants, and agri-food production represented 10.4% of the sample. It is remarkable that considering the many difficulties the researchers encountered in terms of obtaining valid and useful responses to the questionnaire that such an excellent cross section has been represented. In mitigation, also, of women entrepreneurs working in the food production trade sector, it is obviously not at all easy to fill in questionnaires when one is working under the sort of pressure that they do and in the type of job where recourse to a pen is not easy let alone a desk to rest the correspondence on during working hours and when office work is being done accounts etc. take up all the available time.

So the picture of women's enterprises in the Community, as presented by the CEDEFOP survey is, yet again;

A mixed one :

On the one hand there is the predominance of the service sector and this can include hotel, catering and food production. Traditional female trade sectors where "housewifely" skills are augmented along with vocational training to produce a successful enterprise.

On the other hand one has the use of new technology (U.K. sample) an unusual trade sector for women and one that is slow to develop, and

industry where 6.4% of our sample came from.

In between these two extremes there are what can be termed the a-sexual trade sectors such as information, data, vocational training, marketing and advice services, data agencies. These enterprises are often very successfully run by women using new technology in the course of their working lives (see Profile of Women Entrepreneurs - Vocational Training Nuova Occupazione/Servizi Informatica). An interesting phenomenon arises from this. That is that there is a definite resistance to new technology enterprises as such and yet the employment of new technology on a purely practical day to day level is accepted without question.

There are also enterprises run by women who have either inherited them or worked in co-operation with their husbands. These enterprises present yet another facet of women's businesses and in fact can hardly be called "women's businesses" in the traditional sense of the word, i.e. businesses chosen by women, but businesses that just happen to have a woman at the head. The view of female entrepreneurship and the necessity for vocational training from their point of view differs again.

It can be estimated that the five years 1980-1985 were favourable years for the development of women's enterprises. The samples of the history of the development of the creation of women's enterprises bears this out. (See Profile of Women Entrepreneurs - CEDEFOP, Netherlands, Portugal, France). Nevertheless it is also obvious that the enterprises are of limited size and this can be seen as something that they all have in common.

The size of the enterprises in our survey also regulates the legal form that they take (sole trader, limited liability, co-operative). In any case, as born out in the French report, it does not matter what the legal form is that the women give themselves, there is scope for real development of their enterprises under its protection.

Start up capital is limited in a great many cases due to the fact that access to funding is often difficult. This is for various different

reasons and can only be surmised from the results of the survey. Namely :

- thinking "small"
- fear of debt
- insufficient confidence or knowledge of dealing with funding sources.

Start up money seems to come either from family sources or by small collective financing. Funding from other sources are available in France and the Netherlands, for which the women interviewed had applied. Where specific financing policies exist in a country with regard to small and medium sized enterprises and vocational training promotes awareness of these sources of finance despite more "personal" problems, i.e. possible lack of self confidence, the women appear to be able to exploit the funding possibilities offered. This is manifest in the French report for example, that the offer of specific knowledge with regard to funding as well as concentrating on the financial aspect of trainees projects, results in greater acceptance by the funding organisations. In view of these observations, the financial turnover of the sample enterpises is, nevertheless, rather low. There are obvious sectorial differences and the number of employees also has something to do with it, but on the whole it remains low. It may be pointed out here, however, that a great many of the enterprises were reluctant to respond to this question so we could have obtained a rather inaccurate picture.

Percentage of Independant Female Occupation by Trade Sector - 1984

	Belgium	Denmark	Spain	Germany	Greece	Ireland	Italy	N.L.	Portugal
Agriculture	7.8	6.2	32.1	12.3	36.3	37.1	25.6	9.0	59.9
Mines	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
Industry	0.1	10.5	8.1	10.2	13.7	2.9	12.0	4.0	9.7
Gas/Electric	0.6	0.8	0.2	-	0.1	-	0.1	-	0.1
Building	-	-	-	0.1	2.4	0.2	0.5	-	0.2
Restaurant	63.0	35.7	46.9	46.3	24.2	43.9	47.8	42.5	25.6
Transport	0.5	0.7	0.1	1.8	0.6	0.8	0.4	0.7	0.1
Communications	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finance	5.9	7.1	1.1	6.8	5.6	2.5	3.1	8.6	0.4
Services	19.5	39.0	11.5	21.5	16.0	12.8	10.5	33.6	3.9
Other	-	-	-	-	0.1	0.1	-	1.5	0.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : Eurostat

CHAPTER 5

Profile of Women Entrepreneurs

In response to the CEDEFOP questionnaire sent out by researchers in all twelve Member States of the European Community a total of 575 women entrepreneurs responded.

The Tables that follow constitute a synthesis of the results of the CEDEFOP enquiry. The following aspects were covered in the questionnaire to women entrepreneurs :

1. **The Women Entrepreneurs** - age, status, number of children, initial training, professional training, professional experience, motivation in creating an enterprise, entrepreneurial progress. Difficulties encountered during vocational training and other relevant comments upon the situation of women entrepreneurs. (Table A)

2. **Enterprises Created** - age, trade sector, legal form, funding, turnover, number of employees. (Table B)

3. **Vocational Training** - The entrepreneurs' experiences and opinions on vocational training, their needs, aspirations, opinions on the qualities, skills and conditions required to establish an enterprise and opinions on specific training. (Tables C & D).

A number of observations come to the fore when studying these tables :

1. Women entrepreneurs are an extremely mixed group....
2. With certain common characteristics...
3. Who are presented in our survey as having divided opinions on specific training for women.

The diversity of type and progress of women entrepreneurs in our survey is due to the way each Member State's culture, history and tradition as well as its legal measures affect them. It is, however, also due to the

differing methods of distributing the questionnaires by the researchers. Therefore the wide representative range varying from country to country cannot be said to be either representative of each country, or Community wide. (See Introduction).

To give a few more examples other than those cited as illustration in the Introduction :

In the case of Spain the reserchers concentrated on established women heads of enterprises of a relatively advanced age and connected with a more or less classic type of enterprise.

In Luxembourg the semi-public organisation which conducted the survey looked towards the classical and established definition of women's enterprise, i.e. in the craft and commercial sector.

Other researchers attempted to cover divers groups capable of representing a variety of types. However, the fact of dispensing the questionnaire through vocational training bodies resulted in an over-representation of women who had followed a vocational training programme. Italy is an example of this where the researchers presented five categories in an effort to cover as many types of female entrepreneurs as possible. These were :

i) Women who had not benefited from vocational training and who worked in a family business.

ii) Women who had benefited from vocational training and who worked in a family business.

iii) Women who had benefited from vocational training.

iv) Women who had not benefited from vocational training.

v) Women who had benefited from vocational training with a view to establishing a business.

The Dutch researcher approached the problem of diversity from a different angle entirely. Here two specific types of vocational training body, traditional and alternative, were used and the questionnaire to women entrepreneurs was distributed through these bodies, so the point that vocational training had been followed still applies, but the different approaches to training yielded different types of women entrepreneurs.

In all cases there is ample scope for further in depth investigation.

It is interesting to note that having established the divers nature of the CEDEFOP sample of women entrepreneurs there remains, nevertheless, some important similarities. The same response was elicited from the over-all sample whether the women were trained or not, business women or potential business women and of different nationalities.

For example, when invited to choose the qualities needed to establish an enterprise, the majority chose determination as the principal quality and humour as the least important. Equally, concerning the skills needed to run an enterprise, technical know-how came first with training in new technology last. As to conditions required to enable them to successfully establish an enterprise three were favoured above all, namely an innovative idea, entrepreneurial fibre and the benefit of vocational training whilst "having money" was rarely considered important at all.

This illustrates one or two interesting points, the first being how women entrepreneurs see themselves and the second to do with the distribution of the questionnaire.

As far as how women entrepreneurs see themselves, the picture we can draw is of a determined, well informed woman who has made a success or is pledged to make a success of her business without recourse to inheritances or "hand outs" but who still sees herself as "traditional" in that she does not see the use of learning new technology in any of its forms. It would need much more research into this last point to discover why. The condition women consider favourable to establishing an enterprise are connected to intangibles on the one hand in that they consider

"entrepreneurial fibre" and an innovative idea to be important. Two talents relying in some way on flair rather than learned skills. But taken with the last condition to have benefited from vocational training these two talents become part of a learning process. In mitigation one can also say that it was because the majority of the CEDEFOP sample had followed vocational training that they thought it a pre-requisite to entrepreneurship.

In spite of these common aspects, it has already been noted that opinion was, nevertheless, divided.

For example we already have the picture of a woman entrepreneur who is conscientious and determined and whose creation of an enterprise and its subsequent progress is dictated by ecomonic and social circumstances such as loss of income, unemployment, redundancy or the need to be their own boss. But what is their opinion of vocational training, in particular for women.

It is largely a question of opinion rather than experience in the case of our survey. It was found out of this divers group 149 out of the total recommended specific training for women, 326 were neither for nor against and 100 were emphatically against. Approximately a quarter of the whole actually received specific training. The majority were indifferent to the need for specific training and the smallest percentage were against. It is therefore obvious that there is a need for certain types of women entrepreneurs to be provided with specific vocational training.

TABLE A

ENTREPRENEURS

	Age	Dependent Children	Difficulties encountered during training	Initial Training
Germany	26-35 44% 36-45 40%	1 child per entrepreneur	Child care	Low level University 14.8%
Belgium	18-55 26-35 50%	16 children to 8 women 4 without children	Child care	High level University 33% Higher education 50%
Denmark	26-45	1 child	None discernible	High level
Spain	26-55 59%	85% had children	Child care and domestic responsibilities	
France	26-45 70%	63.6% had at least one child	Child care but only from 6 women	High level
U.K.	26-45	1-2 children but 6 single women	Child care 12% Domestic responsibilities 54.5%	Medium level up to 16 years 50% University 22%
Greece	-	-	-	Pireaus - good level Crete - compulsory schooling only
Ireland	25-45	50% had 2 or more	Child care 16%	50% compulsory education 45% University
Italy	25-30 80%	Apparently none	Domestic responsibilities	Medium level
Luxemburg	18-55 36-45 40%	60% married with approx 1 child	None recorded	High level
Netherlands	36-45 58%	50% with children	No help from spouse	High level 50%
Portugal	36-45	25 out of 35 with children	Domestic responsibilities	Medium - 25% University

Notes to Table A

Germany: Previous vocational training related to the present enterprise (62%), creation of their enterprise grew out of a rupture in either family life (22%) or professional life (22%) with the motivation of creating their own freedom and autonomy.

Belgium: Vocational training was considered important and enterprises were frequently created unrelated to previous professional experience and grew either out of a breakup of the professional situation (50%) or access to vocational training (41%) with the motivation of creating their own freedom and autonomy and to free their career of restraints.

Denmark: 33% received vocational training during their professional lives.

Spain: 27% received vocational training during their professional lives and were led to establish their own enterprise either by the break up of the family situation (41%) or access to vocational training (29%) with the motivation being that of creating their own freedom and autonomy.

France: 60% received vocational training during their professional lives, the establishment of their enterprise followed a mixture of the break up of their family situation (63%) to have an income (50%) and after vocational training (36%) 70% were motivated by the need to create their own freedom and autonomy.

U.K: All the women in the very small sample had received vocational training and the establishment of their enterprise followed either the break up of the family or professional situation.

Greece: 21% received vocational training and considered professional experience as an important aspect of vocational training. They considered that they would be better off running their own enterprise (one in three) or they began to establish their enterprise after a breakdown in their professional life (one in four). Motivation was money (50%) and the creation of their own professional freedom.

Ireland: 50% received vocational training during the course of their professional life. All except 2 had had professional experience. The establishment of their enterprise followed either the breakdown of professional (38.8%) or family (22.2%) life and motivation was a mixture of the need for an income (75%), money (50%) and the creation of their own professional freedom (50%).

Italy: The breakdown of the family situation was the least cited reason for the establishment of an enterprise and the women were motivated by the need to express themselves.

Luxemburg: 93% received vocational training which is obligatory in Luxemburg for the creation of a craft enterprise following the breakdown of the family situation (53%), they were motivated by the need for an income or to free their professional progress and considered that entrepreneurial flair constituted a sort of motivation in this instance.

Netherlands: Five which received pilot vocational training although a large number had no professional experience. The creation of their enterprise followed the breakdown of their professional life in some cases and the motivation seemed to be family tradition of one sort or another.

Portugal: 30% received pilot vocational training frequently without relation to their present situation and the establishment of their enterprise followed a mixture of the breakdown of the family and new financial possibilities. They were motivated by the possibility of earning an income or more of an income or realising a concept.

TABLE B

THE ENTERPRISES

	Established	Projected	Age	Trade Sector	Legal Status	No Employees
Germany	27		+/- 2 years	Service 37% Commercial 59%	Sole Traders	Self Employed (2)
Belgium	8	4	7 yrs 33% 1 yr 33% Project 33%	Service 41.5% Commercial 16.6% Craft/ Manufacturing	Sole Traders 33.3% Co-op 25% Assoc: 16.5%	Min 2 Max 10
Denmark	21			Manufacturing		Small
Spain	78		30 yrs 45% 20 yrs 29%	Service 32% Commercial 27%	Lt Co 45% Sole Trader 42% Co-op 3%	
France	21	21	5 yrs 11% 2 yrs 36.4% Project 26.4%	Craft Production Services Manufacturing	Lt Co 50% Sole Trader 27%	72 for 42 businesses
U.K.	22		+/- 5 years	Commerce 9% Tourism 9% New Tech 4-5% Craft and Service 77%	Co-op Sole Trader Partnership	Less than 7
Greece	33	3	Since 1980 48%	Commerce Craft Manufacturing	Co-op	2-3
Ireland	15	3	2 years 66.5%	Service 50% Craft Manufacturing	Sole Trader 89%	
Italy	25	25	Commerce (Strong Representation)			Small
Netherlands	12		About 5 years	Services Manufacturing Craft/Commercial	58.3 Sole Traders	Small
Portugal	35		Before 1974 25% 6 yrs 65%	Commercial/Craft Manufacturing	Sole Trader 50% Partnership 31% Co-op 14%	At Least 5 by 1988

Notes to Table B

Questionnaire Dispersal

	Sent Out	Returned	Turnover
Germany	164	27	N.R.* 40% (50,000 -3.3M DM)
Belgium	17 women	12 used	300,000 - 2M Bf N.R.
Denmark	159	49 21 used	Small
Spain	100	78	N.R. 65% 5000.000 - 25M Pesetas
France		44	
U.K.	227	22	Small
Greece		33	N.R.
Ireland		50	Small
Luxemburg		15	Expanding Enterprises
Netherlands		12	From 175.000 Guilders (New Enterprises) to 4M Guilders (those over 8 yrs)
Portugal	170	35	N.R. - mistrust

* No Response

TABLE C

Opinion on:-

	SPECIFIC VOCATIONAL TRAINING	FOLLOWED SPECIFIC TRAINING
Germany	For	22%
Belgium	50/50 - 3 shocked by the question	One out of seven
Denmark	Good	
Spain	Useless 22.5% Indispensible 25% Good 22% Bad 27.6%	8%
France	Over 35 against Under 35 some for	6 out of 36
U.K.	Strongly for	36%
Greece	30% for 9% against	None
Ireland	38.9% for 61% against	2 out of 18
Italy	37% against 13% indispensible	
Luxemburg	N.R. although would like to know results of survey	Does not exist
Netherlands	50% for 25% against	2 out of 5 trained
Portugal	23 out of 25 indispensible	3 out of 5 trained

QUALITIES NEEDED

Determination - all countries except Spain and Greece (here it was last in the list) otherwise sense of humour came last in most cases except Greece where it came first!

SKILLS NEEDED

Technical know how - in 9 out of 12 countries in the top three skills and top of all in 8 countries, marketing, forward planning and financial control came next.

contd/.....

TABLE C (contd)

Opinion on:- (contd)

CONDITIONS NEEDED

Professional experience and vocational training were the two most popular conditions considered as a pre requisite for creating a business followed by an innovative idea. Interesting to note that the possession of money was only considered important in Luxemburg.

WHAT ADVICE WOULD YOU GIVE A FRIEND

The consensus of opinion here was on hard work, forward planning and the necessity to be as well informed as possible in Spain, Ireland, Luxemburg and Portugal. A minority advised not to do it, but for what reason is unsure.

FINANCING

Self Financing		Bank Loans	Public Money and Help
Germany	- 37%	18.5%	18.5%
Belgium	- the majority		
Spain	- 81%	14%	12%
U.K.	- 36%	50%	22.7%
Ireland	- 66.5%	5.5%	
Portugal	- 80%	34.2%	
France		55%	

TABLE D

VOCATIONAL TRAINING PROVISION AND NEEDS

Provision

Germany	21 women counselled
Belgium	58.3% - Remunerated Training
Denmark	30% - Technical Information Centres
Spain	25%
France	81% - Remunerated Training
U.K.	100% - Remunerated Training
Greece	9% - Remunerated Training
Ireland	1% - By ANCO and Remuneration
Italy	33.3%
Luxemburg	50%
Netherlands	5
Portugal	Co-operative Training

Needs

Germany	More self confidence and accounting skills
Belgium	Accounting skills 41%, to be better informed 33%, financial, organisation and negotiation skills 25%
Spain	Forward planning 23%, the ability to direct 11% and contract with other entrepreneurs
Greece	To be better informed, confidence building, how to sell a product
Ireland	Marketing, business management and financial knowledge, 27% more self confidence
Italy	More self confidence for the established entrepreneurs and more technical know how for the trainees
Luxemburg	How to direct their colleagues 23% and accounting skills 30%
Netherlands	Banking and how to deal with bankers and more self confidence
Portugal	Organisation of work time

CHAPTER 6

Vocational Training

The response from the various training bodies who responded to the CEDEFOP questionnaire reflected broadly the different national responses to the question of the development of enterprise in general, to the provision of vocational training and to the provision of vocational training for women in particular.

In much the same way as the responses from the women entrepreneurs the organisations concerned with vocational training can be said to conform to three aspects, namely :

1) To differ considerably in their approach to vocational training in terms of length, type of provision and attitude to specific vocational training for women and co-education....

2) With a number of common denominators.

3) Whose opinion of women entrepreneurs is sharply divided.

The approach to co-education can be taken in an historic context to see where each country has got to in its attitude to vocational training. That is to say, whether each particular country in its efforts to integrate girls and boys at primary and secondary level of education is reflected in their attitude to co-education vocational training. It must be stressed here, as in the chapter about women entrepreneurs, that a number of important factors in a nation's attitude need to be studied in depth before we can present a more detailed picture and draw firmer conclusions. However, the CEDEFOP survey has served to highlight these areas and does not pretend to offer an exhaustive study into the social and economic situation of each country.

In order to obtain a more comprehensive knowledge of the reasons why certain types and methods of vocational training exist in each country it

will be necessary to investigate much the same areas as those needed to research the place of women entrepreneurs in the social fabric of each nation. Namely :

1) The unemployment figures.
2) The importance of the black economy
3) The percentage of female employment in terms of size, history and trade sectors.
4) Access to vocational training.
5) Criteria for obtaining vocational training.
6) Public awareness of the need (or not) for vocational training.
7) Regions where vocational training is strong as opposed to those which are weak and the reasons for this.
8) Government support and policies on vocational training.
9) Specific types of vocational training that are particularly suited to women's enterprises (possibly co-operative, almost certainly small businesses and possibly rural or home based in some cases).
10) The type of support, if any, of large enterprises in the form of management advice etc.
11) Legal restrictions and conditions that affect women entrepreneurs.

We have gathered information on a number of these points in our survey but these often serve not only to inform but also to raise more questions. This in addition to the way in which each researcher approached the survey has served yet again to present a picture that if not in depth is representative of each country.

Table 2

Country	number of responding training organisations	among them : number of organisations providing special training for women
Belgium	20	1
(French language area)	13	0
(Flemish " ")	7	1
Denmark	3	2
Fed. Republic of Germany	25	4
France	27	5
Greece	7	2
Ireland	3	1
Italy	19	4
Luxembourg	2	0
Netherlands	9	4
Portugal	14	3
Spain	14	6
United Kingdom	11	8
European Community	154	40

A glance at Table 2 will show for instance the incidence of specific training provision for women and the types of funding (whether public, private or own funds) for these measures. And so, to compare Belgium and Luxembourg where vocational training specifically for women is sparse with Germany, the Netherlands and the U.K. where it is high, and the funding of training which in Belgium has public suport, equally Luxembourg across the board, the United Kingdom, Germany and the Netherlands also enjoy a large percentage of public support. However, in Spain, Italy and Denmark there is a greater incidence of private or self funding for vocational training. It may well be that the methods of each researcher have concentrated on these types of training bodies, conversely it may be that looking at the

attitude of women entrepreneurs in Belgium and Luxembourg to vocational training specifically for women and the provsion of such training the attitudes match up. Equally the opinion of the German, Dutch and U.K. (although this last is very small) advocates training provision specifically for women and gets it.

The CEDEFOP Questionnaire B was aimed at a number of bodies to do with vocational training, advice and counselling in the management of an enterprise. This section will deal with the three aspects of vocational training that we investigated, that is to say :

- Provision
- Attitudes
- Needs

Provision :

The CEDEFOP survey collected information from a total of 154 training bodies in each of the twelve Member States. This information was concerned with the training measures employed in the setting up of an enterprise. (See Table A)

Advice : Most of the institutions surveyed offer a combination of training provision along with advice and guidance except for Portugal where the survey did not uncover any or very little over-all advice for business creators.

Length : Training measures include short informatory sessions as well as comprehensive vocational training lasting a year or more. Denmark, Portugal and Spain offered sourses of 140 hours or less and in comparison France offered a number of long courses.

Approach : Courses were provided by institutions both with a traditional and non traditional approach and structure, these last being co-operatives, self managed companies and women's enterprises. Notable exceptions being Denmark, Luxembourg and Spain.

Premises : Many of the institutions operate from their own premises although a number used various locations to carry out their progrmmes. For example :

- The United Kingdom (Open Tech) offers a flexible further training system providing training wherever it is needed.

- Denmark, Greece, Luxembourg, Netherlands and Portugal offer few "centralised" organisational structures which provide training for a whole region or country.

- Netherlands (Alida de Jong School) provides long training schemes which include visits to advisory boards, established enterprises or even work experience sessions.

Materials : On the whole participants are supplied with a variety of learning materials which include information sheets, working sheets, bibliographies etc. as well as audio visual aids. Computers and specially developed computer programmes were rare, one example being INEX (Institut zur Förderung von Existenzgründungen an der Fachnochschule des Saarlands) Germany. Innovative and unorthodox materials were also rarely used although an example in the vocational training specifically for women provided by the Collective Women's Training Society (CWTS), United Kingdom, works with paint and modelling materials in a number of its training sessions.

Percentage of Theory to Practice : Most courses alternate theory and practice, lectures and workshops with the following partial exceptions :

- Spain who reported that instruction was mostly theoretical.

- Germany, Greece and Portugal where most of the time is devoted to practical work.

Production techniques/Business Skills : Some projects provided along with business skills a special provision for production techniques. For example :

- Ireland, the Industrial Training Authority, offered a course on hand weaving.

- Greece, training women in co-operatives in the skills of cutting, sewing, embroidery and weaving.

Diplomas, certificates, testimonials : The acquisition of diplomas, certificates or testimonials seems for some reason to be unimportant in most countries, although there are two circumstances where such testimonials could be useful :

- in countries were access to self employment is legally restricted and must have an approved qualification (i.e. Luxembourg).

- if trainees decide not to start a business but rather to seek employment. This applies especially to some business creation courses for women (i.e. Germany).

Composition of teaching staff : The CEDEFOP survey was unable to unearth much inforamtion about the composition of teaching staff although there seems to be little doubt that the majority of teaching staff, including those which are targetted at women, are men. Notable exceptions being :

- Alida de Jong School, Netherlands
- Collective Women's Training Society, United Kingdom

Criteria : It is noted that every institution has its own "natural" clientel in terms of social status and background which is not determined by fixed criteria but through its policies and functions. For example, craftsmen and women as trainees to the Chambers of Craft, members of co-operatives as trainees of co-operative associations, staff managers of big companies as trainees of well reputed counsultants. As well as these "hidden" criteria many of the training schemes apply open selection criteria. For example :

- Most European countries direct courses towards the unemployed to encourage them to develop self employment.

- Individuals with a low level of education (Alida de Jong School,

the Netherlands and institutions in Belgium).

- Persons over 25 (Ireland, Alida de Jong, Netherlands, Franfurter "Frauenbetriebe" Germany).

- Persons under 25 (Belgium, Ireland, Netherlands, United Kingdom).

In other cases the existence of a feasible business plan and the motivation of an applicant are employed as criteria.

It is interesting to note that the impression given from the responses by training bodies to the survey is of each training provision creating its own demand, indications of long waiting lists a few, although enquiries and interest in vocations training courses are frequent.

Types of Trainees : Most of the trainees in our sample came from the 25-40 year age group. In Greece 20% of the course participants, on average, are women and these constitute almost a thrid of the trainees up to 25 yers old. Similarly Portugal.

Ethnic minorities were little in evidence in our sample, exceptions being Belgium and the United Kingdom (37% Afro Caribbean).

The category "housewives", when asked from which social status women were drawn, was left blank in most cases (exception United Kingdom). It could be that the term is considered perjorative in the sense that women entrepreneurs or would be entrepreneurs do not see themselves as housewives and that the term itself has the "wrong" connotations.

The subsequent activities of women who had received training were incompletly presented in our samples and many institutions had no figures of those who had not followed either further training or other employment, follow up services showed only that the percentage of women who actually started a business varied greatly. Although most institutions offering courses for women provided follow up contact with the exception of Spain.

Courses specifically for women : The earliest incidence of courses specifically for women in our samples came from Germany and the Netherlands (1984), in Luxembourg courses for spouses who worked in family businesses were introduced. The existence of specific courses for women were reported from all countries surveyed except for Luxembourg and the French language area of Belgium.

The indications are, from the CEDEFOP survey, that institutions who provide mixed training do not take into consideration and see no difference between the situation of women entrepreneurs as a group. However, those who did make specific provision pointed out a number of aspects of female entrepreneurship and women's training needs. These can be summed up in the Dutch report :

> "The socialisation process undergone by women manifests itself at three levels; at the individual level in a lack of self confidence; on a group level in the shortage of role models and opportunities for identificationl; and at the level of society in the doubts and suspicions that are entertained as to the abilities of women entrepreneurs." (Page 33)

It was also found that a characteristic of the training schemes that were directed at under privilaged women was that they deliberately made use of existing skills that the trainees had developed during their lives, e.g. as houseweives. The highest priority, however, in the specific courses for women as in the mixed courses, was given to management know how.

Attitudes and Needs

Many of the women in the CEDEFOP sample wished to keep their training up to date, some wished for up dating in certain subjects (Spain was an exception to this). The attitude to training provision, whether specifically for women or not, was very positive with the following further training needs expressed :

- Technical and production knowledge

- In France the implementation of training in new technology was cited as an area where further training was needed. It is interesting to note that few of the women entrepreneurs saw the learning of subjects allied to new technology as being important. (See Profile of Women Entrepreneurs).

Countries where the majority of women entrepreneurs are -

Opposed to	divided about	in favour of
Belgium (French language area)	Ireland	Belgium (Flemish area)
Italy	Spain	Denmark
France		Fed. Rep. of Germany
Luxembourg		Greece
		Netherlands
		Portugal
		United Kingdom

This is seen as a rough synopsis and does not take into account the varying percentage of women who did not answer the question, e.g. Spain.

Nevertheless it is interesting to compare the figures by country with the figures of individual women entrepreneurs, as follows :

Opposed to	divided about	in favour of
100	326	149

It is also interesting to note that several comments in our sample show that in many cases women who are resolutely opposed to specific training are of the opinion that competent women do not need to be postively discriminated.

The divergent attitudes to specific training can be ascribed more to the special traits of the national samples and history of female employment rather than to the sum of women who benefited from vocational training in our survey.

Brief Summary for the 12 Countries

Belgium

The two regions (French-speaking and Dutch-speaking) were covered in this survey and have been evaluated separately.

Training institutions : 20 filled in the questionnaire (13 from French-speaking and 7 from Dutch-speaking.

Target groups : The alternative sector of business creators wishing to combine business with humaine aims and working conditions :

Under 25
Women only
Established entrepreneurs and post graduate training for enterprise consultants
Ethnic minorities (mainly men) in small measure

Duration and volume of courses : French courses ranged from 250 to 1,900 hours. Flemish courses ranged from 1 month to 24 months (4 hours a week)

Remuneration : French - 5 out of 7 received remuneration
Flemish - 2 out of 14 received remuneration

Provision : French - 60% followed enterprise creation courses.

The courses provided a good level of vocational training and the fact that many of the women entrepreneurs started businesses in fields for which they had not been trained initially might explain the interest in long training courses.

Opinion : 8 out of 21 felt that vocational training was an important factor in the creation of their enterprise. Although the majority did not express an opinion on specific courses for women, seven from the French region were resolutely against whereas a corresponding number from the Flemish region were in favour.

Denmark

Training institutions : Out of the 31 which replied to the questionnaire only three offered vocational training.

Target groups : There are a great number of applicants for courses and they are selected according to the assessment of the feasibility of their projects.

Duration and volume of courses : Business starter courses of short duration (4 to 5 hours, mainly evenings) and longer courses of about ten weeks daytime instruction.

Remuneration : The trainees do not receive remuneration but the courses are free and financed primarily by funds from the Ministry for Home Affairs and the Ministry of Education along with local authority funding.

Provision : Finance, sales and marketing, law and advisory service on aid facilities as well as (in the longer courses) four weeks devoted to individual assessment of the trainees' business concepts. Two out of the three offer specific courses for women and these also provide identification of skills and needs and confidence building sessions.

Opinion : The former trainees said that they were motivated by the courses and welcomed the opportunity to discuss their business plans with others. The majority were in favour of specific training for women and ranked it indispensable.

Germany

Training institutions : 25 institutions responded out of which four provided specific courses for women.

Target groups : In a few cases courses were targetted at individuals not fitting perfectly in the usual image of a creator of an enterprise, for example

- unemployed
- unemployed women who wish to return to work
- women with a low level of professional qualifications and little work experience

Duration and volume of courses : Short courses of 25 hours, evenings or weekend courses, long courses of one and a half years, two and a half days a week.

Provision : Approach varied from "learning by doing" offered by the Centre for Women's Co-operatives, devoted to specific product skills relating to such areas as party catering, fast food, tailoring. In this case self employment is not presented as the only means of earning a secure living but offered as one perspective in a framework of vocational guidance, to more traditional types of courses embodying the concepts of management and production.

Opinion : Special training provision for women seems to be ignored by the traditional support bodies, whereas a great majority of the women entrepreneurs were in favour of special training for women. (19 out of 27 indicated that it was indispensable and a good way of reinforcing skills before dealing with a more hostile environment.) None of the responding

women were opposed to specific training.

France

Training institutions : Out of the 30 who responded to the questionnaire 27 were concerned with vocational training. Amongst them institutions which were set up as concerted action by the state, employers associations and unions, classical training bodies and organisations which were engaged in work for specific target groups.

Duration and volume of courses : In 30 out of 36 cases training was between 250 and 760 hours long and compact (over 2.5 months to 6 months).

Remuneration : The majority of courses were remunerated.

Provision :	Comprehensive training schemes	(16)
	Specific training for women	(4)
	Flanking training measures	(11 - 5 of which are women's projects)

Opinion : The majority, especially the older women, were opposed to special training for women, a quarter felt it was a good way to prepare for a mixed environment and only two regarded it as indispensable.

Greece

Training institutions : Seven institutions provided information about their training programmes, six of which belong to the public sector and one is run privately.

Target groups : Aspiring members of co-operatives.

Duration and volume of courses : 20 to 1800 hours

Remuneration : Further training was in all cases remunerated. (33 women

took further training).

Provision : Special training for women (2 organisations) giving special emphasis to business management, personnel management, sales, marketing and finance with secondary emphasis on interpersonal relationships and planning and management of small to medium sized businesses.

Co-operative training in production skills (sewing, cutting, embroidery and weaving). Major significance is also given to interpersonal skills and secondary significance to management skills, sales, marketing, finance, economics and planning.

Opinion : The Greek women entrepreneurs present themselves as "self made" women, who think that the best condition to successfully create an enterprise to have entrepreneurial flair and funds at one's disposal. Only a moderate interest was expressed in business training and several of the women felt that training could be replaced by experience. They expected to be provided with inforamtion especially in the area of finance and also wanted to improve their self confidence and to harmonise more effectively their working and private life. 19 were in favour of specific training for women and only 3 opposed.

The author of the Greek report concludes that support packages providing different kinds of assistance to business starters would be the best way to get women into business. She also recommends that women set up co-operatives in order to compliment each other's weak and strong points.

Ireland

Training institutions : Three vocational training institutions were represented in the Irish survey all of which are financed by the public sector, namely Udaras na Gaeltachta (a regional development agency, AnCO the national training agency and APSO, the Agency for Personal Services Overseas.

Target groups :

- Individuals with feasible business plans, motivation
- The unemployed
- Third World development projets (African countries (APSO)
- Women entrepreneurs (AnCO)
- 16-25 year olds (AnCO under the Youth Self-Employment programme - YSEP), about a quarter of this lasts' uptake were women.

Duration and volume of courses :

- Full time courses four to six months for 35 hours per week
- 3 months
- 14 months

Provision : 25% of AnCO's courses are specifically for women, the pilot project "Women into Enterprise" was started in 1985. Courses are divided 50/50 between theory and practice, with ongoing advice provided on an individual basis.

Opinion : Further training needs were identified by the women entrepreneurs as being more specialist knowledge in their field of activity. As to specific courses for women opinions differ, half felt that courses specifically aimed at women were beneficial and half felt that mixed courses were better. Four of the women who had received AnCO's "Start your own Business" programme believed that "a course with a focus on positive discrimination, run by women who had already started their own enterprise, would be most beneficial".

Italy

Training institutions : The Italian sample of 19 institutions consisted mainly of private bodies offering training to both men and women.

Target groups :

- Training centred on individual needs
- Feasible business concepts and personal qualification
- Experienced entrepreneurs
- Women (4 organisations)
- Mixed training courses have 22% women

Provision : A range of model training projects were illustrated in the Italian sample introduced in 1986.

- "Nuova occupazione" (New occupation) initiated by Lega della Co-operative which aims at setting up a co-operative aimed at promoting business creation and assisting enterprises in the Emilia-Romagna region. Unemployed women are trained in business management and new technology skills to a high degree.

- "Servizi informatica" (Information service) sponsored by Lega della Co-operative Siciliana which features a group of women with special qualifications working as a co-operative and assisting other enterprises in the implementation of new technologies as well as supporting and offering exchange of information.

- Standardised business courses with limited business subjects.

Opinion : Established women entrepreneurs (trained and untrained) are interested in training that gives them more self confidence. However, 37% are opposed to specific training whilst 13% regard it as indispensable. Heiresses of family businesses considered vocational training as very important for their work, equally business women who had received training and those in the process of receiving training.

Luxembourg

Training Institutions : The Chamber of Trade and the Chamber of Commerce.

Target Groups : Crafts people with a master craftsman diploma

Duration of Courses :

- long 260 hours spread over 3 years
- short on specific subject i.e. taxation

Provision : Preparatory courses spread over 3 years but adapted to the needs of working persons contain elements such as general theory (law, accounting, calculation, administration and pedigrees for the purpose of training new employees) as well as technical and product theory.

Further training in the management and creation of a craft enterprise (Chamber of Trade). The proportion of women on these courses amounts to 15%.

Opinion : No specific training for women is offered although since 1985 information seminars have been provided for mainly wives who work in family enterprises in order to improve their status. The Luxembourg sample, equally, did not see specific training for women as necessary.

The Netherlands

Training Institutions : 9 institutions completed the questionnaire about vocational training in the creation and management of an enterprise. The mix was well represented between the private and public sector and traditional and "alternative" institutions, five of which offered special courses for women, which were instituted in 1984.

Target groups :

- Would be women entrepreneurs
- Unemployed
- Jobs threatened
- 25-40 year age bracket

Duration of courses : Varying in length from one evening to more than a year.

Provision : General courses in business management lasting more than a year (daytime as well as evening). Specialist courses, e.g. restaurant management (Alida de Jong). Most of the courses provided technical product knowledge along with management skills. There are specific measures for women entrepreneurs such as interpersonal relationships and confidence building. A crèche is provided. (Alida de Jong)

Opinion : Attitudes to specific training for women are very positive.

Portugal

Training institutions : 14 institutions responded to the CEDEFOP questionnaire concerned with vocational training in enterprise creation and management. They were mostly in the private sector with some financial support from the public sector or the European Community.

Target groups :

- Employed specialists or staff personnel
- Underprivilaged women wishing to start a co-operative or in a co-operative.

Remuneration : Management training for women in co-ops.

Provision : In 1985 the first training course on enterprise creation was offered. Ten trainees all of them men aged between 30 and 40 took the course, paying 10% of the costs of training and accommodation the other 90% being supplied by the state and the European Social Fund. 50% started an enterprise. Three bodies provide specific courses for women with financial aid from the European Commission, 25% of the time is devoted to theory and course content includes planning, finance, marketing and sales, personal development and co-operative self management as well as visits to established enterprises run by women. In one case a crèche is provided.

Opinion : The picture in Portugal is a very difficult one to unravel. On the one hand many women think that women entrepreneurs can do without training considering that determination, the spirit of enterprise, experience and good organisation are more important. On the other hand there is the impression that specific training for women is an important factor in the creation of an enterprise. For example 5 out of 35 women received training in business management, 3 of which took courses in co-operative management and their opinion of the courses, which were free of charge, remunerated and lasted 9 weeks, was that they should have taken place earlier.

Spain

Training institutions : 14 institutions responded to the questionnaire. Several did not give either name or address but many were training departments of employers' associations. All were funded privately with the addition, in some cases, of public money.

Target groups :

- Established entrepreneurs
- Middle management background
- 25-40 years old

Duration of courses :

- intensive day courses
- one week to four months

Provision : Special courses for women amongst them the "Association de Mujeres Empresarias" (ASEME) in the management of small and medium sized enterprises for six organisations.

Opinion : 78 women responded to the questionnaire mostly from well established businesses that had been in existence for many years. 25 out of the sample had received vocational training in the creation and

management of an enterprise and were satisfied with the training provision. 35 had no opinion about special training for women and of those who did about half were in favour and half were opposed and even rejected it as being harmful.

United Kingdom

Training institutions : 11 organisations responded to the CEDEFOP questionnaire 8 of which had special training for women.

Target groups :

- unemployed
- women
- under 25's
- housewives
- Afro Caribbean

Remuneration : 6 organisations provide remuneration.

Provision : Open learning, that is to say one day sessions in any location, at home, in the factory, in the field. A high incidence of practical work incorporating "learner centred action learning", "self directed learning", "self governing by learning information relating to the local economy, an approach relevant to real life and flexibility". The majority of courses show a flexible approach to instruction and obstacles to groups participating in courses are widely removed. Special provision for the disabled is provided (ICOM Women's Link-up), access for wheelchairs, provisions for the blind.

Opinion : All the women were in favour of specific training provision and interested in advanced courses.

CHAPTER 7

Future Trends

The results of the CEDEFOP survey can be said to indicate a number of future trends. If one studies briefly the historical context of female entrepreneurship in the Community and the progress of women's enterprises, the trade sectors in which they fall, the types of training favoured by women and the types of training women receive, it is possible to discern the beginnings of a pattern.

Historical Context

To study the historical background, on a broad basis, of female entrepreneurship Community wide, it is necessary to take into consideration various factors. The most important of these being the cultural and the socio-economic character of each country. Simplistically it can be said that countries fall on either side of these two criteria. For example the cultural tradition that restricts women entrepreneurs and that which has progressed to greater awareness of women's place in the work force; and the rate of unemployment which seems to lead to the promotion of special measures to encourage independant enterprise as a whole and of course women as an adjunct to that.

It may be a good idea here to ask the question - Are women entrepreneurs as a specific group always seen as an adjunct to the main aim of encouraging enterpreneurship? The answer is more complicated. To give some examples :

The Netherlands :

Up to quite recently the sum of female entrepreneurship was comparatively low, but with the instigation of a number of quite innovative measures to encourage entrepreneurship the picture is changing rapidly. The Vouenwerk network and the Alida de Jong school, together with the new loan guarantee scheme set up by the

government, have served to increase the numbers of female entrepreneurs considerably.

"The rise in the number of women on the labour market is likely to continue, and the Central Planning Bureau projections indicate that over the coming decades the proportion of women working outside the home will increase to 64%. This trend will affect the number of women entrepreneurs."

(L. Van der Meer)

"The percentage of women running new enterprises has risen from 10% in 1979 to 16.6% in 1984."

(L. Van der Meer)

United Kingdom

Until quite recently vocational training for women entrepreneurs specifically did not exist. Now, however, the number of training bodies that have sprung up that deal specifically with women entrepreneurs has increased dramatically. Apart from the courses that have been provided by traditional bodies such as Manpower Services, an alternative group of bodies, many of them springing from the disbandment of ICOM Women's Link-up in 1986, have been formed. These bodies concentrate on the "co-operative" aspect of female entrepreneurship, they consider this to be one of the most popular forms of enterprise that women consider.

Italy

The emphasis on new technology is relatively advanced in Italy. The example of "Nuova occupazione" in the Emilia Romagna region is a case in point, where the emphasis is on a high degree of proficiency in new technology skills along with business management skills. Equally "Servizi informatica" provides information and advice on the implementation of new technology skills. Both these bodies are co-operatives and reinforce the observation that the co-operative

structure of shared responsibility, as well as the relatively low key nature of the image of co-operatives, serves very well to encourage women entrepreneurs to approach the learning of new technology.

Women entrepreneurs follow (still) a very traditionally female trade sector (see Trade Sectors). However, with the example of Italy and an increased awareness of women's place in the economy of a country, this is slowly changing.

CHAPTER 8

OVERVIEW

It may seem, from the previous pages, that the CEDEFOP survey has raised more questions than it has answered. This is extremely useful, however, for obvious reasons. Namely : The survey pointed the way to more in depth research, identified the areas where possible examples of innovative methods of vocational training are carried out (e.g. Nuova Occupazione, Servizi Informatica, Italy; innovative use of materials, U.K.) and the possible implementation of these practices, identified a number of types of women entrepreneurs, their characteristics, needs and expectations and served to highlight not only new areas of research but also different methods of research that would elicit more detailed information in a number of areas.

This chapter will attempt to bring together the insights obtained from the survey and to link the findings. The following chapter (Conclusions and Recommendations) will serve to point the way to future work.

It is not the purpose of this chapter to repeat in detail the findings of the CEDEFOP survey, however a "thumbnail" sketch of the situation as seen from the perspective of the survey would be useful.

The picture, Community wide, is of a rising tide of female entrepreneurship. Taken in context, entrepreneurship is a very current issue in any case, but the awareness of women's place in the job market is, slowly, being hightened; due in part to surveys of this nature and the implementation of Equal Rights Legislation Community wide. It is important to point out at this juncture that the effects of Equal Rights Legislation differ from country to country, possibly because of the cultural, historical and traditional conditioning moves that obtain. Nevetherless, ignoring if possible for the moment these particular aspects, there is a distinct improvement in the lot and opportunities of female entrepreneurs (Netherlands, Portugal, France) that in spite or sometimes because of the cultural attitudes has resulted in enterprises run by women where they were not expected ten years ago.

Of course the sectors that women's enterprises fall into (as far as the information received from the survey is concerned) very strict categories which are traditional in nature, e.g. services, catering (see Trade Sectors) and this is also born out by the Eurostat figures for 1984 (see Trade Sectors). Women it seems are still establishing enterprises that incorporate the "housewifely" skills. Having said this a new type of enterprise is in the ascendant that is predominantly a-sexual (see Trade Sectors) that of information, advice and data, an interesting development that has yet to be satisfactorily explained in terms of our own research.

The paucity of enterprises in male dominated trade sectors such as building, engineering etc. and also the resistance to New Technology offers further scope for investigation. The fact the women do not, as a rule, entertain the idea of establishing an enterprise in these sectors is self explanatory on the one hand; namely that their attitude reflects their cultural and educational background, women and girls are still seen as the traditional homemakers and even when other skills are offered in their early education it is still understood that they must also concentrate on domestic skills, conversely for boys more emphasis is put on learning manual/engineering/new technology skills and boys are still seen as the principal bread winner. This results in less emphasis on domestic skills even where the ideology of shared professional and domestic skills is present (which is not often). It is therefore indicated that an investigation into the blocks that exist to establishing enterprises of a less traditional nature, the percentage of women who, if given the right encouragement and training, would establish just such an enterprise. It follows then that not only specific vocational training for women but even more specific training practices for women wishing to set up a non-traditional enterprise should be investigated, together with successful examples, if they exist. We have the example of Nuova Occupazione and Servizio Informatica in Italy of concentration on new technology but no examples of any other sort of specifically non traditional training to draw from.

So, if we bring together the Trade Sectors in which women's enterprises predominantly fall and the type of training that is offered we appear to

have a fairly good match. Nevertheless the opinion of would be women entrepreneurs as to other types of training, not necessarily specifically for women but slanted towards encouraging women to enter more non-traditional trade sectors, would be valuable.

Training provision (from our survey) seems to concentrate more or less on a 50/50 mix of theory and practice. The question arises here whether this is the ideal module? It may well be since this is what is offered. However, training provision is governed by the opinion, predominantly, of the trainers who it appears (although this is not certain as our survey did not cover this point specifically) are trainers by virtue of their pedagogic skills rather than their practical skills. It is also a valid point that until experience of a new type of training is obtained no real opinion as to what kind of mix (theory and practice) is best. The encouragement to run pilot training projects in each Member State incorporating innovative ways of implementing training procedure and theory/practice ratios would be valuable in terms of identifying a successful set of modules on which to base the "ideal training module". (See Conclusions).

There is little doubt that women entrepreneurs see vocational training as necessary but the question of how they would best benefit from what type of training is only partially answered. Although there are a number of women in our survey who did not receive vocational training and saw no need for it the majority were in favour and a reasonable proportion were in favour of specific training for women. We should point out, however, that this may be because of the method employed by a number of the researchers of disseminating the questionnaire, i.e. through training bodies. A procedure by which further information can be gathered from women entrepreneurs themselves, whether or not in receipt of vocational training, from as many trade sectors and regions (isolated or not) as possible is indicated. This could be complicated and difficult to carry out but if we are to discover precise needs it is necessary.

As to vocational training practices, new types of practices may well be springing up all the time, it is hard to tell from our survey where these may be although an indication of alternative training bodies exists in the

Netherlands and U.K. samples. The question arises as to whether this type of provision exists in any of the other Member States. We have discovered a number of different "ideals" behind some of the training practices, co-operative (Italy, Portugal, Greece, U.K.) help for underprivilaged women (Netherlands, Germany) concentration on highly qualified women entrepreneurs (Luxembourg) to name a few. Are all these ways of approaching vocational training necessary across the board in all Member States. This is to say, should provision cover all ideals, aspects, methods and types of training? And if so in what proportions? What seems to be indicated in our survey is a flexible approach to vocational training so that needs may be met when and where they are identified. This brings us back to the possible usefulness of pilot projects to standardise in as flexible way as possible training provision throughout the Community.

The last question that comes to mind after studying the survey and these pages is that of simplification. Is the provision of a complicated training programme that incorporates flexibility but is standard throughout the Community necessary? Or would it be better to provide a large number of different modules, each one designed to fulfil a particular need but which can be chosen one by one by women entrepreneurs, in order to fulfil their needs. In other words, the provision of a menu of training modules on offer in order that women entrepreneurs can select their own training path, but with the opportunity of taking further training when a new need is identified.

The whole question of training provision and needs is an extremely complicated one and the possibility of drawing even a few hard and fast rules from one survey is remote. Nevertheless, armed with the information that we have gathered hitherto we are presented with a picture, albeit incomplete, of what obtains. It only remains for the details to be filled in and this will take some very careful thought as to how to proceed. This report points the direction to take in order to elaborate on the different aspects of provision and need.

CHAPTER 9

CONCLUSIONS

A summing up of the conclusions reached from the results in this survey is necessary to tie any loose ends together.

The women entrepreneurs in the CEDEFOP sample present themselves as determined well informed women pledged to make a success of their businesses without recourse to inheritances or "hand outs". They, nevertheless, operate in a highly traditional set of trade sectors and although they may consider that entrepreneurial flair is one of the most important assets in the setting up and running of a business, they also express the need for further training in such subjects as financial control, management of personnel and the ability to expand their businesses.

Because so many women's enterprises are so small the last need, that of expansion, is a very crucial one. Many women entrepreneurs, it has been observed, think "small" for a number of reasons that can be explained by the need to harmonise and manage both their working and domestic life. But this is surely not the only reason and it is unclear what the others can be.

Vocational training specifically for women is popular on the whole with notable exceptions (Luxembourg, Belgium, France and Spain). It has been said before that the provision of such training is essential to fulfil an obvious need, but that much deeper research into the type of such provision and the need for innovation is called for. Ways of learning about entrepreneurship are quite rigid it appears in that the provision of vocational training concentrates on a 50/50 mix of theory and practice, although the trainers themselves are not practicing entrepreneurs. An enquiry into the value of more practical teaching methods with trainers whose entrepreneurial experience is current is indicated.

A forum for the discussion and examination of various aspects of female

entrepreneurship in terms of their immediate training needs, further training needs as opposed to what exists regionally, as well as nationally, and in an historic context would be good here.

CEDEFOP should expand the scope of this survey to the next stage and look towards a number of questions hitherto only incompletely answered.

- What type of trainers are necessary to implement the kind of training that is needed?

- What innovative training methods exist that have not been covered hitherto?

- What purpose do they serve? Do they for example serve to bring home more efficiently the practices and skills needed for entrepreneurship? Are their applications especially suited to women entrepreneurs?

- What special needs do women entrepreneurs have? (Apart from more self confidence) and how can these be met?

- What kind of follow up courses are called for?

- What duration?

- What form should they take? For example "on the job" training, day release, short courses (weekends).

- What kind of follow up support is necessary in terms of advice and guidance?

- How much data is available on the progress and spread of female entrepreneurship?

- How can this data be gathered into a report to further the aims of the CEDEFOP survey?

- Are isolated pockets of would be women entrepreneurs being reached?

- If so what kind of provision is being made for them and is it effective?

- If not, why not?

It will be possible to use the CEDEFOP report to carry out a much more exhaustive study into the needs of women entrepreneurs in detail and the training provision in all its complexity and at regional level, in order to formulate an ideal training module. Flexibility has been mentioned before in this report and from this stance a module to suite all types and conditions of women entrepreneur and in the light of our findings.

CHAPTER 10

RECOMMENDATIONS

Training Provision
Women Entrepreneurs
The 'ideal' training module

The CEDEFOP survey does not pretend to constitute an 'in depth' study of the vocational training provision that exists in each Member State. Nevertheless our samples have thrown up some interesting questions :

1) What kind of training provision is available?
2) What are the types of women entrepreneurs who need training?
3) What are their needs?
4) What is the ideal training module? If indeed there is one.

Training Provision

The view of the majority of trainees to the training provision they received is satisfactory, although this raises the point that if the question of an 'ideal' module were envisaged would there be some changes made? One can only conclude in the affirmative. For instance the matter of the qualification of trainers. Several women asked for female trainers who had already established their own enterprise. This is an important factor when part of the business "know how" is already supplied by 'outside' experts who play only a marginal role in the courses. The trainers themselves do not need to be experts in every field, their task is to assit trainees in acquiring and implementing their knowledge and information passed on to them and to encourage them to develop their business plans. It follows from this that the dual qualification of business experience together with teaching skills is indicated.

Interest on both sides, the women entrepreneurs and the training institutions, is low as regards training in new technology for women.

There is a phenomenon here that is common to all 12 countries in that women appear to see themselves still in a traditional trade sector role. This does not include all male dominated trade sectors, but does include the one of new technology. It is therefore important that conciousness should be raised in this area. There are indications of a change in attitude, e.g. in Italy young women are beginning to be more aware of the possibilities.

In the opinion of the supporting institutions women entrepreneurs tend to "think small". Although this per se is not a bad thing the reluctancy to expand can be viewed as a phsycological characteristic of women entrepreneurs. The CEDEFOP survey produced some evidence for this in that on average the women entrepreneurs had very few employees and the smallest enterprise showed the least tendancy to grow. This can also be explained by the trade sectors many women entrepreneurs choose and also by the financial scope of women's enterprises, it is also possible that women choose a small enterprise because it is more readily manageable and in step with their distribution of time between work and the home.

Opinion on special training for women proved to be quite controversial in some cases but on the whole the indications are positive. (100 out of our sample, over one fifth.) The women did not regard the provision as being discriminatory but rather as catering to special needs such as confidence building, identification of skills and interpersonal skills. They do not see themselves as necessarily a separate group and are shown to be motivated rather than discouraged by exposure to a group that does not fit clearly into the classical definition of a business creator.

The outcome of the courses provided in our sample are not discernible so it is impossible to form a conclusion as to whether a higher percentage of female trainees actually started a business after mixed or women only courses. Only one institution provided information of this kind. The Irish Industrial Training Society (ANCO) observed that a higher percentage of women (75%) in mixed than in women only courses actually started a business, but did not explain the phenomenon.

Women Entrepreneurs

From the CEDEFOP sample the women entrepreneurs can be said to have one thing in common and that is that they run small to medium sized enterprises. Nevertheless each country has carried out the survey in a different way and because of this the picture we are left with is a very mixed one. On the one hand we have the established women entrepreneurs of Spain who are predominantly from middle management, of a more advanced age in many cases than the others and who regard specific training for women as harmful in some cases. Then in between there are the craftswomen of Luxembourg where legislation is such that the establishment of a craft enterprise is hampered (which reflects the unemployment or in this case employment figures of that country - see "Putting in Perspective"). The determined business women of France and French Belgium who all three consider specific vocational training to be largely unnecessary. On the other end of the scale there are the unemployed under privilaged women of Germany and the Netherlands who see vocational training as being entirely necessary together with the women who run small enterprises in Denmark and the United Kingdom who are in complete agreement.

It is fair to point out here that the German, Netherlands and U.K. samples favour this opinion because of the proportion of bodies providing special measures for women who responded to the questionnaire.

The Ideal Training Module

The CEDEFOP survey can be said to present some idea of the "Ideal" training module, an idea which is by no means complete but serves to highlight some useful points. Specific training should be available to women in every case (with the possible exception of Luxembourg). The opportunity to identify training needs is absent if those needs are not being met anywhere along the line. Greater emphasis on new technology and the raising of awareness of its value is of prime importance. Trainers qualified not only in training but also in the management of an enterprise, that is to say existing entrepreneurs, are also needed. The possibility of receiving further training in specific skills such as

personnel management, accounting and finance, marketing, forward planning and production techniques should be in built elements of all vocational training courses. After all, who is to say that trainees encounter the same problems across the board in the creation and management of their enterprise. For example an enterprise that is designed originally to remain small may well find itself explanding and the skills learnt to manage the small enterprise are not always sufficient when it comes to a larger one. In this case greater awareness of the possibility of expansion should be an integral part of training courses.

A flexible approach to training is also important.

Recommendations

In order to look into the whole question of vocational training in the management of an enterprise institutions should be provided with suggestions for the improvement of their training courses in order to start a debate on the matter. They should be encouraged to put more emphasis upon the subject of new technology and the development of appropriate training modules in this area. The experiences of training carried out by "Nuova occupazione" and "Servizi d'informatica" in Italy could be useful here.

Organisations should be asked and encouraged to offer modules concerning the conditions of the growth of enterprises for their trainees and for the purposes of research.

We also advise CEDEFOP to focus research on the special training schemes for under privilaged women which have already been mentioned in some of the national reports (Portugal, Germany and the Netherlands). Problem areas are usefully highlighted and, with further research, could throw up some helpful points.

Questions which immediately arise from the survey are these :

1) The trainers on the courses for underprivilaged women need to have not only teaching skills but also entrepreneurial experience. Is this a possible way of improving all types of vocational training?

2) Following on from this, the courses concentrate on the domestic skills the women have acquired in their work as housewives and use them in training and as a prerequisite for this kind of training. Does it follow then that a more individualised, flexible and practical approach to training in terms of not only management know-how but production techniques is needed?

3) New technology is an area that is frquently avoided by women entrepreneurs in a large number of cases. What, therefore, would be the best mothod of appraoching the "demystification" of this subject in order to promote new technology enterprises?

4) The women on the courses for underprivilaged women (Portugal, Germany and the Netherlands) have an unorthodox approach to entrepreneurship by virtue of the fact that they have been isolated from entrepreneurial activity until they received training. They therefore have had the chance to develop innovative ways of managing an enterprise including co-operation and self management. How might these new models be used in training to widen the scope of vocational training in the presentation of the role models for the creation and management of an enterprise?

There can be no doubt that further debate and research is necessary to obtain an in depth view of vocational training provision and the needs of women entrepreneurs in order to begin to construct modules that are more efficient and apply to all levels and types of entrepreneurs.

October 1987
Annie May

BIBLIOGRAPHY

Country	Title of Report	Author
Belgium	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises in collaboration with	M. Menu Hanot M. van Sevenant A. Gilbert
Denmark	Setting up and Running of Businesses Owned by Women	J. L. Christiansen
France	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	M.Halpern
Germany	Vocational Training for Creators of Women's Enterprises - Structures of Training Provision and Training Requirements	S. Hübner C. Gather
Greece	Establishment and Management of Businesses by Women	S. Spiliotoupoulou Chronopoulou
Ireland	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	M. Field
Italy	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	L. Battistoni C. Cattan
Luxembourg	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	P. Ensch

Bibliography (contd.)

Netherlands	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	L. van der Meer
Portugal	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	M. do Carmo Nunes
Spain	Equal Opportunities & Vocational Training Creation and Management of Women's Enterprises	J. Rivera Algado
United Kingdom	Creation and Management of Women's Enterprises - Practices and Needs	A. C. May

Complimentary Reports

Training Needs & Provision for Women Business Creators	S. Hübner
Profile of Women Entrepreneurs	M. Halpern
Putting in Perspective	M. Halpern
Profile of Researchers)	L. Battistoni
Methodology)	C. Cattan
Trade Sectors)	

CEDEFOP — Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Chancengleichheit und Berufsbildung
Unternehmensgründung und -Leitung durch Frauen
Die Situation in der Bundesrepublik Deutschland (DE)
National Report Federal Republic of Germany (EN)
Rapport national République fédérale d'Allemagne (FR)
Synthesis Report (EN)

Claudia Gather, Sabine Hübner, Annie May

Dokument CEDEFOP

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1988 — 366 S. — 21.0 × 29.7 cm

DE EN FR

ISBN 92-825-8161-6

Kat.: HX-52-88-251-3A-C

Öffentliche Preise in Luxemburg (ohne MwSt.):
Price (excluding VAT) in Luxembourg:
Prix publics au Luxembourg, TVA exclue:

ECU 10 BFR 430 DM 21 FF 70 IRL 8 UKL 7 USD 12.50

Venta y suscripciones · Salg og abonnement · Verkauf und Abonnement · Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions · Vente et abonnements · Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen · Venda e assinaturas

BELGIQUE / BELGIE

Moniteur belge / Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42 / Leuvensestraat 40-42
1000 Bruxelles / 1000 Brussel
Tel 512 00 26
CCP / Postrekening 000-2005502-27

Sous-depôts / Agentschappen

Librairie européenne / Europese Boekhandel
Rue de la Loi 244 / Wetstraat 244
1040 Bruxelles / 1040 Brussel

CREDOC
Rue de la Montagne 34 / Bergstraat 34
Bte 11 / Bus 11
1000 Bruxelles / 1000 Brussel

DANMARK

Schultz EF-publikationer
Montergade 19
1116 København K
Tlf (01) 14 11 95
Telecopier (01) 32 75 11

BR DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag
Breite Straße
Postfach 10 80 06
5000 Köln 1
Tel (02 21) 20 29 0
Fernschreiber ANZEIGER BONN 8 882 595
Telecopierer 20 29 278

GREECE

G C Eleftheroudakis SA
International Bookstore
4 Nikis Street
105 63 Athens
Tel 322 22 55
Telex 219410 ELEF

Sub-agent for Northern Greece

Molho's Bookstore
The Business Bookshop
10 Tsimiski Street
Thessaloniki
Tel 275 271
Telex 412885 LIMO

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
Trafalgar 27
28010 Madrid
Tel (91) 446 60 00

Mundi-Prensa Libros, S A
Castelló 37
28001 Madrid
Tel (91) 431 33 99 (Libros)
431 32 22 (Suscripciones)
435 36 37 (Dirección)
Telex 49370-MPLI-E

FRANCE

Journal officiel
Service des publications des Communautés européennes
26 rue Desaix
75727 Paris Cedex 15
Tel (1) 45 78 61 39

IRELAND

Government Publications Sales Office
Sun Alliance House
Molesworth Street
Dublin 2
Tel 71 03 09

or by post

Government Stationery Office
EEC Section
6th floor
Bishop Street
Dublin 8
Tel 78 16 66

ITALIA

Licosa Spa
Via Lamarmora 45
Casella postale 552
50 121 Firenze
Tel 57 97 51
Telex 570466 LICOSA I
CCP 343 509

Subagenti

Librería scientifica Lucio de Biasio -AEIOU
Via Meravigli 16
20 123 Milano
Tel 80 76 79

Herder Editrice e Libreria
Piazza Montecitorio 117 120
00 186 Roma
Tel 67 94 628/67 95 304

Libreria giuridica
Via 12 Ottobre 172/R
16 121 Genova
Tel 59 56 93

GRAND DUCHÉ DE LUXEMBOURG
et autres pays / and other countries

Office des publications officielles des Communautés européennes
2 rue Mercier
L 2985 Luxembourg
Tel 49 92 81
Telex PUBOF LU 1324 b
CCP 19190-81
CC bancaire BIL 8-109/6003/200
Sogenal 61-490226-96-26

Abonnements / Subscriptions

Messageries Paul Kraus
11 rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tel 49 98 881
Telex 2515
CCP 49242-63

NEDERLAND

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat
Postbus 20014
2500 EA s-Gravenhage
Tel (070) 78 98 80 (bestellingen)

PORTUGAL

Imprensa Nacional
Casa da Moeda E P
Rua D Francisco Manuel de Melo 5
1092 Lisboa Codex
Tel 69 34 14
Telex 15328 INCM

Distribuidora Livros Bertrand Lda
Grupo Bertrand, SARL
Rua das Terras dos Vales 4-A
Apart 37
2700 Amadora CODEX
Tel 493 90 50 494 87 88
Telex 15798 BERDIS

UNITED KINGDOM

HMSO Books (PC 16)
HMSO Publications Centre
51 Nine Elms Lane
London SW8 5DR
Tel (01) 211 77 02

Sub agent

Alan Armstrong & Associates Ltd
Arkwright Road
Reading, Berks RG2 0SQ
Tel (0734) 75 17 69
Telex 849937 AAALTD G

TÜRKIYE

Dünya super veb ofset A Ş
Narlibahçe Sokak No 15
Cagaloğlu
İstanbul
Tel 512 01 90
Telex 23822 dsvo-tr

UNITED STATES OF AMERICA

European Community Information Service
2100 M Street NW
Suite 707
Washington DC 20037
Tel (202) 862 9500

CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd
61 Sparks Street
Ottawa
Ontario K1P 5R1
Tel Toll Free 1 (800) 267 4164
Ottawa Region (613) 238 8985-6
Telex 053-4936

JAPAN

Kinokuniya Company Ltd
17-7 Shinjuku 3-Chome
Shinjuku-ku
Tokyo 160-91
Tel (03) 354 0131

Journal Department
PO Box 55 Chitose
Tokyo 156
Tel (03) 439 0124

CEDEFOP

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung,
Bundesallee 22, **D-1000 Berlin 15**
Tel.: (030) 88 41 20; Telefax: (030) 88 41 22 22; Telex: 184 163 eucen d

Öffentliche Preise in Luxembourg (ohne MwSt.)
Price (excluding VAT) in Luxembourg
Prix publics au Luxembourg, TVA exclue
ECU 10 BFR 430 DM 21
FF 70 IRL 8 UKL 7 USD 12.50

AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTÉS EUROPÉNNES
L-2985 Luxemburg

ISBN 92-825-8161-6

9 789282 581612