

---

# **Schlussbericht-Sachbericht**

## **DIANA**

Potenzialanalyse und Entwicklung des Konzepts universitärer  
Übungsfirmen - Didaktische Innovation durch Modellierung und  
Erprobung von "Managing Gender- and Diversity"-Ansätzen

**Teilprojekt Objektstrukturen (Universität Lüneburg)**

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
Abkürzungsverzeichnis .....	3
Abbildungsverzeichnis .....	3
I. Kurze Darstellung .....	4
1. Aufgabenstellung .....	4
2. Voraussetzung, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde .....	4
3. Planung und Ablauf des Vorhabens .....	4
4. Wissenschaftlicher und technischer Stand an den angeknüpft wurde .....	10
a. Angaben bekannter Konstruktionen, Verfahren, Schutzrechte, die für die Durchführung des Vorhabens benutzt wurden .....	10
b. Angaben der verwendeten Fachliteratur sowie der benutzen Informations- und Dokumentationsdienste .....	10
5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen .....	13
II. Eingehende Darstellung .....	14
1. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses im Einzelnen mit Gegenüberstellung der vorgegebenen Ziele .....	14
2. Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises .....	35
3. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit .....	36
4. Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplans .....	36
5. Während der Durchführung des Vorhabens bekannt gewordene Fortschritte auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen .....	38
6. Erfolgte oder geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses nach Nr. 6 .....	38

## Abkürzungsverzeichnis

bga	Bundesweiten Gründerinnenagentur
Bmbf	Bundesministerium für Bildung und Forschung
u.a.	unter anderem
MGD	Managing Gender and Diversity
Tn.	Teilnehmer/-in

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Muster einer Veranstaltung, die alle Übungsfirmenkriterien erfüllt (eigene Darstellung) .....	15
Abbildung 2: Klassifizierung von Veranstaltungen nach Firmierung und Anzahl der Übungsfirmen-Merkmale (eigene Darstellung).....	16
Abbildung 3: Aspekte der teilnehmenden Beobachtungen und Experteninterviews (eigene Darstellung) .....	17
Abbildung 4: Oberkategorien der Dimension „Inhaltlich-materiell“ (eigene Darstellung) 19	
Abbildung 5: Kategorisierung zur Dimension „Inhalt“ (eigene Darstellung) .....	20
Abbildung 6: Kategorisierung zur Dimension „inhaltliche Verknüpfung“ (eigene Darstellung) .....	21
Abbildung 7: Kategorisierung zur Dimension „konzeptionelle Aufbereitung der Inhalte“ (eigene Darstellung) .....	22
Abbildung 8: Kategorisierung zur Dimension „methodische Aufbereitung der Inhalte“ (eigene Darstellung) .....	23
Abbildung 9: Kategorisierung zur Dimension „Organisation“ (eigene Darstellung).....	24
Abbildung 10: Kategorisierung zur Dimension „Führungsstile“ (eigene Darstellung).....	25
Abbildung 11: Wirkung von sechs beobachteten Gründungssimulationen (eigene Darstellung) .....	26
Abbildung 12: Inhaltliche Schwerpunkte der entwickelten Gründungssimulation (eigene Darstellung) .....	28
Abbildung 13: Erprobung der Gründungssimulation DIANA .....	30
Abbildung 14: Teilnehmendenbefragung der Erbprobung an der Universität WS 07/08 (eigene Darstellung) .....	33
Abbildung 15: Teilnehmendenbefragung der Erbprobung an der Universität Lüneburg SS 08 (eigene Darstellung). .....	34
Abbildung 16: Wirkung der eintägigen Gründungssimulationen (eigene Darstellung) .....	35

# **I. Kurze Darstellung**

## **1. Aufgabenstellung**

Gesamtziel des Vorhabens war es, im Rahmen von universitären Übungsfirmen Gendersensibilität bei den Studierenden in Bezug auf unternehmerische Selbstständigkeit zu fördern.

Durch eine Analyse universitärer und verwandter Übungsfirmen (Gründungssimulationen) wurden Stärken und Schwächen vorhandener Ansätze aufgedeckt (Good-Practice Beispiele) und auf dieser Basis das Konzept der Übungsfirmen für den tertiären Bildungsbereich weiterentwickelt, erprobt und zu einem als modellhaft wahrnehmbaren, gendersensiblen Qualifizierungskonzept ausgeformt (Entwicklung). Durch die Entwicklung des Konzeptes ist es möglich geworden, ein ausgearbeitetes Qualifizierungsprogramm flächendeckend an deutschen Universitäten anzubieten. Durch die Zusammenarbeit mit der Bundesweiten Gründerinnenagentur (bga) wird die Existenz dieses Programms der Öffentlichkeit bekannt gemacht.

Zum einen war es wissenschaftliche Aufgabe des DIANA-Verbundprojektes, curriculare Bausteine für ein gendersensibles Gründungssimulationskonzept zu entwickeln, das den Managing Gender and Diversity-Ansatz verfolgt. Zum anderen sollten diese Module in der universitären Lehre erprobt werden, so dass das Konzept in seiner Anwendung erforscht werden konnte.

Damit standen drei wissenschaftliche Arbeitsziele im Zentrum der Forschung:

- die Potenzialanalyse bestehender Übungsfirmen
- die Entwicklung curricularer Bausteine (Forschung und Entwicklung) und
- die Erprobung und Evaluierung des gendersensiblen Übungsfirmenkonzeptes (angewandte Forschung).

## **2. Voraussetzung, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde**

Das Vorhaben wurde von den Kooperationspartnern der Universität Hildesheim – Prof. Dr. Ilona Ebbers – und der Leuphana Universität Lüneburg – Prof. Dr. Reinhard Schulte – als Verbundvorhaben über beide Universitäten hinweg durchgeführt. Für das Projekt konnte in Hildesheim eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine wissenschaftliche Hilfskraft und in Lüneburg eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und je nach Umfang der zu erledigenden Arbeiten studentische Hilfskräfte gewonnen werden. Für die Erreichung der Projektziele waren einige Reisen zu tätigen.

## **3. Planung und Ablauf des Vorhabens**

Folgende Aufgabenbereiche wurden im Rahmen des Projektes bearbeitet:

- a) Recherche zu aktiven universitären Übungsfirmen, Datenerhebungen
- b) Klassifizierung der Simulationsmodelle/der Organisation und Führungsstile
- c) Entwicklung eines übergreifenden Managing-Gender und Diversity-Ansatzes
- d) Piloteinsatz und Weiterentwicklung
- e) Begleitforschung und Wissenstransfer

### **a) Recherche zu aktiven universitären Übungsfirmen, Datenerhebungen**

Am Anfang der Projektarbeiten stand die Festlegung fachwissenschaftlicher Selektionskriterien (Anforderungskriterien), die an die einzubeziehenden Übungsfirmen zu

stellen sind. Mit diesen Kriterien begann die eigentliche Feldarbeit. Es galt echte Übungsfirmen und übungsfirmenartige Konzepte zu recherchieren, die unter anderer Bezeichnung laufen, aber für das Projekt relevant waren.

Eine wesentliche Basis der gesamten Projektarbeit stellte daran anschließend die Recherche nach aktiven universitären Übungsfirmen (im weitesten Sinne) dar. Als Grundlage für die zusätzliche Recherche dienten u.a. die Exist- und Exist-Transfer-Regionen aus dem entsprechenden Wettbewerb des BMBF. Weiterhin konnte auch das Regensburger Ranking zum Thema „Gründungsausbildung an deutschen Universitäten“ Aufschluss über mögliche Hochschulen geben, welche in die Untersuchung mit einbezogen werden können. Die jeweiligen Anbieter solcher Maßnahmen wurden mittels einer Internetrecherche und einer ersten Fragebogenerhebung recherchiert und kontaktiert. Dabei handelte es sich um eine Vorprüfung im Hinblick auf die tatsächliche Eignung und Relevanz der als Übungsfirma (oder anders) etikettierten Qualifizierungsmaßnahme. Diese Vorprüfung basierte auf den an beiden Standorten aus didaktischer und fachwissenschaftlicher Sicht erarbeiteten Selektionskriterien.

Anschließend wurden aus den Hochschulen, die auf die erste schriftliche Befragung geantwortet haben, diejenigen Anbietenden von Gründungssimulationssequenzen ausgewählt, die auf Grund der Anforderungskriterien zunächst für eine teilnehmende Beobachtung geeignet schienen. Diese wurden durch einen zweiten tiefer gehenden Fragebogen befragt und diejenigen, die sich dadurch als relevant für das Projekt herausstellten und bei denen es möglich war, wurden teilnehmend beobachtet. Hierdurch lies sich eine höhere Authentizität in Bezug auf die Ergebnisse der ersten Fragebogenerhebung erlangen. Die zweite Befragung und teilnehmende Beobachtung der identifizierten Gründungssimulationen erfolgten dabei aus fachwissenschaftlicher Perspektive, d. h. hierbei ging es um die inhaltlich-materielle Ausgestaltung im Hinblick auf gründungsbezogene Themen (z. B. Finanzierungsplan, Markterkundung, Prozessorganisation, etc.), deren konzeptionelle (z.B. Prozessmodelle, statische Modelle, Wettbewerbs- oder Kooperationsmodelle) und methodische Aufbereitung (z. B. finanzwirtschaftliche Analyseverfahren, Methoden der Marktsegmentierung, Techniken der Datensammlung und -analyse, etc.) sowie deren inhaltliche Verknüpfung (Partial- oder Totalanalyse, Simultananalyse, etc.).

Dazu wurden in diesem Arbeitsschritt gründungsbezogen-fachwissenschaftliche Erhebungsinstrumente u.a. auf der Basis von Literaturrecherchen entwickelt (Zwei aufeinander aufbauende schriftliche Fragebögen, Teilnehmendenfragebogen und Beobachtungsprotokoll für die teilnehmende Beobachtung sowie Interviewleitfaden, für die Gründungssimulationssequenzen, bei denen keine teilnehmende Beobachtung möglich war, die jedoch relevant für das Projekt waren.).

Um größtmögliche Synergien zur *fachdidaktischen* Perspektive des Hildesheimer Verbundprojektes herzustellen, wurde in diesem Arbeitspaket sehr eng kooperiert. So wäre es ineffizient und unzweckmäßig gewesen, die geplanten Erhebungen sowie die Kontaktierungen getrennt voneinander durchzuführen. Vielmehr wurden die Erhebungsinstrumente unter Beachtung der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Kriterien gemeinsam entwickelt, so dass die Erhebungsinstrumente beide Perspektiven abdecken konnten.

Aus den Resultaten heraus sollten die jeweiligen Simulationsmodelle im nächsten Arbeitspaket b) in fachwissenschaftlicher Hinsicht klassifiziert werden.

Neben dem Einsatz der Erhebungsinstrumente wurde unabhängig davon erfragt, ob die jeweilige Hochschule an einem Piloteinsatz des zu entwickelnden Konzeptes interessiert ist um sie für die Erprobung der zu entwickelnden Module zu gewinnen.

Die Resultate dieses Arbeitsschrittes wurden darüber hinaus im Hinblick auf die geplanten Transferaktivitäten (Webseite, Dozierendenhandbuch, u.a.) adäquat dokumentiert.

**Meilensteine** dieses Arbeitspaketes war die Fertigstellung der folgenden Aufgaben: Entwicklung der Auswahlkriterien und der gründungsbezogen-fachwissenschaftlichen Erhebungsinstrumente, die Kontaktaufnahme und die Besuche der Universitäten zur Gewinnung für das Projekt.

#### **b) Klassifizierung der Simulationsmodelle/der Organisation und Führungsstile**

Die erhobenen universitären Übungsfirmen wurden in diesem Arbeitspaket umfassend klassifiziert. Recherchen zum Stand der bisherigen Forschung zu universitären Übungsfirmen und Gründungssimulationen ergaben, dass der MGD-Ansatz bislang noch nicht zum Einsatz kommt. Aus diesem Grunde wurden die ausgewählten Gründungssimulationen – und dies kann als ein neues Forschungsfeld angesehen werden – mit Hilfe einer Analyse der detaillierten Fragebögen und der Protokolle der teilnehmenden Beobachtungen bzw. der Interviews aus a) klassifiziert. Diese Klassifizierung betrifft die schon unter a) beschriebene inhaltliche ökonomische Ausgestaltung, auf die hier Bezug genommen werden kann, aber auch die Organisation und die Führungsstile der Simulationsmodelle. Die bestehenden Gründungssimulationen mussten mehreren Klassifizierungsordnungen zugeteilt werden, so dass auf dieser Basis eine mehrdimensionale Differenzierung nach inhaltlichen Merkmalen zu bestimmten Typen erfolgte.

Darüber hinaus wurde basierend auf den Befragungen der Teilnehmenden der betrachteten Gründungssimulationen eine Wirkungsanalyse im Hinblick auf die Erschließung von Gründungspotenzialen durchgeführt.

Klassifizierung und Wirkungsanalyse waren die Grundlage einer Stärken-Schwächen-Analyse, einer den Kooperationspartnern angebotenen Rückkopplung und der laufenden Begleitforschung im eigenen Vorhaben.

Durch die Zuordnung der recherchierten Gründungssimulationen zu Typen war es in dem Arbeitspaket c) möglich, eine modulare Gründungssimulation mit einem übergreifenden MGD-Ansatzes zu entwickeln. Die Modulplanung für den Übungsfirmenprozess war vor dem Hintergrund des MGD-Ansatzes zu strukturieren. Bedeutsam war in diesem Arbeitsschritt besonders die sorgfältige Abstimmung mit der didaktischen Modulentwicklung (Hildesheim).

**Meilensteine** dieses Arbeitspaketes war die Fertigstellung der folgenden Aufgaben: Ökonomische/organisatorische Klassifizierung der Gründungssimulationen durch eine Differenzierung nach inhaltlichen Merkmalen, Typenbildung, Stärken-Schwächen-Analyse, Wirkungsanalyse, Ergebnisrückkopplung und Dokumentation.

#### **c) Entwicklung eines übergreifenden Managing-Gender und Diversity-Ansatzes (MGD-Ansatz)**

Der MGD-Ansatz ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Mitarbeiter/-innen beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten genutzt werden soll. MGD toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter/-innen, sondern hebt diese hervor im Sinne einer positiven Wertschätzung. Ziele von MGD sind:

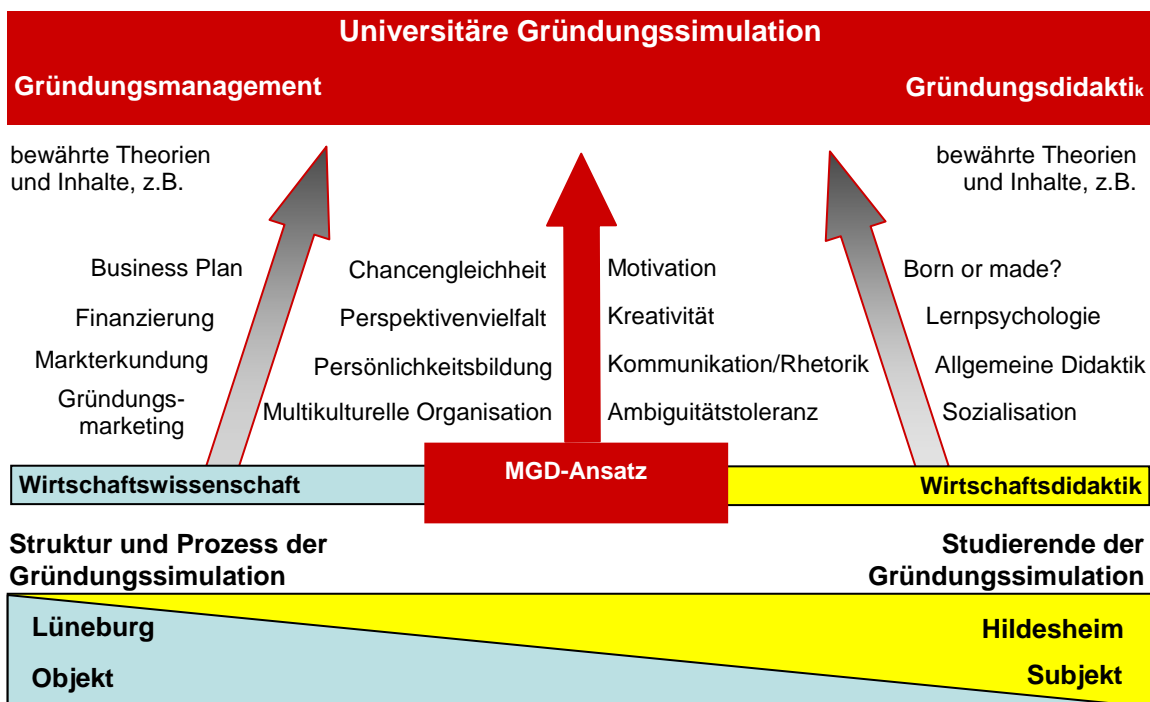
- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit gerade in Bezug auf das jeweilige Geschlecht zu verbessern.

Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter/-innen in ihren Unterschiedlichkeiten. Bei den im Gender und Diversity

Management zu beachtenden Unterschiedlichkeiten handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und körperliche Behinderung sind und zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Beim Gender and Diversity Management handelt es sich um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, nämlich um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch des Unternehmers bzw. der Unternehmerin.

Dieser Ansatz wurde in der basierend auf dem Konzept der universitären Übungsfirma entwickelten Gründungssimulation thematisiert und simuliert. Dazu haben die beiden kooperierenden Hochschulen das Konzept gemeinsam modularisiert. Die folgende Abbildung beschreibt die Aufteilung der Entwicklung des übergreifenden MGD-Ansatzes modellhaft. Hierbei wird deutlich, dass die Objekt- und Subjektbezogenheit für das Gelingen der Modulkreierung bedeutsam waren. Jeder der beiden Hochschulstandorte ist ganz besonders für eine der beiden Ebenen ausgewiesen und so konnten beide Bereiche kompetent und professionell entwickelt und zusammengeführt werden. Die Entwicklung dieser gender – und diversitysensiblen Gründungssimulation ermöglichte sowohl eine Awareness- als auch eine Skill-Building-Qualifizierung.

### Arbeitsteilung und Kompetenzen im Forschungs- und Entwicklungsprojekt DIANA



### Aufgabenbeschreibung: Entwicklung eines objektbezogenen MGD-Ansatzes

Die Entwicklung einer objektbezogenen MGD-Ausrichtung war Aufgabe des Lüneburger Teilprojektes. Der Objektbegriff steht in diesem Zusammenhang für die Struktur und den Prozess der Gründungssimulation. Die objektbezogene MGD-Ausrichtung stellt also den Inhalt bzw. die in der universitären Gründungssimulation zu simulierenden Situationen in den Mittelpunkt. Diese Inhalte beziehen sich auf die eine Existenzgründung betreffenden Aspekte wie Teamgründung, soziale Netzwerke, Rechtsformen, Finanzierung, Businessplan usw.. Sie waren so zu gestalten, dass sie Entscheidungsfindungen im Simulationsprozess individuell zulassen und dass sich die darauf aufbauenden Themen flexibel und offen

umgestalten lassen. Die Inhalte spiegeln den Vor-/Gründungsprozess in seinem Aufbau so real wie möglich wider. Dabei mussten allerdings mit Rücksicht auf die Fassbarkeit für die Teilnehmenden einige die Komplexität reduzierende Maßnahmen getroffen werden. Beispiele für die inhaltliche Ausgestaltung der Bausteine der universitären Gründungssimulation können wie folgt beschrieben werden:

- Themenfeld Kosten: In dem Maße, in dem die sozialen Prozesse innerhalb (Personal, Gründungsteam) und außerhalb von Organisationen (Kunden, Banken, Lieferanten, ...) nach Geschlecht und ethnischer Herkunft automatisch vielfältiger werden, kann eine misslungene Integration kostensteigernd wirken.
- Themenbereich Personal: Organisationen, die den MGD-Ansatz verfolgen stehen in dem Ruf, im Wettbewerb um das Potenzial der Frauen und ethnischen Minderheiten die qualifiziertesten Mitarbeiter zu finden.
- Themenbereich Ideengenerierung: Eine größere Perspektivenvielfalt innerhalb des Gründungsteams oder der Mitarbeitenden kann zu höherer Kreativität führen.
- Themenbereich flexible Organisation: Monokulturelle Organisationen sind zumeist veränderungsresistent. Im Gegensatz dazu versprechen multikulturelle und gendersensible Organisationen die in Zeiten großer Umweltveränderungen erforderliche Flexibilität.

Projektaufgabe war in diesem Arbeitspaket aufbauend auf die Ergebnisse aus den Arbeitspaketen a) und b) die fachwissenschaftliche Modulentwicklung für einen übergreifenden MGD-Ansatz vor dem Hintergrund einerseits ausgewählter *betriebswirtschaftlicher Themenschwerpunkte* (beispielsweise Markterkundung, Geschäftsplanung, Finanzierung, Gründungsmarketing, Beratung oder Förderung), andererseits besonders relevanter *Aspekte des unternehmerischer Verhaltens* (Unternehmer/-innenperson, Verhandlungstechnik, Networking, etc.).

Für den Einsatz dieses Konzeptes war es notwendig mögliche Multiplikatoren zu kontaktieren und ihnen die Projektidee vorzustellen um Interesse an einer Implementierung im eigenen Kontext zu wecken. Eine Erfahrungsaustauschtagung und Multiplikatorenschulung wurde in Zusammenarbeit mit der Verbundpartnerin organisiert und hat im Februar 2008 in Hildesheim statt gefunden. Weitere Schulungen wurden gemeinsam im April 2008 in Paderborn und im Juni 2008 in Rostock abgehalten.

Die Resultate dieses Arbeitsschrittes wurden auf der Webseite und im Dozierendenhandbuch adäquat dokumentiert.

**Meilensteine** dieses Arbeitspaketes war die Fertigstellung der folgenden Aufgaben: Fachwissenschaftliche Modulentwicklung, Schulung und Dokumentation.

#### **d) Piloteinsatz und Überarbeitung**

Auf der Grundlage der vorangegangenen Arbeitspakete wurde die entwickelte Gründungssimulation in diesem Schritt zu Erprobungszwecken pilothaft eingesetzt. Die Erfahrungen der Anwender/-innen wurden jeweils ausgewertet und zur Weiterentwicklung genutzt. Die Ergebnisse des Piloteinsatzes mündeten somit in der auf der gemachten Erfahrung basierenden Bewertung der entwickelten gender- und diversitysensiblen Gründungssimulation und daran anschließend in der gezielten Überarbeitung.

Dazu wurden die erprobenden Einsätze der Gründungssimulation teilnehmend beobachtet und die Teilnehmenden schriftlich und die Dozierenden mündlich befragt. Die daraus resultierenden Ergebnisse mündeten in die Überarbeitung der Gründungssimulation und damit auch in die weiteren Schulungstermine.



Mit diesem Projektteil wurde die praktische Umsetzung der Entwicklungsarbeiten des Projektes eingeleitet. Dieser Projektteil stellt also den mehr umsetzungsbezogenen Schwerpunkt der Projektarbeiten dar.

**Meilensteine** dieses Arbeitspaketes war die Fertigstellung der folgenden Aufgaben: Erprobung der entwickelten Module, Überarbeitung und weitere Schulung.

#### **e) Begleitforschung und Wissenstransfer**

Die Projektprozesse und Arbeitsabläufe wurden kontinuierlich begleitet und kontrolliert. Darüber hinaus wurden auf Basis des ServQual-Konzeptes Teilnehmendenbefragungen zur Qualitätssicherung des entwickelten Ansatzes entwickelt und durchgeführt. Hierdurch wurde gewährleistet, dass die Projektaufgaben die gewünschten Ergebnisse liefern und das gesamte Projekt zu seinem angestrebten Ziel führen.

Um die Verbreitung und Wahrnehmbarkeit der Projektergebnisse in der Erwachsenenbildung im Allgemeinen und in der Fachszene (Gründerinnen, Gründerinnenberatung, Multiplikatorinnen) im Besonderen zu sichern und zu verstetigen (Wissenstransfer), wurden zudem folgende Maßnahmen ergriffen:

- Wissenschaftliche Veröffentlichungen und Präsentationen des Projektes und der Projektergebnisse auf Tagungen und Konferenzen (siehe II.6)
- Konzeption und Aufbau einer Projektwebseite [www.diana.gmlg.de](http://www.diana.gmlg.de), die die Projektergebnisse dokumentiert, verbreitet und Lehrenden Hinweise, Unterlagen und Arbeitshilfen für eine genderorientierte Gründungsqualifizierung bereitstellt. Diese Internetseite wurde mit dem zentralen bga-Internetportal verlinket um alle relevanten Zielgruppen dafür zu erreichen.
- Einrichtung eines Internetforums auf der Projektwebsite [www.diana.gmlg.de](http://www.diana.gmlg.de) zur Fortführung des Austausches von Erfahrungen und als Diskussionsforum für Interessierte, Anwendende, Multiplikatoren aber auch Teilnehmende. Dieses Forum wird auch nach Ende der Projektlaufzeit von den Antragstellenden betreut.
- Darüber hinaus wurde ein Handbuch für Dozierende über Strukturierung und Aufbau einer universitären gender- und diversitysensiblen, flexibel und modular einsetzbaren Gründungssimulation geschrieben. Durch die Veröffentlichung im Tectum Wissenschaftsverlag kann es der interessierten Öffentlichkeit damit langfristig zur Verfügung gestellt werden. Das Handbuch unterstützt bei der Konzeptionierung und Optimierung eigener Qualifizierungsangebote. Es gibt konkrete Anleitungen, Arbeitshilfen und Unterrichtsmaterialien für die Gestaltung der Module. Den bei der Entwicklung der Module kooperierenden Hochschulen wird dieses Handbuch kostenlos gesandt. Darüber hinaus wird es auf der Website der bga beworben werden, sobald es im Handel erhältlich ist.

Mit den geplanten Maßnahmen des Wissenstransfers wurde die Nachhaltigkeit der Projektarbeiten sichergestellt. Eine wesentliche Rolle spielt bei den genannten Transfermaßnahmen die Einbindung der bga – Bundesweite Gründerinnen Agentur, die über ihre Netzwerke und Datenbanken den Zugang zu allen relevanten Expertinnen und Informationen gewährleisten und somit zu einer breiten und nachhaltigen Transferwirkung beitragen kann.

**Meilensteine** dieses Arbeitspaketes war die Fertigstellung der folgenden Aufgaben: Installation einer vollständigen Projektwebseite, Konzeption eines einsatzbereiten Dozierendenhandbuchs mit erforderlichen Begleitmaterialien und Veröffentlichungen zu Projektergebnissen.

#### **4. Wissenschaftlicher und technischer Stand an den angeknüpft wurde**

##### **a. Angaben bekannter Konstruktionen, Verfahren, Schutzrechte, die für die Durchführung des Vorhabens benutzt wurden**

Bei den Arbeiten des Vorhabens wurde an den Stand der Wissenschaft und Technik bezüglich der deutschen Gründungsausbildung, der Lehr-Lernmethode der Übungsfirma und des Managing Gender and Diversity-Konzeptes angeknüpft.

Die an deutschen Universitäten emergierende Gründungsausbildung setzt u.a. auf den Einsatz von einerseits handlungsorientierten, andererseits interdisziplinären Lehr-Lernmethoden. In diesen Methodenrahmen gehören auch universitäre Übungsfirmen. Diese eher im sekundären Bildungsbereich übliche Methodik wird nur langsam als didaktische Alternative für Hochschulen und andere Träger der Erwachsenenbildung wahrgenommen. Es bedarf offenbar gerade im universitären Umfeld einer starken Überzeugungsarbeit für diese Form der Gründungssimulation– und dies oft auf Kosten der Weiterentwicklung dieser didaktischen Innovationen. Handlungsorientierte Simulationsveranstaltungen in der deutschen Gründungsausbildung an und außerhalb von Hochschulen zeigen allerdings Defizite in Bezug auf ihre "Gendersensibilität" auf, obwohl das konzeptionelle Gerüst dieses Ansatzes gerade genderspezifische Anforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll integrieren könnte.

Eine gender- und diversitätsspezifische Gründungsqualifizierung sollte bei den Lernenden neben den inhaltlichen Kompetenzen auch solche Kenntnisse entfalten, die dazu befähigen, gründungsbezogene Inhalte unter gender- und diversitätsspezifischen Gesichtspunkten reflektieren zu können. Dies dürfte letztlich auch positiv auf das immer noch zögerliche Gründungsverhalten von Akademikerinnen wirken können.

Es stellte sich die Frage, wie ein genderorientierter Modellansatz für diese Form der Simulationsmethode konzipiert sein sollte. Als eine Erfolg versprechende Möglichkeit wird der „Managing Gender and Diversity“-Ansatz angesehen. In dem Projekt DIANA wurde deshalb an dieses Konzept angeknüpft. Der Einsatz des Managing Gender and Diversity Konzeptes hilft das Phänomen des "Doing-Gender" in den simulierten Arbeitsbezügen aufzudecken und ermöglicht eine umfassendere und tiefere Auseinandersetzung mit der gender- und diversitätsspezifischen Gründungsproblematik. Studierenden und anderen Qualifizierungswilligen kann somit eine Plattform des gendersensiblen Zusammenarbeitens und des Voneinanderlernens auch durch die Verschiedenartigkeit der Mitglieder offeriert werden.

##### **b. Angaben der verwendeten Fachliteratur sowie der benutzen Informations- und Dokumentationsdienste**

Achtenhagen, F.: Berufliche Ausbildung, in: Weinert, F. E.: Psychologie des Unterrichts und der Schule, Göttingen, Bern, Toronto, Seattle 1997, S. 604-657.

Ajzen, I.: From intentions to actions: A Theory of Planned Behavior, in: Kuhl, J., Beckmann, J. (Hrsg.): Action control: From cognition to behaviour, Berlin, Heidelberg 1985, S. 11-39.

Ajzen, I.: The Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50 (1991), S. 179-211.

Ajzen, I.: Attitudes, personality, and behaviour, 2. Auflage, Chicago 2005.

Arnold, R.: Betriebliche Weiterbildung, 2. Auflage, Baltmannsweiler 1995.

Audet, J.: L'impact de deux projets de session sur les perceptions et intentions entrepreneuriales d'étudiants en administration, in : Journal of Small Business and Entrepreneurship, 17(3) (2004), S. 223-240.

- Baur, E., Marti, M.: Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung, Bern 2000.
- Bonz, B.: Methoden der Berufsausbildung, Stuttgart 1998.
- Brännback, M., Carsrud, A., Elfving, J., Krueger N.: Exploring entrepreneurial passion: A study of lethargic intentions and passionate opportunity exploitation, in: Laveren, E., Crijns H. (Hrsg.): Proceedings of the RENT XX Conference – Research in Entrepreneurship and Small Business, Antwerpen, Oxford 2006.
- Braukmann, U.: Wirtschaftdidaktische Förderung der Handlungskompetenz von Unternehmensgründerinnen und -gründern, in: Koch, L.T., Zacharias, C. (Hrsg.): Gründungsmangement, München 2001, S. 79 -94.
- Buddensiek, W.: Simulationsspiel, in: Kaiser, F.-J., Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bad Heilbrunn 1999, S. 353-355.
- Bundesagentur für Arbeit 2008: Analytikreport der Statistik –Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, URL: [http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200801/ama/gender\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200801/ama/gender_d.pdf), Aufgerufen am 26.02.2008.
- Bundesweite Gründerinnenagentur (bga): Existenzgründungen durch Frauen in Deutschland – Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen – Daten und Fakten, Heft Nr. 07/2007, URL: [http://www.gruenderinnenagentur.de/bag/pdf/Dateien/Literatur/bga-Publikationen/FAKTENBLATT\\_07\\_2007.pdf](http://www.gruenderinnenagentur.de/bag/pdf/Dateien/Literatur/bga-Publikationen/FAKTENBLATT_07_2007.pdf), Aufgerufen am 26.02.2008.
- Cooper, S. Y., Lucas, W. A.: Developing entrepreneurial self-efficacy and intentions: Lessons from two programmes, in: TSE Entre (Hrsg.): Proceedings of the 52nd ICSB World Conference, Turku School of Economics, Turku 2007.
- Dörner, D.: Lernen des Wissens- und Kompetenzerwerbs, in: Treiber, B., Weinert, F. E.: Lehr-Lernforschung, Heidelberg 1994, S. 134-148.
- Esser, F. H., Twardy, M.: Entrepreneurship als didaktisches Problem einer Universität – aufgezeigt am Organisationsentwicklungskonzept “WIS-EX” der Universität zu Köln, in: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 24 (1998), S.5-26.
- Ebbers, I.: Wirtschaftsdidaktisch geleitete Unternehmenssimulation im Rahmen der Förderung von Existenzgründungen aus Hochschulen, Köln 2004.
- Ewig, G.: Schülerzentriertes Lernen im Wirtschaftsunterricht. Simulation (Fallstudie, Rollenspiel, Lern- und Planspiel), in: Erziehungswissenschaft und Beruf, 2 (1991), S. 130-149.
- Gasse, Y., Camion, C., Ghamgui, A., Tremblay, M.: Entrepreneurial intentions: A cross-cultural study of university students in three countries, working paper 2006-019, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, Québec 2006.
- Gildemeister, R.: Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung, in: Becker, R., Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie, Wiesbaden 2004, S. 132-140.
- Gonon, P.: Schlüsselqualifikationen, in: Kaiser, F.-J., Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bad Heilbrunn, Hamburg 1999, S. 341-342.
- Gummersbach, A.: Die Simulation der Berufsbildung hat Konjunktur, in: Weiterbildung, 6 (1989), S. 38-41.
- Halfpap, K.: Ganzheitliches Lernen im Unterricht kaufmännischer beruflicher Schulen, in: Erziehungswissenschaft und Beruf, 3 (1991), S. 235-252.
- Hansen, K.: Diversity-Management im Kontext frauenförderlicher Konzepte, in: Koall, I., Bruchhagen, V., Höher, F. (Hrsg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur - Managing Gender & Diversity, Münster 2002, S. 27–34.
- Hardeman, W., Johnston, M., Johnston, D.W., Bonetti, D., Wareham, N. J., Kinmonth, A. L.: Application of the Theory of Planned Behavior in behavior change interventions: A systematic review, in: Psychology and Health, 17(2) (2002), S. 123-158.

- Höher, F.: Diversity Training: Perspektiven - Anschlüsse – Umsetzungen, in: Koall, I., Bruchhagen, V., Höher, F. (Hrsg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur - Managing Gender & Diversity, Münster 2002, S. 53-98.
- Kaiser, F.-J., Weitz, B.-O.: Handlungsorientiertes Lernen im schulischen Modellunternehmen, in: Wirtschaft und Erziehung, 3 (1992), S. 89-92.
- Katz, J.A., Gartner, W.B.: "Properties of emerging organizations", in: Academy of Management Review, 13 (3) (1988), S. 429-441.
- Koall, I., Bruchhagen, V.: Zum Umgang mit Unterschieden im Managing Gender Diversity - eine angewandte Systemperspektive, in: Hartman, G., Judy, M. (Hrsg.): Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisation und Gesellschaft, Wien 2005, S. 17-56.
- Kolvereid, L.: Prediction of employment status choice intentions, in: Entrepreneurship Theory and Practice, 21 (1996), S. 47-57.
- Krueger, N.F.: The cognitive psychology of entrepreneurship, in: Acs, Z.J., Audretsch, D. B. (Hrsg.): Handbook of Entrepreneurship Research: An Interdisciplinary Survey and Introduction, London 2003, S. 105-140.
- Krueger, N. F., Brazeal, D.: Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs, in: Entrepreneurship Theory and Practice, 18 (3) (1994), S. 91-104.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., Carsrud, A.: Competing models of entrepreneurial intentions, in: Journal of Business Venturing, 15(2000), S. 411-432.
- Leicht, R., Welter, F.: Gründerinnen und selbstständige Frauen: Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe 2004.
- Pätzold, G.: Berufliche Handlungskompetenz, in: Kaiser, F.-J., Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bad Heilbrunn, Hamburg 1999, S. 405-416.
- Reetz, L.: Konzeption einer Lernfirma, in: Wirtschaft und Erziehung, 11 (1986), S. 351-365.
- Reetz, L.: Zur Bedeutung der Schlüsselqualifikation in der Berufsbildung, in: Reetz, L., Reitmann, T. (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen, Hamburg 1990, S. 16-35.
- Schulte, R.: Finanzierungs- und wachstumstheoretische Aspekte der Frühentwicklung von Unternehmen und deren empirische Analyse, Habilitationsschrift, Universität Dortmund 2002.
- Schulte, R., Klandt, H.: Aus- und Weiterbildungsangebote für Unternehmensgründer und selbständige Unternehmer an deutsche Hochschulen, in: Reihe Forschungsberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Bonn 1996.
- Shapero, A., Sokol, L.: The social dimensions of entrepreneurship, in: Kent, C., Sexton, D., Vesper, K. (Hrsg.): Encyclopedia of entrepreneurship, Englewood Cliffs 1982, S. 72-90.
- Stuber, M.: Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern, München, Unterschleißheim 2004.
- Tegtmeier, S.: Entrepreneurship and the Theory of Planned Behavior - Empirical implications for promoting students' entrepreneurial activity, in: Laveren, E., Crijns, H. (Hrsg.): Proceedings of the RENT XX Conference – Research in Entrepreneurship and Small Business, Antwerpen, Oxford 2006.
- Tegtmeier, S.: Introduction lectures in entrepreneurship - An effective tool for promoting entrepreneurial intentions? - Empirical implications based on the Theory of Planned Behavior, in: TSE Entre, Turku School of Economics (Hrsg.): Proceedings of the 52nd ICSB World Conference, Turku 2007.
- Vedder, G.: Diversity Management in der Organisationsberatung, in: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 37 (1) (2006), S. 7-17.

West., C., Zimmerman, D.H.: Doing Gender, in: Gender & Society, 1 (2) (1987), S. 125-151.

Zumholz, H.: Wege in die Selbständigkeit: die Gründungsaktivität als Resultat eines individuellen Entwicklungsprozesses, Wiesbaden 2002.

## **5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen**

Für die zu erledigenden Arbeitspakete des Projekts (siehe II.3) war eine intensive Zusammenarbeit mit der Verbundpartnerin Stiftung Universität Hildesheim, Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt „Kleine und mittlere Unternehmen“, Prof. Dr. Iona Ebbers. Die Zusammenarbeit wurde organisatorisch durch unzählige einzelne Telefonate, zahlreiche Telefon- und Videokonferenzen und einigen face-to-face Meetings bewältigt.

Auch die Zusammenarbeit mit der bga – Bundesweite Gründerinnen Agentur spielte für die Erreichung unserer Projektziele eine Rolle. Sie stellte uns ihre Netzwerke, Datenbanken und den Zugang zu relevanten Experten und Expertinnen sowie Informationen zur Verfügung. Von besonderer Bedeutung war für das Projekt auch die Möglichkeit der Ankündigung und Bewerbung von Veranstaltungen und auch des Dozierendenhandbuchs auf den Internetseiten der bga (siehe <http://www.gruenderinnenagentur.de/bga/Power-fuer-Gruenderinnen/DIANA/index.php>). Die Ergebnisse des DIANA-Projektes werden ebenfalls auf der Internetseite der bga veröffentlicht werden.

Zentral für die Erreichung unserer Projektziele war aber vor allem die Zusammenarbeit und der wissenschaftliche Austausch mit kooperierenden Hochschulen in Bezug auf die Untersuchung bestehender Gründungssimulationen und die (Weiter-)Entwicklung sowie die Erprobung der darauf basierend entwickelten gender- und diversitysensiblen Gründungssimulation.

## II. Eingehende Darstellung

### 1. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses im Einzelnen mit Gegenüberstellung der vorgegebenen Ziele

Gesamtziel dieses Vorhabens (siehe auch Gliederungspunkt I. 1) ist es, im Rahmen von universitären Übungsfirmen Gendersensibilität bei den Studierenden in Bezug auf unternehmerische Selbstständigkeit zu fördern. Durch eine Analyse universitärer und verwandter Übungsfirmen (Gründungssimulationen) sollten Stärken und Schwächen vorhandener Ansätze aufgedeckt (Potenzialanalyse) und auf dieser Basis das Konzept der Übungsfirmen für den tertiären Bildungsbereich weiterentwickelt, erprobt und zu einem als modellhaft wahrnehmbaren, gendersensiblen Qualifizierungskonzept ausgeformt (Entwicklung) werden. Durch das Konzept soll ermöglicht werden ein ausgearbeitetes Qualifizierungsprogramm flächendeckend an deutschen Universitäten anzubieten. Durch die Zusammenarbeit mit der Bundesweiten Gründerinnenagentur (bga) soll die Existenz dieses Programms der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

Die Zuwendung wurde verwendet um die genannten Ziele (siehe auch die Aufteilung in einzelne Arbeitspakete I. 3) zu erreichen. Dabei wurden im Einzelnen die folgenden Ergebnisse erricht:

#### **Recherche zu aktiven universitären Übungsfirmen, Datenerhebungen**

Durch ein mehrstufiges Verfahren unter Einbeziehung von Gründungslehrstühlen, Transferstellen und gründungsbezogenen Initiativen der Hochschulen wurde ein umfassendes Bild der aktuellen Übungsfirmen- bzw. Gründungssimulationslandschaft erhoben. Eine **erste Umfrage** bei 197 relevanten Akteuren der Entrepreneurship Education an Hochschulen in Bezug auf den potenziellen Einsatz der Simulationsmethode Übungsfirma bzw. auf den Einsatz von Lehrveranstaltungen die den Kriterien einer Übungsfirma entsprechen wurde per E-Mail durchgeführt. Als **Selektionskriterien** für eine Übungsfirma wurden die folgenden festgelegt:

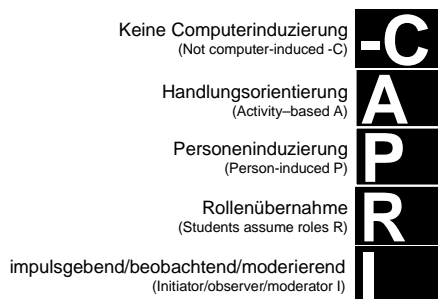
- Ein hoher Anteil an Handlungsorientierung.  
Diese ist generell maßgeblich, um problemlösendes, selbstständiges und reflexives Arbeiten und Lernen zu ermöglichen.
- Personeninduziertes Handeln.  
Im Gegensatz zu computergestützten Simulationen bedeutet dies, dass die Handlungen in ihrer möglichen Vielfalt von anwesenden Personen (vor allem von Studierenden) initiiert werden.
- Kein computerinduziertes Handeln.  
Dieses wurde als Ausschlusskriterium definiert, da in einer Übungsfirma die Interaktion der Studierenden und die Tragweite der eigenständig und im Team getroffenen Entscheidungen im Vordergrund des Lernens stehen sollen.
- Aktive Rollenübernahme durch Studierende.  
Das Konzept der Rolle kann eine Identifikation mit dem Gründungsgeschehen und den Gründungspersonen erleichtern. Außerdem ermöglicht es, Entscheidungsprozesse sowie die erreichten Ergebnisse, unbeschadet der eigenen Person, zu reflektieren (vgl. Baur/Marti, 2000, S.41f.).
- Die Funktion der/des Dozierenden ist impulsgebend/beobachtend/moderierend.

Dozierende sollen nur in Ausnahmefällen steuern und lenkend eingreifen (vgl. Ebbers, 2004, S. 156).

Es haben 89 Hochschulen geantwortet und davon 57 Hochschulen zu 138 Veranstaltungen den Fragebogen ausgefüllt. Als Ergebnisse zu dieser Erhebung können die folgenden Punkte zusammenfassend festgehalten werden:

- Es besteht eine sehr große Vielfalt an Veranstaltungskonzepten in der Gründungsqualifizierung an deutschen Hochschulen.
- Der Methodenbegriff wird sehr diffus gefasst und die Verwendung von Methoden kaum theoretisch verankert.
- Auch der Simulationsbegriff wird sehr weit gefasst, und in seiner Verwendung sind keine theoriegeleiteten Bezüge erkennbar. Die Spanne des „Simulierens“ reicht von Projektarbeiten in Zusammenarbeit mit Praktikern über Businessplanerstellung in Einzelarbeit bis hin zu aufwendigen Planspielen und Übungsfirmen.
- Auf zahlreiche Lehrveranstaltungen treffen einzelne Kriterien einer Übungsfirma zu, nur wenige vereinen jedoch alle Kriterien auf sich.
- Es existieren erhebliche terminologische Verwerfungen in Bezug auf die Verwendung des Begriffs „Übungsfirma“.

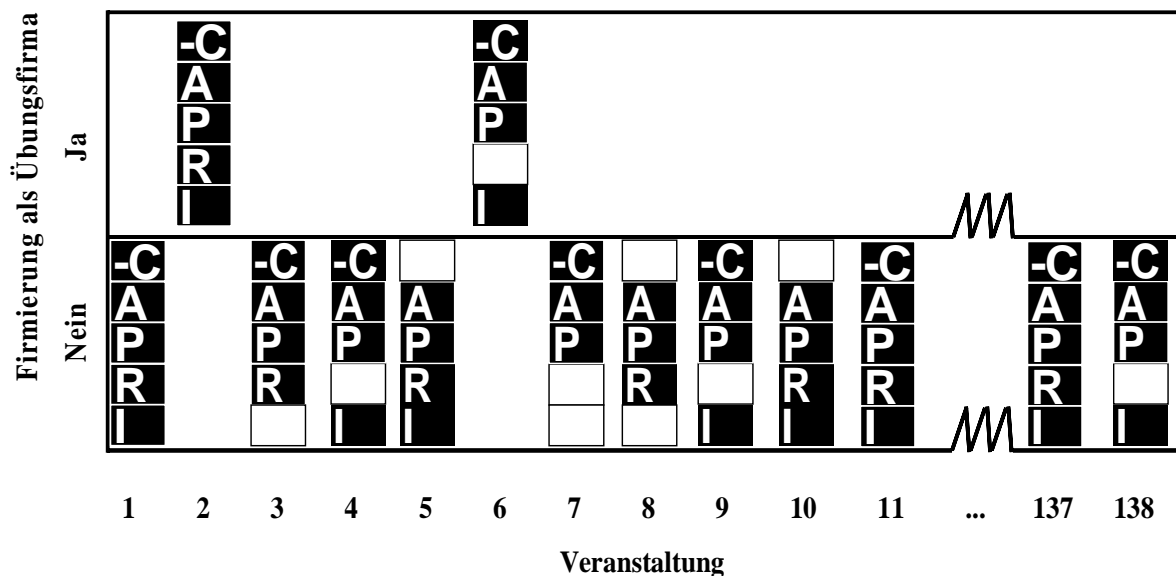
Diesen Ergebnissen entsprechend soll versucht werden die untersuchten Veranstaltungen danach zu klassifiziert, inwieweit sie die Kriterien einer Übungsfirma erfüllen und danach, ob die Veranstaltung als Übungsfirma firmiert ist. Die folgende Abbildung zeigt die graphische Darstellung einer Veranstaltung, die alle Übungsfirmen-Merkmale auf sich vereint. Jedem erfüllten Kriterium wird ein schwarzer Balken zugeordnet. Die von einer Veranstaltung nicht erfüllten Kriterien bleiben weiß.



**Abbildung 1: Muster einer Veranstaltung, die alle Übungsfirmenkriterien erfüllt (eigene Darstellung)**

Werden alle Veranstaltungen auf diese Weise in die folgende Abbildung eingeordnet, so werden die oben zusammengefassten Untersuchungsergebnisse offensichtlich. Hier soll nur ein Ausschnitt daraus dargestellt werden. Es wird deutlich, dass sich nur wenige Veranstaltungen „Übungsfirma“ nennen. Diese sind in der oberen Hälfte der folgenden Abbildung dargestellt (Veranstaltungen 2 und 6). Nicht alle Veranstaltungen, die sich Übungsfirma nennen, vereinen alle Übungsfirmenkriterien auf sich (Veranstaltung 6). Im unteren Abschnitt der Abbildung werden diejenigen Veranstaltungen dargestellt, die sich nicht Übungsfirma nennen. Es ist offensichtlich, dass es sich dabei um die Mehrheit der recherchierten Veranstaltungen handelt. In dieser Gruppe sind einige Veranstaltungen (Veranstaltungen 1, 11 und 137), die alle Übungsfirmenkriterien erfüllen und zahlreiche, die sie nur teilweise erfüllen, z.B. weil die Studierenden keine Rollen übernehmen oder der/die Dozierende nicht nur impulsgebend/beobachtend und/oder moderierend wirkt. Die Abbildung macht die terminologischen Verwerfungen im Hinblick auf die Verwendung des Übungsfirmenbegriffs besonders deutlich. Es gibt sowohl in der Gruppe von

Veranstaltungen, die sich Übungsfirma nennen, als auch in der Gruppe, die nicht als Übungsfirma firmieren, Veranstaltungen, die alle Kriterien auf sich vereinen. Dass sich eine Veranstaltung Übungsfirma nennt, bedeutet noch nicht, dass sie alle Übungsfirmenkriterien auf sich vereint. Grundsätzlich sind folglich in der unteren und oberen Hälfte der Abbildung alle Kriterienkombinationen möglich. Darüber hinaus wird auch deutlich, dass es insgesamt verhältnismäßig wenige Veranstaltungen gibt, die alle Kriterien auf sich vereinen (Veranstaltungen 1, 2, 11, und 137) und demgegenüber eine große Vielfalt sehr unterschiedlicher Veranstaltungskonzepte.



**Abbildung 2: Klassifizierung von Veranstaltungen nach Firmierung und Anzahl der Übungsfirmen-Merkmale (eigene Darstellung)**

Auf Grund der terminologischen Brüche mit dem Begriff der Übungsfirma wurde im Weiteren der Begriff der handlungsorientierten Gründungssimulation verwendet. Es sei an dieser Stelle auch erwähnt, dass bei den Recherchen einige sehr interessante Gründungssimulationen identifiziert werden konnten, die in anderen Bereichen als der Gründungslehre angeboten werden z.B. im Garten- und Landschaftsbau oder im Bereich Personal und Organisation. Damit erweisen sich gründungsbezogene Fragestellungen scheinbar für viele Disziplinen als relevant.

Es wurden in einer **zweiten Fragebogenrunde** solche Veranstaltungen näher befragt, die den Kriterien einer Übungsfirma weitestgehend zu entsprechen scheinen. Das bedeutet, dass z.B. computerinduzierte Veranstaltungen ausgeschlossen wurden. Aus den Antworten zu verwendeten Methoden im ersten Fragebogen muss außerdem auf eine im Rahmen der Veranstaltung teilnehmend beobachtbare Interaktion geschlossen werden können. Veranstaltungen, die handlungsorientierte Simulationsmethoden nur in Gruppenarbeiten außerhalb der Veranstaltungszeit anwenden, sind für das Projekt nicht relevant und wurden nicht weiter betrachtet.

Es wurden 31 Institutionen mit 47 Simulationsveranstaltungen für eine zweite tiefer gehende Befragung ausgewählt. Die Befragten erhielten einen Fragebogen zur Beschreibung ihrer Simulationsveranstaltung für eine spätere Analyse. Der gemeinsame Fragebogen der beiden Verbundpartner nimmt Bezug auf die folgenden Punkte

- der Rahmenbedingungen,



- der Zielgruppe und Zielsetzung,
- der inhaltlichen Aspekte,
- des Methodeneinsatzes und
- des Führungsstils in der Gründungssimulation.

Es wurden von 17 Hochschulen Fragebögen zu 26 Veranstaltungen zurückgesandt. Für eine **teilnehmende Beobachtung** konnten daraus neun Simulationsveranstaltungen ausgewählt werden, da nur für diese nach der detaillierten zweiten Befragung festgestellt werden konnte, dass die Veranstaltung konzeptionell den Übungsfirmenkriterien entspricht und

- dass die Veranstaltung einen Ansatz bietet, die Interaktion der Studierenden unter dem Aspekt des Doing-Gender und Managing Gender- and Diversity (MGD) zu beobachten und
- dass die Veranstaltung noch im Sommersemester 2007 bzw. im Wintersemester 2007/08 stattfindet und damit teilnehmend beobachtbar ist.

Für weitere fünf Fälle wurden Dozierende für ein **Experteninterview** ausgewählt. Diese wurde dann vorgenommen, wenn nach der detaillierten zweiten Befragung festgestellt werden konnte, dass die Veranstaltung konzeptionell den Übungsfirmenkriterien entspricht und

- dass die Veranstaltung für eine umfassende Analyse des bundesweiten Hochschulangebotes an Übungsfirmen unverzichtbar ist, **aber**
- die identifizierte Veranstaltung an der anbietenden Hochschule aus hochschulinternen Gründen für eine teilnehmende Beobachtung nicht zur Verfügung steht oder
- die identifizierte Veranstaltung aktuell nicht mehr angeboten wird. (Für die Einstellung der Veranstaltung wurden meist personelle bzw. organisatorische Gründe angeführt, aber auch, dass das Projekt „Übungsfirma“ so erfolgreich war, dass die Übungsfirma direkt als Unternehmen an den Markt ging.).

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über für die beiden Verbundpartner wichtige Aspekte bei den teilnehmenden Beobachtungen und Experteninterviews:

<b>Beobachtung</b>	<b>Experteninterview</b>
(Die Beobachtung aller folgenden Punkte fand besonders unter dem Aspekt des MGD-Ansatzes, der Handlungsorientierung und der Simulation statt)	
- Zielsetzung und Lernziel	- Zielsetzung und Lernziel
- Zielgruppe und Zusammensetzung	- Zielgruppe und ihre Zusammensetzung
- Inhaltliche Aspekte	- Inhaltliche Aspekte
- Methodeneinsatz	- Methodeneinsatz
- Arbeitsprozesse	- Bedeutung von Handlungsorientierung
- Mediale Ausstattung/Medieneinsatz	- Realitätsnahes Erleben und Simulation
- Kommunikation	- Managing Gender- u. Diversity-Aspekte
- Rollenübernahme und Gruppendynamik	

**Abbildung 3: Aspekte der teilnehmenden Beobachtungen und Experteninterviews (eigene Darstellung)**

Als erstes Auswertungsergebnis können auch für die zweite Erhebung, die teilnehmende Beobachtungen und Teilnehmendenbefragungen sowie alternativ die Experteninterviews, zusammengefasst ein uneinheitliches Verständnis sowohl des Begriffs der

Handlungsorientierung als auch der Begriffe der Methode im Allgemeinen wie auch der Simulations- und Übungsfirmenmethode im Besonderen festgestellt werden. Dennoch konnten aus der großen Vielfalt an Veranstaltungskonzepten wertvolle Anregungen für eine Modulgestaltung im Rahmen des DIANA-Projektes gewonnen werden. Für die Integration des Managing Gender- and Diversity-Ansatzes gibt es in Gründungssimulationen der Gründungslehre nach unseren bisherigen Kenntnissen allerdings keine Vorbilder. Es wurde vielmehr deutlich, dass Genderthemen in den Veranstaltungen keine explizite Rolle spielen.

Bei den Besuchen zur teilnehmenden Beobachtung und bei den Experteninterviews wurde außerdem versucht, die Hochschulen für eine Erprobung der zu entwickelnden Gründungssimulation bzw. für eine Multiplikatorenschulung zu gewinnen.

### **Klassifizierung und Typenbildung der beobachteten Gründungssimulationssequenzen**

Die neun beobachteten und fünf interviewten Gründungssimulationen wurden auf Basis der von ihnen selbst ausgefüllten detaillierten zweiten Fragebögen nach inhaltlichen, organisatorischen und führungsstil-bezogenen Dimensionen der Veranstaltung klassifiziert.

In Bezug auf den Inhalt wird nach inhaltlich-materiellen Aspekten in Bezug auf behandelte Gründungsthemen, nach der inhaltlichen Verknüpfung und nach der konzeptionellen sowie der methodischen Aufbereitung der Inhalte kategorisiert.

Die folgende Abbildung stellt die Oberkategorien der Klassifizierungsdimension „Inhaltlich-materiell“ mit den Gründungsthemen, die ihnen zuzuordnen sind, dar.

Inhaltlich-materielle Oberkategorien	Gründungsthemen
Persönliche Aspekte und Fähigkeiten	Gründungsperson; Unternehmerpersönlichkeit; Unternehmerisches Verhalten; familiäre/persönliche Aspekte; soziale Netzwerke/Kooperation; Verhandlungstechniken, Kommunikationsverhalten; fachliche/-persönliche Voraussetzungen
Team-Aspekte	Teamgründung; Teambildung
Rechtliche Aspekte	Rechtliche Aspekte; gesetzliche Meldepflichten, Haftungsrisiko; Schutzrechte, Patente, Markenrecht
Steuern	Steuern, Steuerrecht
Art der Gründung	Existenzgründung; Gründung aus der Arbeitslosigkeit; Nebenberufliche Selbständigkeit; Franchise; Technologiegründung; Innovative Gründung; Hochschulausgründung; Klein-, Kleinstgründung; Freie Berufe; Nachfolge, Nachfolgeprozess
Businessplan	Businessplan, Gründungsplanung
Personal und Führung	Personalführung, -planung, Führungsinstrumente
Finanzierungsarten	Finanzierungsmodelle, -prozess; Mezzanine Finanzierung; Micro-lending; Venture Capital; Beteiligungskapital; Kreditsicherheiten, Rating
Finanzplanungsinstrumente	Kapitalbedarfs-, Finanzierungsplan; Ertragsvorschau, -planung; Liquiditätsplanung; Kalkulation; Risikoanalyse, -management
Marketing	Wettbewerbs-, Konkurrenzanalyse; Markterkundung, Datensammlungstechniken; Marktsegmentierung, -positionierung; Zielgruppenanalyse; Opportunity Evaluation; Markteintrittsstrategie; Gründungsmarketing; Kundenansprache, Kommunikation; Kundenzufriedenheit, -bindung; Umsatzplanung; Leistungsprogrammpolitik; Vertriebswege
Organisations- und Geschäftsmodelle	Standortwahl; Strategische Geschäftsfeldanalyse; Geschäftsfeldplanung; Organisationsentwicklung; Geschäftsprozessmodelle; Entscheidungsbildung, Projektmanagement
Unternehmensanalyse und -steuerung	Unternehmensanalyse, -bewertung; Organisations- und Prozessgestaltung; Unternehmenssteuerung; Controlling, Rechnungswesen
Family Business	Family Business
Erfolgsfaktoren	Erfolgsfaktoren
Förderung u. Fördergelder	Förderung u. Fördergelder
Gründungsberatung	Gründungsberatung
Gründungsidee, Kreativitätsentwicklung, Ideenentwicklung	Gründungsidee, Kreativitätsentwicklung, Ideenentwicklung

**Abbildung 4: Oberkategorien der Dimension „Inhaltlich-materiell“ (eigene Darstellung)**

Diesen inhaltlichen Oberkategorien konnten die Gründungssimulationssequenzen<sup>1</sup> folgendermaßen zugeordnet werden.

<sup>1</sup> Die Gründungssimulationssequenzen werden hier und im Folgenden anonymisiert dargestellt.

inhaltlich materiell in Bezug auf Gründungsthemen	beobachtete Gründungssimulationen									Interview zu Gründungssimulationen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5
	Persönliche Aspekte und Fähigkeiten	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Team-Aspekte				x	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Rechtliche Aspekte	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		
Steuern		x	x				x					x		
Art der Gründung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
Businessplan	x			x	x	x		x	x			x	x	
Personal und Führung		x	x		x	x		x					x	
Finanzierungsarten				x	x	x	x	x	x				x	
Finanzplanungsinstrumente	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	
Marketing	x	x	x	x	x	x		x	x			x	x	
Organisations- und Geschäftsmodelle		x	x	x	x	x		x	x			x	x	
Unternehmensanalyse- und steuerung					x	x							x	
Family Business														
Erfolgsfaktoren													x	
Förderung u. Fördergelder	x				x	x		x	x			x		
Gründungsberatung		x	x	x	x	x	x			x				x
Versicherung		x	x											x
Gründungsidee, Kreativitätsentwicklung,	x			x	x	x		x	x		x	x		
TYPUS	A	B	B	C	C	C	D	C	E	A	A	A	F	G

Abbildung 5:Kategorisierung zur Dimension „Inhalt“ (eigene Darstellung)

Aus der Kategorisierung in der Dimension „Inhaltlich-materiell“ ergeben sich sieben verschiedene Typen von Gründungssimulationen.

Typ Inhalt A (hellorange): In diesem inhaltlich-materiellen Veranstaltungstyp wird der Gründungsidee und der Kreativitätsentwicklung Zeit eingeräumt. Darüber hinaus spielen persönliche Aspekte und Fähigkeiten eine Rolle. Auch Teamaspekte und Gründungsteams werden hier häufig thematisiert. Auf die zentralsten Gründungsthemen wie die rechtlichen Aspekte, die Art der Gründung, Finanzplanungsinstrumente, Marketing, Organisations- und Geschäftsmodell wird eingegangen. Dazu zählen die beobachtete Veranstaltung 1 und die Veranstaltungen 1, 2 und 3, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Inhalt B (hellgrün): Dieser Veranstaltungstyp geht nicht auf Gründungsidee und Kreativitätsentwicklung oder Teamaspekte ein. Besonderheiten dieses Typus sind die Behandlung der Themen Steuern, Personal und Führung, Gründungsberatung und Versicherungen. Auf die zentralsten Gründungsthemen wie die rechtlichen Aspekte, die Art der Gründung, Finanzplanungsinstrumente, Marketing, Organisations- und Geschäftsmodell wird eingegangen. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 2 und 3.

Typ Inhalt C (gelb): Wie bei dem Typus Inhalt A wird in diesem Veranstaltungstyp der Gründungsidee und der Kreativitätsentwicklung Zeit eingeräumt, spielen persönliche Aspekte und Fähigkeiten sowie Teamaspekte und Gründungsteams eine Rolle. In diesem Veranstaltungstypus werden darüber hinaus auch Personal und Führung, die Erstellung eines Businessplans, Gründungsberatung sowie verschiedene Finanzierungsarten thematisiert. Auf die zentralsten Gründungsthemen wie die rechtlichen Aspekte, die Art der Gründung, Finanzplanungsinstrumente, Marketing, Organisations- und Geschäftsmodell wird eingegangen. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 4, 5, 6 und 8.

Den vier weiteren Typen kann je nur eine Veranstaltung zugeordnet werden. Dabei kennzeichnet die Veranstaltung vom Typus Inhalt D (blau) die Betonung der Themen rechtliche Aspekte, Steuern, Förderung und Fördergelder. Es wird auch auf persönliche Aspekte eingegangen. Die Veranstaltung vom Typus Inhalt G (violett) kennzeichnet eine Konzentration auf nur wenige Themen. Hierzu zählen persönliche und Teamaspekte, die

Art der Gründung und die Gründungsberatung. Der Typus Inhalt E (hellblau) wird hingegen durch eine besondere thematische Breite gekennzeichnet. Außer Personal- und Führung sowie Family-Business werden alle anderen Gründungsthemen der vorgegebenen thematischen Oberkategorien in der Veranstaltung behandelt. Die Veranstaltung vom Typus Inhalt F (pink) behandelt ebenfalls sehr viele Gründungsthemen. Mit der Veranstaltung vom Typus „Inhalt hellblau“ gehört sie zu den einzigen Veranstaltungen, die auch Erfolgsfaktoren thematisieren. Auf die relativ zentralen Gründungsthemen rechtliche Aspekte und die Art der Gründung wird bei der Veranstaltung vom Typus Inhalt E (hellblau) nicht eingegangen.

In Bezug auf die Dimension „inhaltliche Verknüpfung“ wird in die Kategorien Partialanalyse, Simultananalyse und Totalanalyse unterschieden. Wenn das Simulationsmodell der Veranstaltung so angelegt ist, dass nur Ausschnitte des innerbetrieblichen Geschehens betrachtet werden und nur bestimmte Teilbereiche, unternehmerische Funktionen und Aufgabenbereiche abgedeckt sind, handelt es sich um ein Simulationsmodell mit Partialanalyse. Ist das Simulationsmodell der Veranstaltung jedoch innerbetrieblich ganzheitlich konstruiert und deckt es alle unternehmerischen Aufgabenbereiche ab, so handelt es sich um ein Simulationsmodell mit Simultananalyse. Um eine ausgeprägte Totalanalyse handelt es sich, wenn in der Veranstaltung alle unternehmerischen Aufgabenbereiche und auch das Marktgeschehen und/oder der Wettbewerb abgedeckt werden und die Veranstaltung darüber hinaus neben den betrieblichen auch persönliche Aspekte von Gründungspersonen erfasst.

inhaltliche Verknüpfung	beobachtete Gründungssimulationen									Interview zu Gründungssimulationen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5
	Partialanalyse				k.A.			x	x	k.A.	x	x		
Simultananalyse	x	x	x	k.A.	x	x			k.A.			x	x	x
Totalanalyse: Simultananalyse und	x	x	x	k.A.	x	x			k.A.			x	x	x
Persönliche Aspekte und	x			x				x	x	x	x	x	x	
Marktgeschehen/Wettbewerb	x	x	x	k.A.	x	x			x	x	x	x	x	
TYPUS	A	B	B	C	B	B	D	E	C	F	F	A	A	G

Abbildung 6: Kategorisierung zur Dimension „inhaltliche Verknüpfung“ (eigene Darstellung)

Aus der Kategorisierung in der Dimension „inhaltliche Verknüpfung“ ergeben sich sieben verschiedene Typen von Gründungssimulationen.

Typ inhaltliche Verknüpfung A (hellgrün): Bei diesem Veranstaltungstypus liegt eine Simultananalyse vor. Das Simulationsmodell der Gründungssimulation ist innerbetrieblich ganzheitlich konstruiert und alle unternehmerischen Aufgabenbereiche werden abgedeckt. Darüber hinaus liegt eine Totalanalyse mit Bezug auf persönliche Aspekte und das Marktgeschehen/den Wettbewerb vor. Zu diesem Veranstaltungstypus zählen die beobachtete Veranstaltung 1 und die Veranstaltungen 3 und 4, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ inhaltliche Verknüpfung B (hellorange): Bei diesem Veranstaltungstypus liegt eine Simultananalyse vor. Darüber hinaus liegt eine Totalanalyse ohne Bezug auf persönliche Aspekte aber mit Bezug auf das Marktgeschehen/den Wettbewerb vor. Zu diesem Veranstaltungstypus zählen die beobachteten Veranstaltungen 2, 3, 5 und 6.

Typ inhaltliche Verknüpfung C (violett): Zu diesem Veranstaltungstypus zählen die beobachteten Veranstaltungen 4 und 9. Zu deren inhaltlicher Verknüpfung konnten nur eingeschränkt Daten gewonnen werden. In der Veranstaltung 4 werden über betriebliche

Aspekte hinaus auch persönliche Aspekte behandelt und in Veranstaltung 9 darüber hinaus auch das Marktgeschehen und der Wettbewerb berücksichtigt.

Typ inhaltliche Verknüpfung F (gelb): Bei diesem Veranstaltungstypus liegt keine Simultan- sondern eine Partialanalyse vor. In der Gründungssimulation werden nur Ausschnitte des innerbetrieblichen Geschehens betrachtet und nur bestimmte Teilbereiche, unternehmerische Funktionen und Aufgabenbereiche abgedeckt. Darüber hinaus liegt eine Totalanalyse mit Bezug auf persönliche Aspekte und das Marktgeschehen/den Wettbewerb vor. Zu diesem Veranstaltungstypus zählen die Veranstaltungen 1 und 2, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Den drei weiteren Typen inhaltlicher Verknüpfung kann je nur eine Veranstaltung zugeordnet werden. Bei der beobachteten Veranstaltung 7 des Typus D (türkis) liegt nur eine Partialanalyse vor. Bei der beobachteten Veranstaltung 8 des Typus E (pink) liegt eine Partialanalyse vor bei der auch persönliche Aspekte von Gründungspersonen eine Rolle spielen. Bei der Veranstaltungen 5, zu der der/die Dozierende interviewt wurde, vom Typus G (grün) liegt eine Totalanalyse vor, es werden aber weder persönliche Aspekte der Gründungsperson noch das Marktgeschehen/der Wettbewerb betrachtet.

In Bezug auf die Dimension „konzeptionelle Aufbereitung der Inhalte“ wird in die Kategorien Prozessmodelle, statische Modelle sowie in Wettbewerbs- und Kooperationsmodelle unterschieden.

konzeptionelle Aufbereitung der Inhalte	beobachtete Gründungssimulationen									Interview zu Gründungssimulationen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5
	<b>Gründungsprozess:</b>													
Vorgründungsphase,	x	x	x	x			x	x	x					x
Gründungsphase,		x	x	x	x	x	x		x			x		
Frühentwicklungsphase,					x	x				x	x	x	x	x
<b>TYPUS</b>	A	B	B	B	C	C	B	A	B	D	D	C	D	E
<b>Wettbewerbs- und Kooperationsmodelle:</b>														
Teams kooperieren,									x					
Teams stehen im Wettbewerb zueinander,							x		x			x	x	
Teams unterhalten Geschäftsbeziehungen,								x	x	x	x		x	
<b>TYPUS</b>	A	A	A	A	A	A	B	C	D	C	C	B	D	A

Abbildung 7: Kategorisierung zur Dimension „konzeptionelle Aufbereitung der Inhalte“ (eigene Darstellung)

In der Dimension „konzeptionelle Aufbereitung der Inhalte“ kann nach den betrachteten Phasen des Gründungsprozesses und nach der der Veranstaltung zugrunde liegenden Art des Wettbewerbs- und Kooperationsmodells kategorisiert werden. Bei der Kategorisierung nach der betrachteten Phase im Gründungsprozess ergeben sich fünf verschiedene Typen von Gründungssimulationen.

Typ Gründungsprozess A (gelb): In diesem Veranstaltungstypus wird nur die Vorgründungsphase betrachtet. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 1 und 8.

Typ Gründungsprozess B (hellorange): In diesem Veranstaltungstyp wird über die Vorgründungsphase hinaus auch die Gründungsphase betrachtet. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 2, 3, 4, 7 und 9.

Typ Gründungsprozess C (orange): In diesem Veranstaltungstypus werden die Gründungsphase und die Frühentwicklungsphase betrachtet. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 5 und 6 sowie die Veranstaltung 3, zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Gründungsprozess D (pink): In diesem Veranstaltungstypus wird nur die Frühentwicklungsphase betrachtet. Dazu zählen die Veranstaltungen 1, 2 und 4, zu denen der/die Dozierende interviewt wurden.

Typ Gründungsprozess E (violett): In diesem Veranstaltungstypus werden die Vorgründungsphase und die Frühentwicklungsphase betrachtet. Dazu zählt nur die Veranstaltungen 5, zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

Bei der Kategorisierung nach der Art des Wettbewerbs- bzw. Kooperationsmodells ergeben sich ebenfalls fünf verschiedene Typen von Gründungssimulationen.

Typ Wettbewerbs- bzw. Kooperationsmodell A (hellgrün): In diesem Veranstaltungstypus sind keine Wettbewerbs- und Kooperationsprozesse angelegt. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 1-6 und die Veranstaltung 5, zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Wettbewerbs- bzw. Kooperationsmodell B (dunkelgrün): In diesem Veranstaltungstypus stehen Teams im Wettbewerb zueinander. Dazu zählen die beobachtete Veranstaltung 7 und die Veranstaltung 3 zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Wettbewerbs- bzw. Kooperationsmodell C (hellblau): In diesem Veranstaltungstypus unterhalten die einzelnen Teams Geschäftsbeziehungen zueinander. Dazu zählen die beobachtete Veranstaltung 8 und die Veranstaltungen 1 und 2, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Wettbewerbs- bzw. Kooperationsmodell D (türkis): In diesem Veranstaltungstypus stehen Teams im Wettbewerb zueinander und unterhalten Geschäftsbeziehungen. Dazu zählt nur die Veranstaltungen 4, zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Wettbewerbs- bzw. Kooperationsmodell (dunkelblau): In diesem Veranstaltungstypus kooperieren Teams, sie stehen im Wettbewerb zueinander und unterhalten Geschäftsbeziehungen. Dazu zählt nur die beobachtete Veranstaltung 8.

In Bezug auf die Dimension „methodische Aufbereitung der Inhalte“ wird in die Kategorien finanzwirtschaftliche Analyseverfahren, Methoden der Marktsegmentierung, sowie Techniken der Datensammlung und -analyse unterschieden.

methodische Aufbereitung der Inhalte	beobachtete Gründungssimulationen									Interview zu Gründungssimulationen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5
	finanzwirtschaftliche Analyseverfahren	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Methoden der Marktsegmentierung	x			x	x	x		x	x	x	x	x	x	
Techniken der Datensammlung und -analyse	x			x	x	x		x	x	x	x		x	
TYPUS	A	B	B	A	A	A	C	A	A	A	A	D	A	C

Abbildung 8: Kategorisierung zur Dimension „methodische Aufbereitung der Inhalte“ (eigene Darstellung)

Aus der Kategorisierung in der Dimension „methodische Aufbereitung der Inhalte“ ergeben sich vier verschiedene Typen von Gründungssimulationen.

Typ methodische Aufbereitung der Inhalte A (orange): In diesem Veranstaltungstypus werden die Inhalte methodisch mit Hilfe von finanzwirtschaftlichen Analyseverfahren, Methoden der Marktsegmentierung und Techniken der Datensammlung und -analyse aufbereitet. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 1, 4, 5, 6, 8 und 9 und die Veranstaltungen 1, 2 und 4, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ methodische Aufbereitung der Inhalte D (hellorange): In diesem Veranstaltungstypus werden die Inhalte methodisch mit Hilfe von finanzwirtschaftlichen Analyseverfahren und Methoden der Marktsegmentierung aufbereitet. Dazu zählt die Veranstaltungen 3, zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ methodische Aufbereitung der Inhalte B (gelb): In diesem Veranstaltungstypus werden die Inhalte methodisch nur mit Hilfe von finanzwirtschaftlichen Analyseverfahren aufbereitet. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 2 und 3.

Typ methodische Aufbereitung der Inhalte C (türkis): In diesem Veranstaltungstypus werden die Inhalte nicht systematisch durch die genannten Methoden aufbereitet. Dazu zählt die beobachtete Veranstaltung 7 und die Veranstaltung 5, zu der der/die Dozierende interviewt wurde.

In Bezug auf die Dimension „Organisation“ werden die Kategorien Modularisierung, Durchführungssequenz und Zugangsvoraussetzungen betrachtet.

	beobachtete Gründungssimulationen									Interview zu Gründungssimulationen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5
	Modularisierung der Veranstaltung TYPUS				x	x	x		x	x	x	x		
Durchführungsfrequenz TYPUS	A	A	A	B	B	B	A	B	B	B	B	A	A	A
Zugangsvoraussetzung TYPUS	A	B	B	B	A	A	C	A	A	D	D	C	B	A
	kein Vorwissen	Vorwissen durch andere Veranstaltung	Vorwissen durch andere Veranstaltung	keine	Vor-diplom	Vor-diplom	Vorwissen durch andere Veranstaltung	keine	keine	keine	keine	Zu-lassung zum Master	Zu-lassung zum Master	keine
	A	B	B	C	D	D	B	C	C	C	C	E	E	C

Abbildung 9: Kategorisierung zur Dimension „Organisation“ (eigene Darstellung)

Zu den Veranstaltungen, die aus mehreren Modulen bestehen, zählen die beobachteten Veranstaltungen 4, 5, 6, 8, und 9 sowie die Veranstaltungen 1 und 2, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde, vom Typus Modularisierung B.

In der Kategorie Durchführungssequenz werden Veranstaltungen vom Typus Durchführungssequenz A, die sowohl im Winter- und im Sommersemester (hellgrün: beobachtete Veranstaltung 1, 5, 6, 8 und 9 und Veranstaltung 5, zu der der/die Dozierende interviewt wurde) stattfinden, Veranstaltungen vom Typus Durchführungssequenz B, die nur im Wintersemester (dunkelgrün: beobachtete Veranstaltung 2, 3 und 4 und Veranstaltung 4, zu der der/die Dozierende interviewt wurde) oder vom Typus Durchführungssequenz C, die nur im Sommersemester (gelb: beobachtete Veranstaltung 7 und Veranstaltung 3, zu der der/die Dozierende interviewt wurde) stattfinden und solche vom Typus Durchführungssequenz D, die nicht mehr angeboten werden (hellblau: Veranstaltung 1 und 2, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde), unterschieden.

Die Zugangsvoraussetzungen der untersuchten Gründungssimulationen sind sehr unterschiedlich. In der beobachteten Veranstaltung 1 vom Typus Zugangsvoraussetzung A wird als einziger Veranstaltung gefordert, dass die Teilnehmenden explizit über kein wirtschaftswissenschaftliches Vorwissen verfügen (pink). In den beobachteten Veranstaltungen 2, 3 und 7 vom Typus Zugangsvoraussetzung B wird gefordert, dass die



Teilnehmenden in bestimmten Lehrveranstaltungen bereits spezifisches Vorwissen erlernt haben (petrol). Vorwissen in Form eines bestandenen Vordiploms wird in den beobachteten Veranstaltungen 5 und 6 vom Typus Zugangsvoraussetzungen D von den Teilnehmenden für die Zulassung zur Veranstaltung gefordert (violett). Die Zulassung zum Masterstudiengang wird in den Veranstaltungen 3 und 4, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde, vom Typus Zugangsvoraussetzungen E gefordert (türkis). Keine bestimmten Zugangsvoraussetzungen bestehen bei den beobachteten Veranstaltungen 4, 8 und 9 sowie bei den Veranstaltungen 1, 2 und 5, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde (Typus Zugangsvoraussetzungen C, hellblau).

In Bezug auf die Dimension „Führungsstil“ werden die Kategorien direkter Stil, partizipativer Stil, Koordination der Teilnehmenden über Anreize, über Anweisungen bzw. über Vertrauen betrachtet.

Führungsstile	beobachtete Gründungssimulationen									Interview zu Gründungssimulationen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5
	direktiver Stil									x				
partizipativer Stil	x			x	x	x		x		x	x			
Koordination der TN über Anreize				x	x	x								
Koordination der TN über zu Beginn vorgegebene Ziele (Vertrauen)		x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x
TYPUS	A	B	B	C	D	D	B	E	F	E	E	B	B	B

Abbildung 10: Kategorisierung zur Dimension „Führungsstile“ (eigene Darstellung)

Aus der Kategorisierung in der Dimension „Führungsstil“ ergeben sich sechs verschiedene Typen von Gründungssimulationen.

Typ Führungsstil A (hellgrün): Zu diesem Typus zählt nur die beobachtete Veranstaltung 1, in der ein partizipativer Führungsstil praktiziert wird. Die Teilnehmenden können Vorschläge zur Gestaltung der Lehrveranstaltung einbringen, Ziel formulieren etc.

Typ Führungsstil B (gelb): Diesen Typus charakterisiert die Vorgabe bestimmter Ziele zu Beginn der Veranstaltung, wodurch im Vertrauen auf die Einhaltung der vorgegebenen Ziele geführt wird. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 2, 3 und 7 sowie die Veranstaltungen 3, 4 und 5, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Führungsstil C (orange): Auch diesem Typus gehört von den untersuchten Gründungssimulationen nur eine Veranstaltung, nämlich die beobachtete Veranstaltung 4, an. Es wird ein partizipativer Führungsstil praktiziert und über Anreize und Vertrauen auf die Einhaltung der vorgegebenen Ziele gelenkt.

Typ Führungsstil D (gold): In diesem Veranstaltungstyp wird ebenfalls ein partizipativer Führungsstil praktiziert jedoch nur über Anreize und nicht in Vertrauen auf die Einhaltung der vorgegebenen Ziele gelenkt. Dazu zählen die beobachteten Veranstaltungen 5 und 6.

Typ Führungsstil E (hellorange): In diesem Veranstaltungstyp wird ein partizipativer Führungsstil praktiziert und über Vertrauen in die Einhaltung der vorgegebenen Ziele gelenkt. Dazu zählen die beobachtete Veranstaltung 8 und die Veranstaltungen 1 und 2, zu denen der/die Dozierende interviewt wurde.

Typ Führungsstil F (türkis): Zu diesem Typus zählt nur die beobachtete Veranstaltung 9, in der ein direkter Führungsstil über Hierarchie und Anweisungen praktiziert wird und über Vertrauen auf zu Beginn der Veranstaltung gesetzte Ziele gelenkt wird.

Die untersuchten Gründungssimulationen konnten somit mehreren Klassifizierungsordnungen zugeordnet werden. Basierend auf ihre Zugehörigkeit zu den verschiedenen Kategorien konnten die Gründungssimulationen mehreren Typen von Veranstaltungen zugeordnet werden (mehrdimensionale Zuordnung zu den verschiedenen Typen).

### Wirkungsanalyse

Bei sechs der beobachteten Gründungssimulationen haben die Dozierenden einer Analyse der Wirkung ihrer Veranstaltung im Hinblick auf die Erschließung von Gründungspotenzialen zugestimmt.

Die Erschließung von Gründungspotenzialen wird repräsentiert durch Wahrnehmungen und Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden

- zu einer durch die besuchte Veranstaltung ausgelösten Motivation sich mit dem Thema Unternehmensgründung/-nachfolge auseinanderzusetzen;
- zu dem Ausmaß, in dem die besuchte Veranstaltung das Verständnis von unternehmerischen Gesamtzusammenhängen fördert;

Eine Vorher-Nachher-Befragung zur Erhebung von durch Veranstaltungen ausgelösten Veränderungen war aus organisatorischen Gründen nicht möglich.

Mittelwert der Items bei Befragung der Teilnehmenden der beobachteten Gründungssimulationen						
Gründungssim.nr (siehe Abb.5-10)	1	2	3	6	7	8
n	8	14	11	24	5	6
Die Veranstaltung hat mich motiviert, mich mit dem Thema Unternehmensgründung/-nachfolge auseinander zu setzen. (1=trifft zu; 5=trifft nicht zu)	2,13	2	2,73	2,5	1,8	1,83
Die Veranstaltung fördert das Verständnis von unternehmerischen Gesamtzusammenhängen. (1=trifft zu; 5=trifft nicht zu)	1,38	1,21	2,1	1,71	1,6	1,67

**Abbildung 11: Wirkung von sechs beobachteten Gründungssimulationen (eigene Darstellung)**

In der Wahrnehmung der Teilnehmenden wirken die Veranstaltung 7 und 8 am stärksten auf die Motivation sich mit dem Thema Unternehmensgründung/-nachfolge auseinanderzusetzen. Gefolgt werden sie von den Veranstaltungen 2 und 1. Die Veranstaltungen 6 und 3 können ihre Teilnehmenden im Verhältnis zu den anderen vier Veranstaltungen scheinbar weniger stark dazu motivieren. Hierbei ist auffällig, dass die Veranstaltungen, die scheinbar besondere Motivation auslösen, sich mit dem Thema Unternehmensgründung auseinanderzusetzen, zur Veranschaulichung und Verinnerlichung der Prozesse Rollenspiele einsetzen. Dozierende und Studierende agieren in diesen Veranstaltungen aktiv z.B. als Kunden, Lieferanten und Gründungspersonen.

Die Förderung des Verständnisses unternehmerischer Gesamtzusammenhänge wird hingegen nach Einschätzung der Teilnehmenden am Besten von der Veranstaltung 2, gefolgt von der Veranstaltung 1, gefördert. Die Veranstaltungen 7 und 6 fördern das Verständnis von unternehmerischen Gesamtzusammenhängen ebenfalls noch sehr gut. Weniger gut in der Förderung des Verständnisses unternehmerischer Gesamtzusammenhänge werden die Veranstaltungen 6 und 3 eingeschätzt. Das Simulationsmodell der besonders das Verständnis unternehmerischer Gesamtzusammenhänge fördernden Veranstaltung 2 ist innerbetrieblich ganzheitlich konstruiert, d.h. alle unternehmerischen Aufgabenbereiche werden abgedeckt. Darüber hinaus liegt eine Totalanalyse mit Bezug auf

das Marktgeschehen/den Wettbewerb vor. Diese Veranstaltung vereint zahlreiche Good-Practice-Beispiele auf sich. So übernehmen die Studierenden und die Dozierenden Rollen und finden Außenkontakte z.B. zum Finanzamt oder zum Arbeitsgericht statt. Die Realität wird somit durch viele verschiedene Elemente sehr gut nachempfunden.

### **Zusammenfassung von Good-Practice Beispielen**

Aus den Stärken und Besonderheiten zu den Gründungssimulationen, die beobachtet wurden bzw. zu denen Dozierende interviewt wurden, ergaben sich die im Folgenden dargestellten Good-Practice Beispiele. Diese sind für das Projekt DIANA als Good-Practice zu bewerten, da sie Ausprägungen von Gründungssimulationen darstellen, die im Sinne des handlungsorientierten Ansatzes (Vgl. z.B. Ebbers, I.: Wirtschaftsdidaktisch geleitete Unternehmenssimulation im Rahmen der Förderung von Existenzgründungen aus Hochschulen, Köln 2004 und Pätzold, G.: Berufliche Handlungskompetenz, in: Kaiser, F.-J./Pätzold (Hrsg.). Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bad Heilbrunn/Hamburg 1999, S. 405-416) als besonders übungsfirmengerecht zu bewerten sind.

- Die Prüfungsleistung bestand in der gruppenweisen Erstellung eines Businessplans (Beobachtete Gründungssimulation 1, 8).
- Es wurde eine Reflexion durchgeführt (Beobachtete Gründungssimulation 1, 8; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).
- Der/die Dozierende übernahm Rollen z.B. als Kunde, Lieferant, Bank, Mandant/-in, Gründungsberater/in, Gründer/in (Beobachtete Gründungssimulation 2, 3, 7, 8; 9).
- Der/die Dozierende und/oder die Studierenden führten ein Rollenspiel durch (Beobachtete Gründungssimulation 1, 2, 5, 7, 8, 9; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2, 4).
- Es wurden externe Institutionen einbezogen z.B. das Finanzamt, Verbände, Kulturveranstalter, eine Spedition, ein/e Arbeitsrichter/-in, ein/e Soft-Skill-Trainer/-in, ein/e Gründer/-in (Beobachtete Gründungssimulation 1, 2, 3, 4; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2, 5).
- Es fanden reale Außenkontakte z.B. zu Lieferanten, Kunden, realen Gründungsperson, anderen Übungsfirmen statt (Beobachtete Gründungssimulation 2, 5, 8; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).
- In der Simulation wurden z.B. eine Verkaufsstand, ein Lager, Büroräume physisch repräsentiert (Beobachtete Gründungssimulation 6, 8, 9; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).
- In der Simulation wurden z.B. der Fuhrpark, das Anwesen, Produkte, Geld, Märkte symbolisch repräsentiert (Beobachtete Gründungssimulation 2; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 9).
- Die Studierenden übernehmen in der Simulation zu mehreren eine Rolle z.B. nach betrieblichen Funktionen, als Gründungsberater/-innen, als Gründer/-innen, als Kaufleute für Import/Export (Beobachtete Gründungssimulation 2, 3, 6, 7, 8; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).
- Die Studierenden agieren in ihren Rollen eigenständig: (Beobachtete Gründungssimulation 2, 8; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).
- Die Studierenden agieren in ihren Rollen selbstorganisiert (Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).

- Die Studierenden agieren als Lehrende (Beobachtete Gründungssimulation 5).
- Die Studierenden zeigen hohes Engagement außerhalb der Präsenzzeit (Beobachtete Gründungssimulation 2, 6, 8; Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 1, 2).
- Impulse werden durch simulierte „Post“ gegeben (Beobachtete Gründungssimulation 2).
- Impulse werden durch vorgegebene Szenarien gegeben (Gründungssimulation zu der ein Interview durchgeführt wurde 4).

In den angeführten Good-Practice Beispielen werden vielfältige Ausprägungen der zu Beginn der Recherche als Selektionskriterien festgelegten Übungsfirmencharakteristika deutlich. Diese zahlreichen Anregungen waren für die Entwicklung der Modulbausteine maßgeblich.

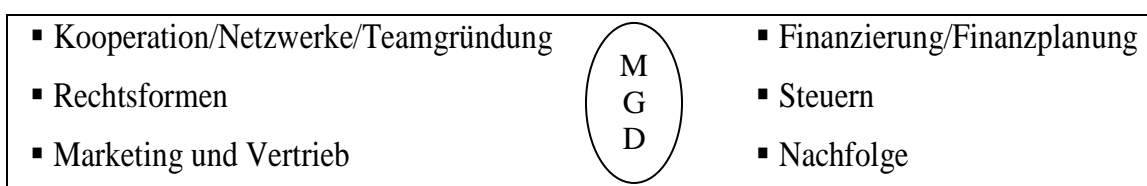
### **Rückkopplung der Ergebnisse**

Ergebnisse aus Klassifizierung, Wirkungsanalyse und Analyse der Good-Practice-Beispiele wurden in Gesprächen mit den Dozierenden rückgekoppelt und auf Wunsch auch detailliert erläutert und begründet.

### **Modulentwicklung mit übergreifendem Managing-Gender und Diversity-Ansatz**

Um keine Übungsfirmenpotenziale auszuschließen und den engen zeitlichen Rahmen optimal für Erprobungen zu nutzen, wurde mit der Modulentwicklung bereits vor Abschluss aller Beobachtungen und Experteninterviews basierend auf unseren Recherchen und den ersten Erhebungsergebnissen begonnen. Erst später ermittelte Ergebnisse aus den Erhebungen wurden sobald sie vorlagen in den Modulentwicklungsprozess einbezogen.

Die entwickelten Modulbausteine sind für Studierende aller Fachbereiche mit geringen oder keinen BWL-Kenntnissen konzipiert. Das Schwierigkeitsniveau kann allerdings z.B. durch die Auswahl anderer Arbeitsaufträge und durch weniger Hilfestellungen (bspw. keine Tabellen für die Finanzplanung vorgeben) seitens des/der Dozierenden angehoben werden. Die Inhalte der Module beziehen sich auf die Vorgründungs- und Gründungsphase. Es wurden folgende sechs inhaltliche Schwerpunkte festgelegt:



**Abbildung 12: Inhaltliche Schwerpunkte der entwickelten Gründungssimulation (eigene Darstellung)**

Das Konzept des Managing Gender und Diversity ist in allen Modulen als Querschnittsthema repräsentiert. Eine detaillierte Erläuterung der inhaltlichen Schwerpunkte findet sich in dem **Dozierendenhandbuch und auf der dazugehörigen Material-DVD**.

Zu jedem inhaltlichen Baustein wurden eine Einführungspräsentation für die Dozierenden sowie ein Kompendium bestehend aus gründungsrelevanten Fragestellungen und Skizzen für entsprechende Antworten konzipiert. Letzteres soll dazu dienen, dass Dozierende über die in den entwickelten Modulbausteinen realisierten Arbeitsaufträge hinaus, weitere oder andere Schwerpunkte entsprechend ihrer Zielgruppe setzen können. Die inhaltlichen Fragestellungen im Kompendium unterstützen bei der Formulierung eigener

Arbeitsaufträge. Diese Materialien werden neben Ablaufplänen für die Varianten „semesterbegleitend“ und „geblockt“, mit den entsprechenden Arbeitsmaterialien und -aufträgen sowie Dozierendeninformationen im Dozierendenhandbuch zur Verfügung gestellt. Beispielhaft wird auch auf der Projekthomepage ein Modul mit allen dazugehörigen Arbeitsmaterialien für Interessierte bereitgestellt.

Die inhaltlichen Bausteine sind in ein so genanntes Setting eingebettet, in dem die Studierenden die Rollen von Gründer/-innen übernehmen. Die Modulbausteine können einzeln und flexibel eingesetzt werden. Das Setting kann dadurch entsprechend angepasst werden.

### **Schulungen/Erfahrungsaustauschtagungen**

Im Februar 2008 hat eine Erfahrungsaustauschtagung und Schulung in Hildesheim mit neun Teilnehmenden (und sechs Personen aus dem Projekt DIANA) stattgefunden. Dort haben Hochschulen Interesse am Einsatz der Gründungssimulation und am Handbuch bekundet. Im April 2008 fand eine weitere Multiplikatorenschulung/Erfahrungsaustauschtagung mit 14 Teilnehmenden an der Universität Paderborn statt. Zu dieser kamen nicht nur Interessierte aus dem Universitätskontext, sondern auch interessierte Personen aus dem Bereich der Weiterbildung und der Erwachsenenbildung insbesondere mit Bezug zu Veranstaltungen für Gründerinnen. Eine weitere Multiplikatorenschulung/Erfahrungsaustauschtagung wurde im Juni 2008 in Rostock mit neun Teilnehmenden durchgeführt.

### **Erprobung/Piloteinsätze**

Die entwickelte Gründungssimulation konnte in der Projektlaufzeit bereits acht Mal erprobt werden. Die Teilnehmenden der Multiplikatorenschulungen haben jedoch ihre Absicht deutlich gemacht, die entwickelte gender- und diversitysensible Gründungssimulation zu einem späteren Zeitpunkt zu erproben bzw. einzusetzen. Auf den konkreten Erprobungszeitpunkt konnte jedoch kein Einfluss genommen werden. Beispielsweise ist an der Universität Bielefeld in Zusammenarbeit mit den Transferstellen Bielefeld und Münster geplant die Gründungssimulation im Sommersemester 2009 einzusetzen. Obgleich nicht damit zu rechnen ist, dass sich aus weiteren Erprobungen noch gravierende Veränderungen der Gründungssimulation ergeben, ist darauf hinzuweisen, dass eventuelle Weiterentwicklungen, die sich aus Erprobungen im Wintersemester 08/09 ergeben, aus organisatorischen Gründen nicht mehr in die erste Auflage des Handbuchs einfließen können. Diese organisatorischen Gegebenheiten mussten hingenommen werden, da sie in den zeitlichen, räumlichen, personellen Rahmenbedingungen und vor allem den Besonderheiten der curricularen Gestaltung und Organisation der kooperierenden Hochschulen begründet lagen. Wie bereits in dem Projekt-Zwischenbericht angedeutet, wurde das Handbuch daher auf einer Basis von acht Erprobungen konzipiert, um es bis zum Ende der Projektlaufzeit fertig stellen und allen interessierten Hochschulen zum Einsatz anbieten zu können. Erfahrungen, die bei zukünftigen Einsätzen der Gründungssimulation gemacht werden, können mit anderen Anwendenden durch die Forumsplattform auf der betreuten Projektwebsite jederzeit ausgetauscht werden.

Erprobende Einsätze der Gründungssimulation wurden wie in der folgenden Abbildung an verschiedenen Standorten zu verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt.

Einsatz der Gründungssimulation DIANA zur Erprobung		
Universität Bielefeld	geplant in SS 09	eintägig
Universität Dortmund	WS 08/09	eintägig
Universität Hildesheim	WS 07/08	semesterbegleitend
Universität Hildesheim	SS 08	semesterbegleitend
Universität Hildesheim	WS 08/09	semesterbegleitend
Universität Lüneburg	SS 08	Geblockt: sechs Terminen à 180 Min. und vier ganze Tage
Universität Lüneburg	WS 08/09	Geblockt: sechs Terminen à 180 Min. und vier ganze Tage
Universität Münster	WS 07/08	eintägig
Universität Paderborn	SS 08	eintägig
Weitere Teilnehmende der Schulungen haben die Absicht zu erproben bzw. einzusetzen deutlich gemacht.		

**Abbildung 13: Erprobung der Gründungssimulation DIANA**

### **Bewertung und Auswertung der Erprobung**

Die bereits abgeschlossenen Erprobungen wurden zur Auswertung und Überarbeitung teilnehmend beobachtet. Dadurch konnte die gender- und diversitysensible Gründungssimulation kontinuierlich verbessert werden.

Exemplarisch soll hier die Auswertung der ersten Erprobung ausführlich dargestellt werden. Die erste Erprobung fand in Hildesheim im WS07/08 statt und wurde am 6.12.07 und 13.12.07 beobachtet. In der Simulation wollten fünf Existenzgründer/-innen gemeinsam ein Haus der Möglichkeiten eröffnen. Jede Gründungsperson zeichnet sich durch eine Spezialisierung aus. Im Haus der Möglichkeiten wollten somit je ein/e Psychologin (Frau Wolf), Pfleger (Herr Rupp), Kauffrau (Frau Paschke), Pädagoge (Herr Wasmuth) und Kulturfachmann (Herr Kurz) gründen. Jede Gründungsperson wurde durch verschieden große Teams von Studierenden vertreten. Insgesamt nahmen an der Simulation, welche in einem Seminarraum durchgeführt wurde, 17 Studierende teil. Bei der Bearbeitung standen ihnen mehrere Notebooks mit Internetzugang sowie am 13.12.07 zusätzlich Flipchartpapier zur Verfügung. Des Weiteren kamen an beiden Terminen ein Beamer und Printmedien zum Einsatz.

Während des Beobachtungszeitraumes befanden sich die Gründungspersonen in der Vorgründungsphase. Die inhaltlichen Aspekte der Beobachtungstermine waren unterschiedlich und werden im Folgenden dargestellt. Am 6.12.07 teilten die Lehrenden den Text „Focus on Gender and Diversity“ aus mit dem Ziel, dass die Teilnehmenden dieses Konzept in ihrer vorher präzisierten Geschäftsidee umsetzen. Die Gründungspersonen hatten sich in der vorherigen Veranstaltung auf die Teilnahme an einem simulierten Businessplan-Wettbewerb entschieden. Bei diesem wird diejenige Geschäftsidee prämiert werden, in der der MGD-Ansatz am überzeugendsten umgesetzt wurde. Nach der Vorstellung ihrer Konzepte für die Teilnahme am Wettbewerb sollten die Teilnehmenden einen Finanzplan für ihre Geschäftsidee erstellen. Die Dozentin lieferte eine Hilfestellung in Form eines Vortrags zum Thema. Am 13.12.07 war es Aufgabe der Teilnehmenden einen Businessplan auszuarbeiten und die vorläufigen Ergebnisse im Plenum vorzustellen. Auch hier bestand die Hilfestellung in einem Vortrag der Dozentin.

Die Simulation war während der Beobachtungszeiträume nicht überbetrieblich angelegt. In der gesamten Simulation wurden alle innerbetrieblichen Funktionen einer Gründung thematisiert.

Zwischen den Gründungspersonen konnte eine rege Zusammenarbeit und zwischen einigen auch eine intensive Kooperation beobachtet werden. Außenkontakte waren in Form von Informationsrecherchen durch die Nutzung des Internets erkennbar. Der Ablauf des Lehr-

/Lernprozesses wurde durch die Teilnehmenden und die Dozentin gemeinsam vorgegeben. Die Teilnehmenden hatten in der Simulation viel Raum für Kreativität. Es war in der Veranstaltung Platz für unkonventionelle oder andere als die vorgesehenen Ideen, Konzepte o. ä. Die Arbeitsatmosphäre war sehr produktiv. Während der Beobachtungen konnte zielstrebige/ergebnisorientierte Arbeit und ein arbeitsförderliches Klima innerhalb der Gruppen festgestellt werden. Die Studierenden wiesen je die Tendenz auf sich zu dem mit ihrem Geschlecht konnotierten Geschäftsbereich zuzuordnen. Die weiblichen Teilnehmerinnen zeigten die Tendenz zum kulturellen Bereich (reine Frauengruppe mit drei Teilnehmerinnen), während die männlichen Teilnehmer den kaufmännischen Bereich favorisierten (reine Männergruppe mit drei Teilnehmern). Die Pädagogik- und Psychologiegruppe waren mit je zwei Männern und zwei Frauen ausgeglichen aufgestellt, während die Pflegegruppe aus zwei Männern einer Frau bestand. Diese Zuordnung der Teilnehmenden zu den Geschäftsbereichen wurde in der Seminargruppe reflektiert.

Die Entscheidungsfindung innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden erfolgte überwiegend demokratisch. Obwohl die Dozierende gender- und diversitybewusste Sprache verwendete, nutzten sowohl die männlichen als auch die weiblichen Teilnehmer/-innen ausschließlich androzentrierte Sprache.

Eine gewisse Schwierigkeit stellte der für diese Art des Seminars relativ kleine Seminarraum dar. Durch das Verhältnis der Raumgröße zu Teilnehmendenzahl ergab sich insgesamt ein hoher Lautstärkepegel. Durch diese akustischen Probleme war es z.T für die Teilnehmenden schwierig die Arbeitsaufträge vollständig zu erfassen.

Die Ergebnisse dieser ersten Erprobung wurden bereits in den weiteren Erprobungen in Münster im Wintersemester 2007/2008 und in Hildesheim, Lüneburg und Paderborn im Sommersemester 2008 umgesetzt. Ein zentraler Aspekt der Überarbeitung bestand z.B. darin, dass nicht nur die Teilnehmenden sondern auch die Dozierenden während der Simulation z.T. auch gegengeschlechtliche Rollen übernehmen. Dies lässt sich beispielsweise darin verdeutlichen, dass eine Dozentin inhaltlichen Input zu einem Thema in der Rolle eines in diesem Fall männlichen Mitarbeiters der lokalen IHK oder, wenn nicht sogar ein tatsächlicher Bankmitarbeiter für die Simulation gewonnen werden kann, in die Rolle eines männlichen Bankmitarbeiters für die Simulation von Bankgesprächen schlüpft. Dadurch konnten geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen durchbrochen und in der Reflektion aufgegriffen werden. Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden dadurch dazu ermuntert, sich noch stärker mit der eigenen Rolle und damit häufig mit einem gegengeschlechtlichen Lebensentwurf und einem anderen Blickwinkel auf die Gründungsproblematik auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus wurden für die weiteren Simulationen größere Räume bzw. zwei Räume eingesetzt und Arbeitsaufträge schriftlich an die Studierenden als simulierte Post übersendet. Auf diese Weise konnten Informationsverluste vermieden und die Realität noch besser abgebildet werden. Auch in der Wirkung auf die Teilnehmenden konnte von Erprobung zu Erprobung eine Verbesserung erzielt werden.

### **Wirkung der Erprobungen**

Zur Qualitätssicherung des Projekts und zur Überarbeitung der entwickelten Gründungssimulation wurde die Wirkung der erprobenden Einsätze auf die Teilnehmenden basierend auf einer schriftlichen Befragung analysiert.

Bei der Erprobung im Wintersemester 07/08 erwarteten die Studierenden (17, davon acht weiblich) ein simuliertes Unternehmen zu gründen, kreativ sein zu können und einen Businessplan zu schreiben. Weiterhin erwarteten sie, Wissen zum Thema Existenzgründung zu erlangen und sich über die Aufgaben eines/r Gründers/-in klar zu werden. Bezüglich des Inhaltes erwarteten die Studierenden, dass in der Gründungssimulation konkrete Aufgaben

einer Gründung und eine Gründung beeinflussende Faktoren behandelt werden. Diese Erwartungen konnten im Durchschnitt über alle Fragen und Teilnehmenden mehr als zufriedenstellend erfüllt werden (Durchschnitt 4.88 bei einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 7 (trifft voll zu)). Darüber hinaus gewannen die Teilnehmenden einen realistischen Eindruck von einer Existenzgründung und konnten ihr Wissen darüber erweitern. 76% der Teilnehmenden antworteten, dass die Gründungssimulation keine Ängste in Bezug auf eine Unternehmensgründung ausgelöst hat und sogar 82% erkannten, dass mit einer Gründung sehr viel Arbeit verbunden ist. Aus Sicht der Studierenden bedarf die Teilnahme an der Gründungssimulation mehr Arbeitsaufwand als die Teilnahme an anderen Kursen in ihrem Studium. Aus einer Kreuztabelle wird offensichtlich, dass die Simulation besonders für solche Studierende mit wenig betriebswirtschaftlichen Vorkenntnissen hilfreich ist (vgl. zu den genannten Ergebnissen Tegtmeier, S./Schulte, R.: Developing and Evaluating Entrepreneurship Curricula - Lessons from a Start-up Simulation Pilot, in: Saint Mary's University, Business Development Centre (Hrsg.): Proceedings of the 53rd ICSB World Conference, Halifax 2008 und den Vortrag: Schulte, R./Tegtmeier, S.: The impact of a start-up simulation on entrepreneurial competences and intentions – evaluation instrument and first results, auf dem G-Forum am 7.11.2008 in Dortmund.)



% derer, die das Item über dem Durchschnitt angekreuzt haben (> 4 auf einer 7-Punkt-Skala)	Post-Test	
	% der Antworten über dem Durchschnitt	Durchschnitt
1. Die Gründungssimulation hat mein Interesse geweckt, mich selbstständig zu machen.	23.5	3.00
2. Die Gründungssimulation hat mir einen realistischen Eindruck darüber verschafft, wie eine Existenzgründung in der Praxis aussehen könnte.	52.9	4.18
3. Ich konnte durch die Gründungssimulation die Zusammenhänge einer Existenzgründung besser verstehen.	58.8	4.47
4. Die Gründungssimulation hat meinen Wissenshorizont erweitert und dazu beigetragen, kaufmännische Zusammenhänge zu erkennen.	52.9	4.18
5. Seit der Gründungssimulation habe ich Angst davor, mich selbstständig zu machen.	5.9	2.35
6. Die Gründungssimulation hat mir den Arbeitsumfang einer Gründung verdeutlicht.	82.4	5.71
7. Ich werde aufgrund meiner Erfahrungen aus der Gründungssimulation in zukünftigen Entscheidungssituationen anders handeln.	47.1	4.18
8. Ich habe mich während der Gründungssimulation mehr als in einem gewöhnlichen Seminar engagiert.	52.9	4.59
9. Im Vergleich zu einem konventionellen Seminar ist der Arbeitsumfang einer Gründungssimulation deutlich höher.	82.4	5.35

Abbildung 14: Teilnehmendenbefragung der Erbprobung an der Universität WS 07/08 (eigene Darstellung)

Bei der Erprobung der überarbeiteten Gründungssimulation in Lüneburg (17 Teilnehmende) im Sommersemester 2008 konnten, wie die folgende Abbildung darstellt, die Ergebnisse noch verbessert werden.

% derer, die das Item über dem Durchschnitt angekreuzt haben (> 4 auf einer 7-Punkt-Skala)	Post-Test	
	% der Antworten über dem Durchschnitt	Durchschnitt
1. Die Gründungssimulation hat mein Interesse geweckt, mich selbstständig zu machen.	52.9	4.06
2. Die Gründungssimulation hat mir einen realistischen Eindruck darüber verschafft, wie eine Existenzgründung in der Praxis aussehen könnte.	88.2	5.47
3. Ich konnte durch die Gründungssimulation die Zusammenhänge einer Existenzgründung besser verstehen.	82.3	5.44
4. Die Gründungs simulation hat meinen Wissenshorizont erweitert und dazu beigetragen, kaufmännische Zusammenhänge zu erkennen.	88.2	5.53
5. Seit der Gründungssimulation habe ich Angst davor, mich selbstständig zu machen.	17.6	2.65
6. Die Gründungssimulation hat mir den Arbeitsumfang einer Gründung verdeutlicht.	82.3	5.41
7. Ich werde aufgrund meiner Erfahrungen aus der Gründungssimulation in zukünftigen Entscheidungssituationen anders handeln.	41.1	4.06
8. Ich habe mich während der Gründungssimulation mehr als in einem gewöhnlichen Seminar engagiert.	47.1	4.47
9. Im Vergleich zu einem konventionellen Seminar ist der Arbeitsumfang einer Gründungssimulation deutlich höher.	47.1	4.29

Abbildung 15: Teilnehmendenbefragung der Erprobung an der Universität Lüneburg SS 08 (Eigene Darstellung).

Zur Erschließung von Gründungspotenzialen konnte bei den beiden eintägigen Veranstaltungen in Münster und Paderborn die Wirkung im Hinblick auf die beiden in der folgenden Abbildung dargestellten Fragen analysiert werden:

<b>Mittelwert der Items bei Befragung der Teilnehmenden der beobachteten Gründungssimulationen</b>		
	<b>Münster WS 07/08</b>	<b>Paderborn SS 08</b>
<b>n</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
Die Veranstaltung hat mich motiviert, mich mit dem Thema Unternehmensgründung/ -nachfolge auseinander zu setzen. (1=trifft zu; 5=trifft nicht zu)	2,00	2,00
Die Veranstaltung fördert das Verständnis von unternehmerischen Gesamtzusammenhängen. (1=trifft zu; 5=trifft nicht zu)	1,56	1,50

**Abbildung 16: Wirkung der eintägigen Gründungssimulationen (eigene Darstellung)**

Die Ergebnisse zeigen, dass die beiden Veranstaltungen motiviert haben, sich mit dem Thema Unternehmensgründung auseinanderzusetzen (Durchschnitt 2) und das Verständnis für unternehmerische Gesamtzusammenhänge gefördert haben (Durchschnitt ca. 1,5).

### **Projektwebsite mit Forum**

Bereits während der Recherche nach Gründungssimulationen wurde eine Projektwebsite erstellt, die über die aktuellen Arbeitsschritte des Projektes informiert. Auf diese ist auch ein Forum zum Austausch von Erfahrungen und für Interessierte eingerichtet worden, welches über die Projektlaufzeit hinaus betreut werden wird. Die Projektwebsite ist auch mit der Homepage der bga verlinkt. Auf der Homepage der bga wird ebenfalls über das Projekt DIANA informiert.

### **Dozierendenhandbuch mit erforderlichen Begleitmaterialien**

Zu der entwickelten Gründungssimulation wurde ein Dozierendenhandbuch verfasst, welches über wesentliche Projektergebnisse informiert und vor allem die entwickelten Module der Gründungssimulation DIANA in einer semesterbegleitenden und in einer geblockten Variante vorstellt. Zu beiden Varianten werden Ablaufpläne, Arbeitsaufträge, Arbeitsmaterialien und alle Dozierendeninformation auf einer Material-DVD bereitgestellt. Das Handbuch wird voraussichtlich im Frühjahr 2009 im Tectum Wissenschaftsverlag erscheinen. Zeitgleich wird ein komplettes Modul auf der DIANA-Projektwebsite zum Download und dem Einsatz vor Ort bereitgestellt. Den kooperierenden Hochschulen wird je ein Exemplar des Handbuchs geschickt.

## **2. Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises**

Die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Nachweises lassen sich in die folgenden Positionen aus dem Gesamtfinanzierungsplan gliedern:

- Personalausgaben
- Sächliche Verwaltungsausgaben
- Gegenstände und andere Investitionen von mehr als 400€ im Einzelfall

Die Personalausgaben bestehen in den Ausgaben für eine volle Mitarbeiter/-innenstelle (Pos. 0812) für die Monate Januar 2006 bis November 2008. Da keine WHK für das Projekt gewonnen werden konnte, wurde nicht eine 0,75 WMA-Stelle sondern eine volle WMA-

Stelle besetzt. Für Dezember 2006 und Januar 2007 wurden SHK's für die ersten Vorarbeiten eingestellt, da zu diesem Zeitpunkt noch keine WMA eingestellt werden konnte. Danach wurden diese zur Unterstützung der WMA je nach Umfang der anfallenden Arbeiten eingesetzt (Pos.0822).

Die sächlichen Verwaltungsausgaben setzen sich aus der Position der sonstigen allgemeinen Verwaltungsausgaben (Pos. 0843) und der Position der Dienstreisen (Pos. 0846) zusammen. Die sonstigen allgemeinen Verwaltungsausgaben umfassen Ausgaben für Verbrauchsmaterial und Geschäftsbedarf, welches ausschließlich für das Vorhaben verwendet wurde. Dieses Material wurde u.a. für die Durchführung der Erhebungen, der Beobachtungen, der Modulentwicklung, der Erprobungen, der Schulungen und Erfahrungsaustausche benötigt. Darüber hinaus wurde aus dieser Position der Herstellungskostenzuschuss für das im Tectum Wissenschaftsverlag zu veröffentlichende Dozierendenhandbuch beglichen.

Dienstreisen wurden für die Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen, für Beobachtungen von Erprobungen, für die Durchführung von Schulungen/Erfahrungsaustauschtagungen und zum Austausch von Projektergebnissen auf Tagungen unternommen.

Aus den Mitteln der Position Gegenstände und andere Investitionen von mehr als 400€ im Einzelfall (Pos. 0850) wurde für das Projekt ein Laptop angeschafft.

### **3. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit**

Die im Rahmen des Verbundprojektes DIANA geleisteten Arbeiten erachten wir für die Erreichung der angestrebten Ziele als notwendig und angemessen. Die dabei entstandenen Ausgaben waren zur erfolgreichen Erledigung der Aufgaben notwendig. Mit dem zur Verfügung stehenden Budget wurde wirtschaftlich und sparsam umgegangen. Die Angaben des vorliegenden Schlussberichtes stimmen mit den Büchern und Belegen überein.

### **4. Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplans**

Der vorgesehene Verwertungsplan wird beibehalten, da das Projekt planmäßig abgewickelt wurde und die gewünschten Ergebnisse erzielt wurden.

#### **Wirtschaftliche Erfolgsaussichten nach Projektende**

Die wirtschaftlichen Erfolgsaussichten des Projektes können kurzfristig (ein Jahr) zunächst daran festgemacht werden, dass sich das Gründungspotenzial der Universitäten, die das Projekt durchgeführt haben, in höherem Maße ausschöpfen lässt. Zum einen kann dieses aus didaktischer Perspektive innovative Qualifizierungsangebot die Attraktivität der universitären Lehre im Bereich der Entrepreneurship Education steigern und zum anderen möglicherweise schon kurzfristig die Gründungsneigung von Studentinnen stärken, denn durch das stark zielgruppenorientierte Qualifizierungsangebot wird die Erschließung von Studentinnen des Gründungsmanagements als Fachwissenschaft erleichtert.

Mittelfristig (zwei bis drei Jahre) wird angestrebt, die Qualifizierung auch im universitären Lehrplan zu verankern. Es kann erwartet werden, dass dann auch weitere Universitätsstandorte die Qualifizierungsmodule einsetzen werden, wenn sich das erarbeitete Dozierendenhandbuch etablieren konnte. Über die fachwissenschaftliche Qualität und die Bewährung des Ansatzes in Schulung und Beratung bestehen dann gute Aussichten auf eine Multiplikation des Konzeptes und der damit verbundenen MGD-Aspekte auch gegenüber den der Genderthematik bisher wenig aufgeschlossenen wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Fachbereichen.

Bei der Betrachtung einer längerfristigen Perspektive (ab vier Jahren) dürften über die Hochschulen hinaus auch andere Qualifizierungsinstitutionen wie Schulen, Weiterbildungsträger, Kammern, Unternehmen usw. an dem Einsatz dieser Modulbausteine interessiert sein. Durch diese flächendeckende Verbreitung ist zu erwarten, dass zusätzliches Potenzial qualifizierter weiblicher Existenzgründungen erschlossen werden kann. Weiterhin trägt das Konzept des MGD-Ansatzes der Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes Anfang 2007 Rechnung, so dass das Qualifizierungskonzept weitere Weiterbildungsbedarfe bedienen kann.

### **Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten nach Projektende**

Kurzfristig (ein Jahr) wird das Vorhaben vor allem neue Impulse für zielgruppenspezifische Gründungsberatung und –qualifizierung hervorbringen, die nicht nur in den Hochschulen, sondern auch den Beratungsinstitutionen und Weiterbildungsträgern helfen können, den Stand der diesbezüglichen „Technik“ weiter zu entwickeln.

Mittelfristige Erfolgsaussichten (zwei bis drei Jahre) ergeben sich aus der Integration didaktisch ausgereifter Simulationsmodelle in die fachwissenschaftliche Ausbildung an Hochschulen und – in der Folge – in der Weiterbildung junger Erwachsener generell.

Da die Erfolgsaussichten aus wissenschaftlicher Perspektive vor allem von der Schaffung eines flächendeckenden Netzwerkes abhängen, wird sich mittel- und langfristig die durch das Projekt erreichte stärkere Vernetzung fachwissenschaftlicher und didaktischer Forschung (und ihrer Handlungsträger) zu Unternehmensgründungen positiv auswirken. Dies betrifft zunächst die projektragenden Universitäten, im Weiteren aber auch andere Institutionen der Gründungsberatung und –qualifizierung (bspw. Kammern). Langfristig (ab vier Jahren) werden auch Unternehmen und Organisationen an dem Moduleinsatz in ihren jeweiligen Simulationsmodellvorhaben partizipieren können. Da der Antragsteller als Ansprechpartner über die Projektlaufzeit zur Verfügung stehen wird, können Rückschlüsse auf Verbreitung und Akzeptanz der MGD-Bausteine gezogen werden. Hierdurch können weiterhin Defizite und Verbesserungspotenziale des Konzeptes aufgedeckt werden, so dass je nach Qualifizierungsort und Zielgruppe auch Änderungen der Module vorgeschlagen und entworfen werden können. Diese Ergebnisse können dann weitere bereits offen gelegte Forschungsbedarfe bedienen. Damit dies ermöglicht wird, muss das Projekt zunächst der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Dies soll durch die Zusammenarbeit mit der Bundesweiten Gründerinnenagentur realisiert werden. Durch die dortige Platzierung des Projektes und die damit im Zusammenhang stehenden Aktivitäten werden nachhaltige Multiplikationseffekte erwartet.

### **Wissenschaftliche oder wirtschaftliche Anschlussfähigkeit**

Eng mit den oben skizzierten wissenschaftlich-technischen Erfolgsaussichten verknüpft ist die wissenschaftliche Anschlussfähigkeit des Vorhabens. Sie hängt stark ab von den bereits beschriebenen Maßnahmen (Erfahrungsaustauschtagungen, Schulungen, Forum-Austausch für Multiplikatoren und Anbieter, Projektwebseite zur genderorientierten Gründungsqualifizierung, Dozierendenhandbuch) zur Sicherung der nachhaltigen Wirksamkeit der Projektarbeiten sowie deren Verwertung und Verbreitung über die Projektlaufzeit hinaus. Gerade das Handbuch für Dozierende über Strukturierung und Aufbau einer universitären genderbezogenen Übungsfirma im Rahmen einer flexiblen Modularisierung, das zur Konzeptionierung und Optimierung eigener Qualifizierungsangebote zur Verfügung gestellt wird, dürfte Ansatzpunkte für eine langfristige Anschlussfähigkeit liefern. Da das Vorhaben durch diese und andere Maßnahmen Grundlagen erarbeitet und breit zur Verfügung gestellt hat, kann mit der Erschließung und langfristigen Verankerung (ab vier Jahre) der Thematik im universitären Kontext gerechnet werden. Schließlich wird durch den eigenen Einsatz des Konzeptes an

der Universität Lüneburg auch ein Modellvorbild innerhalb und außerhalb der akademischen Szene geschaffen, das kurzfristig (ein Jahr) zumindest themensensibilisierend wirken dürfte und mittel- und langfristig (ab zwei Jahre) Nachahmer und Forschung und Lehre anziehen kann.

## **5. Während der Durchführung des Vorhabens bekannt gewordene Fortschritte auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen**

Nach aufwendigen Informationsrecherchen über empirische Erhebungen, in die Transferstellen deutscher Hochschulen, Teilnehmende des Regensburger Rankings zum Thema „Gründungsausbildung an deutschen Universitäten“, Gründungs- und gründungsaffine Lehrstühle aus dem FGF-Verteiler und gründungsbezogene Initiativen der Hochschulen einbezogen wurden und auch aus Literaturrecherchen und Recherchen bei einschlägigen Fachinformationszentren, sind keine Fortschritte anderer Stellen auf dem Gebiet unserer Vorhabens bekannt geworden. Dieses Vorhaben ist bislang deutschlandweit das einzige, welches sich mit der Entwicklung innovativer, gendersensibler und handlungsorientierter Gründungssimulationen beschäftigt.

## **6. Erfolgte oder geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses nach Nr. 6**

### **Publikationen**

Ebbers, I./Krämer-Gerdes, C./Schulte, R./Seitz, M.: Gründungsprozesse erleben – Leitfaden zur Gestaltung handlungsorientierter Gründungssimulation an Hochschulen, Marburg 2009.

Ebbers, I./Krämer-Gerdes, C./Schulte, R./Seitz, M.: Start-up Simulations in Entrepreneurship Education at German Universities - Action-oriented and gender and diversity-sensitive Design of qualification modules, in: Kansikas, Juha/Lambrech, Johan (Hrsg.): Studies on Family Business and Entrepreneurship Education: FBE 2008 Conference Proceedings, Jyväskylä 2008, S. 142-157.

Tegtmeier, S./Schulte, R.: Developing and Evaluating Entrepreneurship Curricula - Lessons from a Start-up Simulation Pilot, in: Saint Mary's University, Business Development Centre (Hrsg.): Proceedings of the 53rd ICSB World Conference, Halifax 2008.

Ebbers, I./Schulte, R.: „Doing-Gender“ in universitären Übungsfirmen. In: Genkova, P./Abele, A. E. (Hrsg.): Lernen und Entwicklung im globalen Kontext. „Heimliche Lehrpläne“ und Basiskompetenzen. Lengerich 2008, S. 42-57.

### **Vorträge 2008**

Schulte, R./Tegtmeier, S.: The impact of a start-up simulation on entrepreneurial competences and intentions – evaluation instrument and first results, Vortrag auf dem G-Forum am 7.11.2008 in Dortmund.

Ebbers, I./Krämer-Gerdes, C./Schulte, R./Seitz, M.: Activity-based start-up simulations in entrepreneurship education at German universities – modelling and testing managing gender and diversity approaches, Vortrag auf der Tagung "Best Practices on Family Business and Entrepreneurship Higher Education" vom 21.-22.08.2008 in Jyväskylä, Finland.

Tegtmeier, S./Schulte, R.: Developing and Evaluating Entrepreneurship Curricula - Lessons from a Start-up Simulation Pilot, 53rd ICSB World Conference, Halifax 24.06.2008.

Ebbers, I./Krämer-Gerdes, C./Schulte, R./Seitz, M.: Activity-based start-up simulations in Entrepreneurship Education at German universities. Modelling and testing Managing Gender and Diversity Approaches, Vortrag auf der Tagung "18th Annual Global Conference - Internationalizing Entrepreneurship Education and Training (IntEnt)" vom 17.-20. Juli 2008 in Oxford, Ohio, USA.

- Ebbers, I.: Die internationale Übungsfirma Unico, Vortrag auf einem FlairPlus Workshop der Mecklenburgischen Hochschulen am 27. Juni 2008 in Rostock.
- Krämer-Gerdes, C.: Modulentwicklung im Projekt DIANA, Vortrag auf einem FlairPlus Workshop der Mecklenburgischen Hochschulen am 27. Juni 2008 in Rostock.
- Krämer-Gerdes, C.: Theoretische Grundlagen im Projekt DIANA - Managing Gender and Diversity, Vortrag auf einem FlairPlus Workshop der Mecklenburgischen Hochschulen am 27. Juni 2008 in Rostock.
- Seitz, M.: Theoretische Grundlagen im Projekt DIANA - Handlungsorientierung und Simulationsmethoden, Vortrag auf einem FlairPlus Workshop der Mecklenburgischen Hochschulen am 27. Juni 2008 in Rostock.
- Krämer-Gerdes, C.: Anwendung des Managing Gender und Diversity-Ansatzes in der Gründungslehre, Vortrag auf dem Workshop "Konzeption und Durchführung von Gründungssimulationen" am 29. April 2008 in Paderborn.
- Krämer-Gerdes, C./Seitz, M.: Das DIANA-Projekt, Vortrag auf dem Workshop "Konzeption und Durchführung von Gründungssimulationen" am 29. April 2008 in Paderborn.
- Seitz, M.: Handlungsorientierung und Simulationsmethoden, Vortrag auf dem Workshop "Konzeption und Durchführung von Gründungssimulationen" am 29. April 2008 in Paderborn.
- Ebbers, I.: Doing Gender in universitären Übungsfirmen, Vortrag auf der Jahrestagung "Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik" der Deutschen Gesellschaft für ökonomische Bildung im März 2008 in Schwäbisch Gmünd.
- Ebbers, I.: Die internationale Übungsfirma Unico, Vortrag auf dem Workshop "Gründungsprozesse erleben - Handlungsorientierte Simulationsmethoden als Bestandteil der Gründungslehre an Hochschulen" am 15. Februar 2008 in Hildesheim.
- Ebbers, I./Schulte, R.: DIANA-Verbundvorhaben, Vortrag auf dem Workshop "Gründungsprozesse erleben - Handlungsorientierte Simulationsmethoden als Bestandteil der Gründungslehre an Hochschulen" am 15. Februar 2008 in Hildesheim.
- Krämer-Gerdes, C.: Modulentwicklung und Integration des Managing Gender und Diversity-Ansatzes, Vortrag auf dem Workshop "Gründungsprozesse erleben - Handlungsorientierte Simulationsmethoden als Bestandteil der Gründungslehre an Hochschulen" am 15. Februar 2008 in Hildesheim.
- Seitz, M.: Zwischenstand der Forschungsergebnisse des DIANA-Projektes, Vortrag auf dem Workshop "Gründungsprozesse erleben - Handlungsorientierte Simulationsmethoden als Bestandteil der Gründungslehre an Hochschulen" am 15. Februar 2008 in Hildesheim.

### **Vorträge 2007**

- Ebbers, I.: Managing Diversity in universitären Übungsfirmen, Vortrag auf dem Forschungskolloquium des Instituts für angewandte Sprachwissenschaften im Dezember 2007 in Hildesheim.
- Ebbers, I./Krämer-Gerdes, C.: For the Sensitization of Female Entrepreneurs – the Use of Managing Gender and Diversity Approaches in Entrepreneurship Education at German Universities, Vortrag auf der internationalen Tagung "Gender, Work and Organization" im Juni 2007 in Keele.
- Ebbers, I./Schulte, R.: DIANA-Verbundvorhaben, Vortrag auf dem DLR-Vernetzungsworkshop "Power für Gründerinnen" im Juni 2007 in Bonn.

## **Veranstaltungen**

„Gründungsprozesse erleben“ - Handlungsorientierte Simulationsmethoden als Bestandteil der Gründungslehre an Hochschulen (14.02.2008 - 15.02.2008) in Hildesheim.

Workshop "Konzeption und Durchführung von Gründungssimulationen" (29.04.2008) in Paderborn.