MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Unternehmensgründung durch Frauen in Form von Franchise-Partnerschaften“

Verfasserin

Gayane GRIGORYAN Bakk. rer. soc. oec.

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 066 914
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Magisterstudium Internationale Betriebswirtschaft
Betreuer:	ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Josef Windsperger

Für meine Eltern, GRIGORYAN Hakob und
MKRTSCHYAN Margarit

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 1
1 Einleitung 2
1.1 Problemstellung 2
1.2 Ausgangsfragen 3
1.3 Zielsetzungen und Ausgangshypothesen 4
1.4 Aufbau der Arbeit 5
2 Methodisches Vorgehen 6
2.1 Bedeutung und Gewichtung des empirischen Vorgehens im Rahmen der Themenstellung 6
2.2 Der Stellenwert des analytischen Vorgehens 9
2.3 Auf das Thema bezogene hermeneutische Vorgehensweisen.....9
2.4 Das Thema als eine Fragestellung aus der Gender-Forschung.....11
3 Begriffsklärung 13
3.1 Die Unternehmensgründung im Rahmen des Franchising.....13
3.1.1 Das Management 13
3.1.2 Führung und Führungskonzeptionen 13
3.1.3 Die Franchise-Partnerschaft 14
3.2 Frauen 19
4 Franchise-Nehmerinnen als eine Gruppe von Frauen innerhalb der Unternehmensgründerinnen 22
4.1 Begründung der Entwicklung von Analysekriterien 22
4.2 Beschreibung und Begründung der Analysekriterien.....23
4.3 Statistische Beschreibung der Gruppe der Frauen, die sich für die Franchise-Partnerschaft entscheiden unter dem Aspekt der vorgestellten Analysekriterien.....36
4.3.1 Alter 36
4.3.2 Bildungsstand und Branche 38
4.3.3 Zuletzt ausgeübte Tätigkeit 40
4.3.4 Familienstand.....41
4.3.5 Zeit der Abwesenheit vom Beruf 43
4.3.6 Gründungsverhalten 43
4.3.7 Finanzielle Risikobereitschaft 44
4.3.8 Betreuungsmöglichkeiten und soziale Netzwerke 45
4.4 Die Interpretation der gewonnenen Ergebnisse 48
4.4.1 Alter 48
4.4.2 Bildungsstand und Branche 49
4.4.3 Zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit und Zeit der Abwesenheit vom Beruf 50
4.4.4 Familienstand 51
4.4.5 Gründungsverhalten und Einsatz der finanziellen Mittel 54
4.4.6 Betreuungsmöglichkeiten und soziale Netzwerke 55
4.5 Die Analyseergebnisse bezogen auf die Stellung der Frau in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt 56
4.5.1 Errungenschaften.....56
4.5.2 Handlungsbedarf 57
5 Diskussion aller Ergebnisse und Zusammenfassung.....58
5.1 Rückgriff auf die Ausgangshypothesen und auf die eingangs gestellten Fragen 58

5.2 Eigene Unternehmensgründung versus Franchisenahme 60
5.3 Zusammenfassung 62
6 Fazit und Ausblick 65

Zusammenfassung

Im Bereich der Unternehmensgründung ist festzustellen, dass auch Frauen langsam, aber kontinuierlich beginnen, sich häufiger an Unternehmensgründungen zu beteiligen. Dass sie dabei vor allem das Franchising bevorzugen, dürfte an der besseren Vereinbarkeit mit der Familie, der Unterstützung durch einen Partner und schließlich an ihrem oftmals vorsichtigen Existenzgründungsverhalten liegen. Damit sind Franchise-Nehmerinnen eine Gruppe von Frauen, die auf der einen Seite zeigt, dass sich in die Richtung der Gleichberechtigung der Frau etwas bewegt, dass aber andererseits auch noch weiterer Handlungsbedarf besteht.

Abstarct

Women's increased financial power, better education, and corporate experience, combined with their desire for more autonomy and desire to connect with others who share their values make franchising a great fit for many women. They prefer the franchising system, because of better compatibility the business with the family and also they have a the support of a Partner. Starting any business is a risk, but buying a franchise mitigates that risk for many women. Buying a franchise means you are purchasing a proven model, along with training and operations systems that have been tested and validated.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich mit Frauen, die als Franchise-Nehmerinnen tätig sind. Das Thema wird aus gegebenem Anlass erörtert:

Wirft man einen Blick in die Informationsbroschüre, die die deutsche Bundesregierung als Bilanz zum Thema „Frauen in Führungspositionen" herausgibt, dann kann man bereits im Jahr 2006 folgende Entwicklung feststellen: Im Zeitraum von 2001 bis2004 ist die Zahl der Selbstständigen in Deutschland langsam, aber kontinuierlich gestiegen. Lag sie im Jahr 2001 noch bei 3.623.000, so waren im Jahr 2002 3.654.000 Selbstständige in Deutschland zu verzeichnen, im Jahr 2003 waren es 3.744.000 und im Jahr 2004 lag die Zahl der Selbstständigen in Deutschland bei 3.852.000. Der Anteil weiblicher Selbstständiger lag dabei im Jahr 2003 bei 27,9 Prozent, im Jahr 2002 bei 28,1 Prozent, 2003 bei 28,5 und im Jahr 2004 bei 28,9 Prozent.[1] Diese Entwicklung ist auch für die Volkswirtschaft von maßgeblicher Bedeutung, denn gut „ausgebildete Frauen und Männer mit unternehmerischem Engagement bilden weltweit ein wichtiges Potenzial für Neugründungen vor allem von kleineren und mittleren Unternehmen. Die selbstständige Erwerbsarbeit gewinnt auch in Deutschland [...] seit vielen Jahren an Bedeutung und stellt eine wichtige Alternative zur abhängigen Beschäftigung dar."[2]

Dabei stehen den Unternehmensgründerinnen verschiedene Formen der Existenzgründung offen: Sie können eine eigene Firma aufbauen, ein bereits bestehendes Unternehmen erwerben oder als Franchise-Nehmerinnen einsteigen.

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Form der Unternehmensgründung gibt das Franchise-Journal zum Gründungsverhalten von Frauen folgende Zahlen und Fakten bekannt: 2008 waren 20 Prozent aller Unternehmensgründer Frauen. 30 Prozent innerhalb der Gruppe, die eine Neugründung im Bereich der Franchise-Unternehmen vornahmen, waren ebenfalls weiblich.[3] Vergleicht man diese Statistiken mit dem Zahlenmaterial, das die Bundesregierung für das Jahr 2006 vorlegte, dann wird deutlich, dass die Zahl der Unternehmensgründungen durch Frauen generell ansteigt. Dabei scheinen Frauen sich

[1] vgl. Die Bundesregierung (2006): 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen. S. 30.
[2] vgl. ebd.
[3] vgl: Franchise-Journal: Frauen im Franchising: Zahlen und Fakten. S. 1-2. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-franchising/Article/D/527. Bitte auf http://www.franchiseportal.de klicken, dann Franchise-Journnal anklicken und unter dem Suchbegriff den Titel eingeben.

häufiger für das Franchising zu entscheiden als für andere Formen der Unternehmensgründung. Wenn man also bedenkt, dass der Anteil der weiblichen Existenzgründer zwar zunimmt, aber immer noch vergleichsweise gering ist und gleichzeitig liest, dass 30 Prozent aller Franchise-Unternehmen von Frauen gegründet werden, dann ist nicht zu übersehen, dass der Frauenanteil bei dieser Form der Unternehmensgründung relativ hoch zu sein scheint.

1.2 Ausgangsfragen

Im Hinblick auf diese Entwicklung lautet die zentrale Fragestellung der Arbeit folgendermaßen: Wie ist die Gruppe der Franchise-Unternehmerinnen zu charakterisieren?

Aus dieser zentralen Fragestellung wiederum lassen sich eine ganze Reihe von Teilfragen ableiten: Gibt es Bereiche, in denen Franchising bevorzugt angeboten wird? Wie sieht die Lebenslage von Unternehmensgründerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen aus? Bietet Franchising für Frauen vielleicht Vorteile, auf die Männer in dieser Form nicht angewiesen sind? Um welche Art von Frauen handelt es sich bei den Franchise-Nehmerinnen? Gibt es Gemeinsamkeiten bezogen auf das Alter, auf den Bildungsstand, auf die bevorzugte Branche, auf die Schichtzugehörigkeit, die berufliche Qualifikation, die finanzielle Ausgangssituation oder die vorangegangene familiäre Sozialisation? Aus welcher Situation heraus erfolgt die Unternehmensgründung in Form eines Franchise-Unternehmens? Hängt diese Form der Unternehmensgründung vielleicht mit einem erschwerten Wiedereinstieg nach einer längeren Zeit des Erziehungsurlaubs zusammen? Welche Motive haben Frauen, ein Unternehmen als Franchise-Partnerschaft zu gründen? Unterscheidet sich ihr Gründungsverhalten von dem der männlichen Kollegen, und wenn ja, in welchen Bereichen? Von Interesse ist schließlich gerade im Zusammenhang mit den Motiven der Gründerinnen und den eventuellen Nachteilen des Franchising die Frage, wie viele Unternehmerinnen in dieser Form der Unternehmensführung bleiben und wie viele es später vorziehen, doch noch ein eigenes Unternehmen zu gründen oder sich mit ihrem bereits vorhandenen Unternehmen von ihrem Franchise-Partner unabhängig machen, soweit dies möglich ist.

1.3 Zielsetzungen und Ausgangshypothesen

Die Arbeit geht dabei von folgender Zielsetzung aus: Sie möchte Frauen, die sich für die Gründungsform des Franchising entscheiden, als eine Gruppe beschreiben, die in verschiedenen Bereichen Gemeinsamkeiten zu haben scheint, die zur Folge haben, dass dieser Gruppe von Gründerinnen das Franchising offenbar entgegenkommt.

Dabei ist es nicht immer möglich, die hergestellten Zusammenhänge mithilfe geeigneter Statistiken zu belegen. Ziel der Arbeit ist es deshalb auch, die aufgestellte Hypothese zu überprüfen, um eine Basis für eine weiterführende Forschungsarbeit zu schaffen, in der die angesprochenen und begründeten eventuellen Zusammenhänge dann auch verifiziert oder falsifiziert werden können.

Ausgehend von dieser Zielsetzung werden folgende Hypothesen aufgestellt:

H1. Frauen sind in ihrem Gründungsverhalten vorsichtiger und risikoscheuer als Männer und lassen sich deshalb lieber beraten bzw. wollen das Gefühl haben, dass eine Organisation hinter ihnen steht.

H2. Das Gründungsverhalten hängt von der geschlechtsspezifischen Sozialisation ab.

H3. Frauen gründen häufiger Unternehmen aus Notsituationen heraus, als dies bei Männern der Fall ist. Dabei hängt diese Notsituation auch damit zusammen, dass ein Wiedereinstieg nach einer längeren Phase des Erziehungsurlaubs oft nicht mehr möglich ist, vor allem, wenn es sich um eine Führungsposition in einer Branche handelt, die durch eine rasante Entwicklung gekennzeichnet ist.

H4. Frauen bevorzugen die Unternehmensgründung im Franchising deshalb, weil die Zahl der beruflich qualifizierten Konkurrentinnen auf dem Arbeitsmarkt immer mehr ansteigt

H5. Frauen haben Probleme, als Angestellte in Firmen Karriere in den Positionen zu machen, die ihrer Ausbildung entsprechen. Dies wird zusätzlich erschwert, wenn sie diese Karriere auch mit einer Familiengründung vereinbaren wollen.

H6. Frauen berücksichtigen bei der Wahl der Form ihrer Unternehmensgründung auch die Frage der Familienplanung und die Vereinbarkeit einer

Unternehmensführung mit der Familie. Dies spielt auch bei der Frage eine Rolle, wie schnell man ein Unternehmen wieder abstoßen kann, wenn man sich stärker der Familie zuwenden möchte.

H7. Das Verhältnis von Frauen und Franchising ist ein Spiegel der Umbruchsituation und der hochgradigen Anomie, in der gerade Frauen in der gegenwärtigen Situation stehen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Zur Untersuchung der aufgestellten Hypothesen wurde folgender Aufbau der Arbeit gewählt: Nach der Erörterung des methodischen Vorgehens und des theoretischen Zugangs werden die zentralen Begriffe definiert. Hierbei handelt es sich um die Unternehmensgründung allgemein, um das Franchising und um den Begriff der Frau im Sinne einer sozialen Kategorie. Im Anschluss daran werden dann die Kriterien erarbeitet, mit deren Hilfe die Gruppe der Franchise-Gründerinnen analysiert wird. Dabei handelt es sich konkret um das Alter, den Bildungsstand, um die Schichtzugehörigkeit, um die berufliche Qualifikation, die zuletzt ausgeübte Tätigkeit, um den Familienstand, um die Zeit der Abwesenheit vom Beruf, die Gründungsmotive, um die Betreuungsmöglichkeiten, um die Netzwerke, die den jeweiligen Frauen für die Familie zur Verfügung stehen und um die finanzielle Ausgangsbasis, die sie vor der Unternehmensgründung hatten. Die bei der Analyse gewonnenen Ergebnisse und Hinweise werden dann interpretiert. Im Anschluss daran werden die gewonnenen Resultate generalisiert, indem Errungenschaften bezogen auf die Stellung der Frau in der Gesellschaft, aber auch noch möglicher Handlungsbedarf aufgezeigt werden. Im Rückgriff auf die eingangs formulierten Hypothesen und im Zusammenhang damit wird nochmals auf die Fragestellungen der Arbeit eingegangen. Eine Zusammenfassung sowie ein abschließendes Fazit und ein Ausblick, in dem auf die Möglichkeiten einer weiterführenden Forschungsarbeit aufmerksam gemacht wird, weil die Ausführungen dazu sich mit Hinweisen begnügen mussten, schließen die Arbeit ab.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Bedeutung und Gewichtung des empirischen Vorgehens im Rahmen der Themenstellung

Bei der vorliegenden Arbeit – dies muss zu Beginn ausdrücklich festgestellt werden – handelt es sich nicht um eine Erörterung, in die eigene empirische Untersuchungen einfließen, sondern um eine Literaturarbeit. Dies bedeutet, dass das Material, das auf empirischem Wege gewonnen wurde und mit dessen Hilfe Aussagen formuliert werden, der Fachliteratur, aber auch dem Internet entnommen werden. Dabei kann man geteilter Meinung darüber sein, inwieweit Internetforen eine seriöse Quelle darstellen. Zu diesem Punkt ist zu sagen, dass das Internet Informationen enthält, die auf einem sehr unterschiedlichen Niveau anzusiedeln sind: Im Zusammenhang mit der vorliegenden Themenstellung eignet sich beispielsweise die Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, wenn es darum geht, fundiertes empirisches Material als Beleg für eigene Thesen heranzuziehen. Ebenso verhält es sich mit den Informationsbroschüren der Bundesregierung und mit den Homepages der Netzwerke, die die Regierung im Zuge der Förderung von Existenzgründungen zur Verfügung stellt. Das gleiche gilt für die Materialien der Bundesagentur für Arbeit. Das Franchise-Journal bezieht sein Zahlenmaterial aus den gleichen oder doch zumindest aus ähnlichen Quellen.

Bei der Beschäftigung mit der Frage, welche Bedeutung und welches Gewicht das empirische Vorgehen im Rahmen der vorliegenden Arbeit hat, lassen sich zwei methodische Vorgehensweisen anführen:

Zum einen dient statistisches Material, sei es in Form von Statistiken oder von Grafiken, dem Beleg aufgestellter Thesen oder als Ausgangsbasis für die Interpretationen, die im Bezug auf die Themenstellung vorgenommen werden können. Daher kommt dem Datenmaterial ein entscheidender Stellenwert zu, bildet es doch nicht nur den Beweis, sondern vor allem auch die Ausgangsbasis, wenn es darum geht, Ergebnisse zur Beantwortung der Fragestellungen der Arbeit zu gewinnen.

Unter diesen Umständen ist es wichtig, sich noch einmal genau vor Augen zu führen, auf welchem Wege statistisches Datenmaterial gewonnen wird, welchen Aussagewert es besitzt, welchen Kriterien es genügen muss, um einen Anspruch auf Wissenschaftlichkeit

erheben zu können und schließlich, was genau zu beachten ist, wenn man der Literatur solche Daten entnimmt.

Schurz führt an, dass am Beginn des empirischen Vorgehens eine Hypothese steht, die auf Basis der intensiven Beschäftigung mit dem bisherigen Stand der Forschung und/oder auf freier Feldbeobachtung bzw. einer bereits ganz zielgerichteten Beobachtung gewonnen wurde. Diese Hypothese wird anschließend in die Form einer Behauptung gebracht, die eine präzise Wenn-dann-Beziehung enthält. Auf der Basis dieser Hypothese werden dann Fragen ausgearbeitet, in denen die aufgestellte Theorie mithilfe einer Befragung einer genauen Überprüfung unterzogen wird. Dabei wird bei der Ausarbeitung dieser Fragen genau darauf geachtet, dass sie sich auch tatsächlich exakt auf die Hypothese beziehen, die sie überprüfen sollen.[4] Dies gilt auch für die Gruppe der Personen, die man für die Durchführung der jeweiligen Befragung auswählt. Auch sie muss genau auf die Hypothese und die in ihr enthaltenen Fragestellungen abgestimmt sein und dabei dem Kriterium der Repräsentativität entsprechen.

Wenn die dabei gewonnenen Daten dem Anspruch der Wissenschaftlichkeit entsprechen wollen, dann müssen sie den Kriterien der Reliabilität, der Validität und der Objektivität entsprechen, denn „Reliabilität, Validität und Objektivität sind entscheidende Aspekte für repräsentative Aussagen, da sie die Basis für zuverlässige, verwertbare und eindeutige Aussagen sind“.[5] Unter diesen drei Begriffen wiederum versteht man Folgendes:

Die Reliabilität gibt an, wie zuverlässig eine Messung ist. Dies bedeutet, dass das Kriterium der Reliabilität erfüllt ist, wenn ein Messergebnis, das nach einem längeren Zeitraum erneut durchgeführt wird, unter den gleichen Umständen stabil bleibt, also gewissermaßen die Zeit überdauert hat.

Validität dagegen besagt, dass ein bestimmtes Messinstrument für die Messung, die durchgeführt werden soll, auch tatsächlich geeignet ist. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn es genau das misst, was es auch messen soll. Eine Untersuchung ist nur dann valide, wenn die Ergebnisse Kennzahlen liefern, die sich auf die zu untersuchende Frage beziehen und auf diese angewendet werden können.

---

[4] vgl. Schurz, G.: Empirie. In: Endruweit, Günter, Trommsdorff, Gisela (Hrsg.) (2004[2]): Wörterbuch der Soziologie. Lucius & Lucius. Stuttgart. S. 97

[5] Reliabilität, Validität und Objektivität. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.bb-sbl.de/tutorial/stichproben/reliabilitaetvaliditaetobjektivitaet.

Das Kriterium der Objektivität besagt schließlich, dass Messwerte unabhängig von der Person sein müssen, die eben diese Messungen durchführt. Werten zwei oder mehrere Personen eine Untersuchung aus bzw. führen sie eine solche Untersuchung durch, dann müssen sie unter den gleichen Umständen und mit dem gleichen Messinstrumentarium auch zu dem gleichen Ergebnis kommen.[6] „Die empirischen Daten der Wissenschaften erfahren [auf diese Weise] eine über alltägliche Erfahrung hinausgehende methodische Aufbereitung.“[7]

Dabei sind die Aussagen, die sie machen sowie die Daten selbst immer nur vorläufig. Wissenschaftliche Resultate – vorausgesetzt, sie wurden im Laufe der Untersuchungen bestätigt, also verifiziert – gelten, „solange sie nicht falsifiziert sind“.[8]

Unter den Begriffen der Verifikation und der Falsifikation wird dabei folgendes verstanden: Verifikation bedeutet, dass der Nachweis zur Wahrheit einer Aussage oder eines Aussagesystems erbracht werden konnte, Falsifikation heißt hingegen, dass eine wissenschaftliche Aussage oder ein Aussagesystem sich als falsch erwiesen hat.[9]

Dem empirischen Vorgehen entspricht auch der Aufbau dieser Arbeit: Aus der Beschäftigung mit einschlägiger Fachliteratur und einer ersten Internetrecherche – man hat es hier mit einem Gebiet zu tun, das sowohl in der Volkswirtschaft, als auch in der Politik, in der Betriebswirtschaft und in der Soziologie gut untersucht ist – werden nicht nur die Forschungsfragen, sondern vor allem auch die eingangs formulierten Hypothesen abgeleitet. Diese werden dann nicht mithilfe eigener Untersuchungen, aber stattdessen mit einer weitaus intensiveren Beschäftigung mit den Quellen untersucht. Am Ende der Arbeit wird noch einmal auf die Eingangsthesen Bezug genommen und dann ausführlich erörtert, ob sie einer gründlichen Beschäftigung mit dem Thema standgehalten haben. Auf diese Weise entspricht das Vorgehen der Arbeit der Methode der Empirie, auch wenn keine eigene Datenerstellung, sondern lediglich eine Datensammlung aus der Fachliteratur unterschiedlicher Disziplinen erfolgt.

Dabei wird die Auswahl der Statistiken keineswegs auf Deutschland beschränkt. Deutschland wird zwar vorrangig untersucht, weil der Großteil der vorhandenen

[6] vgl. Reliabilität, Validität, Objektivität. S. 1-2. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.bb-sbl.de/tutorial/stichproben/reliablitätvaliditätobjektivität.
[7] Schurz S. 97.
[8] Schurz S. 98.
[9] vgl. Schramm, Alfred: Falsifikation und Verifikation. In: Endruweit, Trommsdorff (Hrsg.) S. 146.

Fachliteratur sich auf dieses Land bezieht, aber die Gegenüberstellung der entsprechenden Daten anderer Länder soll immer auch ein komparatives Vorgehen ermöglichen und sichtbar machen, dass das Thema Franchising und Frauen im Kontext der gewählten Fragestellung nicht das Problem eines einzigen Landes ist.

2.2 Der Stellenwert des analytischen Vorgehens

Die Beschäftigung mit diesen Daten und vor allem auch deren Auswahl erfordert außerdem die Anwendung bestimmter Kriterien, die zunächst gefunden werden müssen und deren Einsatz bei der Erörterung des Themas begründet werden muss.

Dabei ist unter dem analytischen Vorgehen Folgendes zu verstehen: Der Ausdruck ist von dem griechischen Wort „analysis“ abgeleitet und bedeutet, dass etwas in seine Bestandteile zerlegt wird. Analyse heißt daher im Deutschen nichts anderes als „Auflösung“ bzw. „Zerlegung“ einer bestimmten Sache unter jeweils ganz bestimmten Aspekten.[10]

Bezogen auf das Thema bedeutet dies, dass nach einem Überblick über die Fachliteratur die Frage gestellt wird, ob sich Frauen, die sich für die Unternehmensform des Franchisings entscheiden, in bestimmte Gruppen unterteilen lassen. Die Kriterien für diese Unterteilung wiederum werden vereinzelten Hinweisen aus der Fachliteratur entnommen, z.T. auch bereits durchgeführten Untersuchungen. Die Einzelinformationen, die mithilfe dieser Kriterien zusammengetragen werden, werden am Schluss zu einer Gesamtaussage zusammengefügt.

2.3 Auf das Thema bezogene hermeneutische Vorgehensweisen

Damit statistisches Material für die Erörterung einer Themenstellung verwendet werden kann, genügt es nicht, dieses unter bestimmten Aspekten zu sammeln. Es ist ebenso wichtig zu überlegen, welche Bedeutung es für die Fragestellungen haben könnte bzw. welche Informationen man ihm bezogen auf die Themenstellung entnehmen kann. Die Erörterung des Themas ist außerdem erforderlich, gerade wenn empirisches Material vor allem als Beleg für eine bestimmte Aussage verwendet wird. Hier geht es dann

[10] vgl. von Wilpert, Gero (1979[6]): Sachwörterbuch der Literatur. Kröner Verlag. Stuttgart. S. 27. .

hauptsächlich darum, der Literatur Informationen zu entnehmen und sie in neue Sinnzusammenhänge zu stellen, mit denen man das Thema erörtert. Aber auch Material, das auf empirischem Wege gewonnen wurde, muss, nachdem man es in seiner Bedeutung verstanden hat, zunächst in die Form einer verbalen Aussage gebracht werden, damit beurteilt werden kann, welchen Beitrag es zur Erschließung der jeweiligen Thematik leistet. „Sprachäußerungen, Handlungen, Traditionen, Kunstwerke, soziale Praktiken, Institutionen, Geschichten [und auf empirischem Wege gewonnenes Zahlenmaterial] – alles, was in seinem 'Sinn' erkannt (oder verdeckt, missverstanden, expliziert, neu ausgelegt) werden kann, ist Gegenstand der Hermeneutik.“[11] Dabei ist dieses Verstehen – und unter diesem Aspekt soll auch das folgende Thema erörtert werden – keineswegs mit dem rein kognitiven Nachvollzug einer bestimmten Information gleichzusetzen, sondern ein höchst aktiver Vorgang, in den das verstehende Subjekt involviert ist und der viele Einzelaspekte beinhaltet. Gadamer umschreibt diesen Vorgang mit den Schlüsselbegriffen der Selbstverständigung und des Daseinsvollzugs, des Gesprächs und der Begegnung mit dem anderen, der Frage und der Antwort, des Vorurteils und des hermeneutischen Zirkels, der Geschichtlichkeit und der Endlichkeit sowie der Unabschließbarkeit der Interpretation.[12]

Unter dem Begriffspaar der Selbstverständigung und des Daseinsvollzugs versteht Gadamer die Tatsache, dass die Auswahl eines Themas, die Fragen, die man stellt und die Art und Weise, wie man eine Information beurteilt, nie davon getrennt betrachtet werden können, wie man selbst die Welt sieht. Daseinsvollzug wiederum heißt bei ihm, dass jede Information auch unter dem Aspekt der lebensweltlichen Bedeutsamkeit steht.[13] Konkret bedeutet dies, dass bei einer wissenschaftlichen Aussage bzw. bei der Behandlung eines Themas immer auch nach dem „Moment der Anwendung“[14] gefragt wird. Dies wird auch am vorliegenden Thema sofort erkennbar, wenn man hier Teile der Fachliteratur betrachtet: So haben beispielsweise die Informationen der Bundesregierung zum einen das Ziel, eine Bilanz der Bemühungen vorzustellen, die die Politik zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen unternommen hat. Dies kommt bereits im Titel einer der

[11] Angehrn, Emil: Hans-Georg Gadamer – Das Projekt einer philosophischen Hermeneutik In: Beckermann, Ansgar, Perler, Dominik (Hrsg.) (2004): Klassiker der Philosophie heute. Reclam Verlag. Stuttgart. S. 775.
[12] vgl. ebd.
[13] vgl. Angehrn S. 776.
[14] ebd.

vorgestellten Broschüren zum Ausdruck, der „2. Bilanz Chancengleichheit“ lautet.[15] Kennzeichnend für diesen Verstehensvorgang ist außerdem die Bearbeitung eines Themas in Form eines Dialogs, d.h. es werden Fragen gestellt, die Informationen, die man findet, werden in das eigene Weltbild eingeordnet, mit den bereits vorhandenen verglichen und dabei richtige von falschen Informationen getrennt, es wird aber auch geprüft, ob die eigenen Voraussetzungen, auf denen man die Erörterungen aufgebaut hat, haltbar sind. Diese Bedeutung wiederum impliziert das Begriffspaar des Vorurteils und des hermeneutischen Zirkels. Ein Phänomen wie beispielsweise Unternehmensgründungen durch Frauen vollzieht sich darüber hinaus immer auch in einem geschichtlichen Kontext, der in die Überlegungen mit einbezogen und gewürdigt werden muss. Damit bekommen Interpretationen immer auch den Charakter der Unabgeschlossenheit.[16] Im Rahmen der Themenstellung beispielsweise kommt die Komponente der Geschichtlichkeit bereits in der Einleitung deutlich zum Ausdruck, wenn hier aus den zitierten Statistiken hervorgeht, dass der Anteil von Frauen an den Unternehmensgründern zwar gering ist, dass in der Zeit von 2001 bis 2004 aber ein langsamer und kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen ist und dass ihr Anteil sich im Jahr 2008 erneut erhöht hat.

2.4 Das Thema als eine Fragestellung aus der Gender-Forschung

Die Fragestellung wird als ein Thema im Bereich der Frauenforschung behandelt. Dies bedeutet, dass im Mittelpunkt der Franchise-Gründungen durch weibliche Unternehmensgründer „die Lage der Frauen und weibliche Handlungsspielräume“[17] stehen sollen. Dabei kann die Frauenforschung beliebige Themen aufgreifen, solange Frauen in diese involviert sind und die jeweiligen Probleme aus „frauenspezifischer Sicht“ behandelt werden, d.h. solange sexistische Sichtweisen, Vorurteile und Verzerrungen jeglicher Art aufgedeckt werden können. Dabei sollen vor allem sexistische Sicht- und Handlungsweisen sichtbar gemacht werden, die Frauen an der Entfaltung ihrer Individualität hindern und ihr Menschsein hinter ihrem Frausein zum Verschwinden bringen.

[15] vgl. Die Bundesregierung (Hrsg.) ebd.
[16] vgl. Angehrn . S. 778-791.
[17] Ostner, Illona: Frauenforschung. In: Endruweit, Trommsdorff (Hrsg.) S. 160.

Die Frauenforschung hat sich dabei aus der Frauenbewegung der 60-er und der 70-er Jahre entwickelt. Inzwischen spricht man in den meisten Fällen nicht mehr von der Frauenforschung, sondern von der Geschlechterforschung.[18] „Dies entspricht dem Trend in den Sozialwissenschaften, die kategoriale Rede von „den Frauen“ zu vermeiden und stattdessen „Geschlecht“ als soziales Konstrukt [...] oder „Geschlecht“ als Strukturkategorie und Verhältnis zu untersuchen. Der Wechsel folgt der Einsicht, dass [...] es sich [...] um ein relationales Konzept handelt [und] und die Ausgestaltung dieser Relationalität variieren kann und deshalb wiederum sozial konstruiert ist.“[19]

Dabei umfasst das vorliegende Thema – hier folgt es dem Entwicklungen der Geschlechterforschung[20] – eine große Palette von Themen im Bereich der Makro- und Mikrosoziologie. Es beinhaltet die wirtschaftliche Entwicklung, Maßnahmen von Seiten der Politik, die die Chancen von Frauen im Beruf verbessern sollen, die Ausbildung von Frauen in Schule und Beruf, die Herausforderungen, die die einzelnen Lebensphasen an viele Frauen stellen sowie bestimmte Eigenschaften und Interaktionsmodi, die bei Frauen offenbar öfter anzutreffen sind als bei Männern und sucht die Ursachen hierfür auch in der Sozialisation von Frauen.

Dabei sieht die Geschlechterforschung sich in ihrem Selbstverständnis vor folgende Herausforderungen gestellt: Die Lebensentwürfe von Frauen sind vielfältiger geworden, und dieser Vielfalt wiederum muss Rechnung getragen werden, wenn man Aussagen über die Situation von Frauen macht.[21]

Außerdem versteht Frauenforschung sich als eine Art von Forschung, die ein klares Erkenntnisinteresse hat: Sie will die Situation von Frauen in die Richtung größerer Gleichberechtigung und der Herstellung der hierfür nötigen Chancengleichheit verbessern. Dies kommt beispielsweise in dem häufig engagierten Tonfall zum Ausdruck, in dem Frauen, die über Frauen schreiben, die Situation bewerten. So heißt es beispielsweise im Vorwort des Buches „Frauen an der Spitze“: „Frauen an der Spitze. Kein Fragezeichen. [...] Big news, dennoch wenig überraschend. Frauen [...] haben häufiger als Männer eine berufliche Ausbildung. Dazu kommt noch der demographische Wandel. [...]. [...] Anders und angreifbarer formuliert: Durch die niedrige Geburtenrate haben sich Frauen selbst

[18] vgl. Ostner. S. 161.
[19] vgl. ebd.
[20] vgl. ebd.
[21] vgl. ebd.

geholfen. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder, [...] das unzureichende Engagement der Väter [usw.] ließ keine andere Wahl.“[22] Dieses Zitat wurde das nicht nur ausgewählt, um das erkenntnisleitende Interesse der Frauenforschung an einem Beispiel zu belegen und zu veranschaulichen, sondern auch, um die Gruppe der Franchise-Firmeninhaberinnen mit unter diesem Aspekt analysieren zu können.

3 Begriffsklärung

3.1 Die Unternehmensgründung im Rahmen des Franchising

3.1.1 Das Management

Bevor man sich der Unternehmensgründung im Rahmen des Franchising zuwendet, ist es zunächst notwendig, zu definieren, was man unter einem Unternehmen bzw. unter einem Betrieb verstehen soll und was die Führung eines Betriebes im Zuge einer Franchise-Partnerschaft von der Führung eines Betriebs im Management unterscheidet.

Eine Person, im Fall der Themenstellung eine Frau, kann in einem Betrieb eine Führungsaufgabe übernehmen, wenn sie im Management beschäftigt ist. Schneck hebt dabei ausdrücklich hervor, dass der Begriff des Managements zu den schillerndsten der Literatur gehört. Ursprünglich vom lateinischen Verb „agere“ abgeleitet bedeutet er soviel wie „in der Hand führen“. In der Betriebswirtschaft wird unter dem Management die Tatsache verstanden, dass Firmen einen hierarchischen Aufbau haben und sich hier Personen an der Spitze befinden, die die Aufgabe haben, das Unternehmen zu führen. Dabei unterscheidet man das Top-das Middle-und das Lower-Management. Mit diesen Begriffen wird kenntlich gemacht, dass die Führung unterschiedliche Ebenen aufweist.[23]

3.1.2 Führung und Führungskonzeptionen

Interessant im Zusammenhang mit dem Thema ist eine mögliche Form der Führung, die Schneck im Zusammenhang mit der Begriffsklärung des Managements beschreibt, nämlich das so genannte Management by Delegation. Darunter ist Folgendes zu verstehen: „Es

[22] Kleinert, Corinna, Kohaut, Susanne, Brader, Doris, Lewerenz, Julila (2007): Frauen an der Spitze, Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Campus Verlag. Frankfurt, New York. S. 8.

[23] Schneck, Ottmar (2011[8]): Lexikon der Betriebswirtschaft, 3500 grundlegende und aktuelle Begriffe für Studium und Beruf. dtv. München. S. 656-657.

handelt sich hier um eine Führung durch Aufgabenübertragung, d.h. eine weitgehende Delegation von Aufgaben an untere Hierarchieebenen.“[24]

Daraus wiederum kann man folgenden Schluss ziehen: Wer im Management beschäftigt ist, kann die Firma entweder selbst führen oder aber die anfallenden Aufgaben delegieren, indem Personal eingestellt wird, das beauftragt wird, die Aufgaben des Managements zu übernehmen. Zwischen diesen beiden Formen bieten sich auch Übergänge an, wie etwa die Führung der Firma mit einem Management unter sich oder mithilfe der Inanspruchnahme einer Beratung, sei es in Form einer Kanzlei für Unternehmensberatung, die auf dem freien Markt tätig ist oder im Rahmen einer Franchise-Partnerschaft. Dies wiederum bedeutet, dass jemand, der eine Firma führt, nicht zwangsläufig der Eigentümer der Firma sein muss, sondern auch angestellt sein oder in einem anderen arbeitsrechtlichen Verhältnis zum Unternehmensinhaber stehen kann.

Das Management hat dabei die Aufgabe der Führung. Führung wiederum ist die „zielbezogene Gestaltung eines Sozialgebildes“[25], in diesem Fall eines Unternehmens. Dabei gibt es unterschiedliche Führungskonzeptionen, die sich in verschiedenen Verhaltensweisen der jeweiligen Führungskraft äußern. Die Führung eines Unternehmens kann einen eher autoritären oder einen eher demokratischen Stil haben. Dieser Führungsstil kann je nach den Anforderungen der momentanen Situation auch wechseln. Führung kann durch Aufgabenzuweisung, durch gemeinsame Besprechungen, durch Planung, durch Zielvereinbarungen und durch die Kontrolle der erzielten Ergebnisse erfolgen.[26]

Jede Führungskraft – dieser Schluss kann ganz klar gezogen werden – hat dabei die Möglichkeit, relativ eigenmächtig zu handeln oder sich beraten zu lassen.

3.1.3 Die Franchise-Partnerschaft

Unter der Franchise-Partnerschaft oder dem Franchising ist eine ganz bestimmte Form der Unternehmensgründung bzw. der Unternehmensführung zu verstehen: Franchising ist ein „vertikal-kooperativ organisiertes Absatzsystem in Form einer vertraglich geregelten Zusammenarbeit zwischen rechtlich selbstständigen Unternehmen, die als Franchise-Geber

[24] Schneck (Hrsg.) S. 658.
[25] Bea, Franz, X., Dichtl, Erwin, Schweitzer, Marcel (1982[3]): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Bd. 2: Führung. Gustav Fischer Verlag. Stuttgart, New York. S. 1.
[26] vgl. Bea, Dichtl, Schweitzer S. 1-3

einerseits (Kontraktgeber) bezeichnet werden. Das Leistungsprogramm des Franchise-Gebers ist das Franchise-Paket. Es besteht aus einem Beschaffungs-, Absatz- und Organisationskonzept“[27]. Daneben gewährt der Franchise-Geber Schutzrechte, bildet den/die Franchise-Nehmer/in aus und verpflichtet sich außerdem dazu, ihn/sie während bei der Tätigkeit als Unternehmer/in laufend aktiv zu unterstützen und das eigene Konzept weiterzuentwickeln. Der/die Franchise-Nehmer/in ist in eigenem Namen und auf eigene Rechnung tätig. Er bzw. sie hat die Pflicht und das Recht, das Franchise-Paket zu nutzen. Für diese Nutzung und für die Beratung etwa im Fall von Absatzschwierigkeiten muss er bzw. sie ein Entgelt leisten. Sein/ihr Beitrag innerhalb der Partnerschaft besteht darin, dass er bzw. sie Kapital liefert, mit dem er bzw. sie ein bestimmtes Unternehmen des Franchise-Nehmers erwirbt. Außerdem bringt er bzw. sie vor Ort seine/ihre Arbeitsleistung ein und liefert Informationen aus der täglichen Berufspraxis an den Franchise-Geber, damit dieser die Möglichkeit hat, das eigene Konzept weiterzuentwickeln.[28]

Franchise-Partnerschaften werden in den verschiedensten Bereichen angeboten: Als Beispiele lassen sich etwa bestimmte Bäckereien anführen. Das wohl bekannteste Beispiel im Gastronomiebereich ist die Fast-Food-Kette McDonald's.[29] Daneben bringt der demografische Wandel eine steigende Nachfrage nach ambulanten Pflegediensten mit sich, was zur Folge hat, dass sich vor allem im Bereich der Pflege Möglichkeiten von Franchise-Partnerschaften eröffnen. Die Berufstätigkeit auch der Frauen, ein steigender Anteil allein erziehender Elternteile sowie die Notwendigkeit, Kinder schulisch zu unterstützen führen dazu, dass Franchise-Partnerschaften vor allem auch im Dienstleistungsbereich entstehen.[30] Als Beispiel hierfür lässt sich etwa Mrs Sporty anführen, ein Sportclub für Frauen, Executives Online, eine Art Personalbörse für Arbeitskräfte im Management oder der Studienkreis. Im handwerklichen Bereich kann die Enerix Alternative Energietechnik genannt werden, ein Fachbetrieb zur Planung und zur Errichtung von Photovoltaikanlagen. Auch im Verkauf gibt es Franchise-Anbieter wie etwa die Mail Boxes Etc., ein Dienstleistungsunternehmen in Deutschland rund um den Versand, Runner's Point, ein Franchise-Geber, der sich mit dem Vertrieb von Sportschuhen und Sneakers beschäftigt

[27] Schneck (Hrsg.) S. 368.
[28] vgl. ebd.
[29] vgl. Love, John, F. (1996): Die McDonald's Story, Anatomie eines Welterfolges. Heyne Business. München
[30] vgl. Franchising-Tipps. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/grundlagen/neue-taetigkeitsfelder.html.

und schließlich Town and Country House, ein Anbieter, der nicht nur Fertighäuser erstellt, sondern sie auch direkt verkauft.[31]

Befasst man sich mit dieser Definition, dann wird schnell klar, dass das Franchising Vor- und Nachteile hat:

Zu den Vorteilen ist zu sagen, dass es sich wohl in erster Linie für

Unternehmensgründer eignet, die keine Vorkenntnisse in der Betriebswirtschaft oder in der Volkswirtschaft mitbringen und deshalb eine Beratung in den Bereichen Organisation, Führung und Marketing benötigen. Die hierfür notwendigen Informationen und die Beratung könnten solche Existenzgründer/innen in einer Franchise-Partnerschaft bekommen. Darüber hinaus können sie unter dem Dach eines Unternehmens tätig sein, das sich bereits einen Namen gemacht hat, anstatt eine Anlaufzeit überbrücken zu müssen, in der sie sich zuerst einmal darum kümmern müssen, dass potenzielle Kundschaft überhaupt erfährt, dass es die jeweilige Unternehmerin gibt. Der Studienkreis zeigt ein Video, in dem er sein Franchise-System vorstellt. Hier schildert eine Leiterin, dass sie die Selbständigkeit alleine nicht gewagt hätte und froh war, einen Partner an ihrer Seite zu haben, der sie beriet. Darüber hinaus musste sie Kontakte zu den Direktoren der öffentlichen Schulen aufnehmen und fragte sich, ob man sie denn überhaupt ernst nehmen würde. Beim Studienkreis gab man ihr Tipps, wie sie ihr Auftreten optimieren konnte, wofür sie sehr dankbar war. Der Studienkreis wirbt außerdem dafür, dass man mit dieser Franchise Partnerschaft Mitglied einer Firmenkette wird, die eine Dienstleistung anbietet, für die ein Markt vorhanden ist. Der Studienkreis ist nicht nur bereits bekannt und genießt daher bereits einen gewissen Vertrauensvorschuss weiten Kreisen der Bevölkerung, sondern weist auch darauf hin, dass jede/r vierte Schüler/in in Deutschland Nachhilfe bekommt.[32] Ein weiterer Vorteil des Franchising liegt darin, dass es innerhalb einer Franchise-Partnerschaft auch wieder einfacher ist, ein Unternehmen zu verkaufen, wenn man eine vom Franchise-Geber unabhängige eigene Firma gründen möchte. Gegenüber dem Angestelltenverhältnis ist der Verdienst bei der Franchise außerdem abhängig vom eigenen Einsatz, sodass man bei entsprechendem Engagement eine höhere Gewinnspanne erzielen kann, als dies in einem Angestelltenverhältnis der Fall wäre.

[31] Existenzgründung im Franchising. S. 1-2. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de.
[32] vgl. Franchise-Video: Studienkreis – Imagefilm über das Franchise-System. Zugriff am13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-franchising/Article/ID/572/Session/I-ai7bwP.

Das Franchising hat aber auch eine ganze Reihe von Nachteilen: Die Franchise-Nehmer haben aufgrund der Systemzugehörigkeit zu einem bestimmten Franchise-Geber einen eingeschränkten Entscheidungsspielraum.[33] So ist beispielsweise bei McDonald's die Möglichkeit, die Räumlichkeiten zu dekorieren und Getränke oder Speisen nach eigenen Vorstellungen anzubieten, praktisch unmöglich, weil der Franchise-Geber in diesen beiden Bereichen alles vorgibt. Hat ein/e Franchise-Nehmer/in beispielsweise das Bedürfnis, eigene Küche anzubieten, weil er oder sie kreativ und passioniert kocht, dann hat er etwa bei McDonald's keine Möglichkeiten, in dieser Hinsicht eigene Ideen einzubringen. Dieser Vorwurf kann nicht pauschal erhoben werden, denn in diesem Zusammenhang ist es nötig, sich den jeweiligen Anbieter genau anzuschauen. Wie die Autorin aus ihrer eigenen Nachhilfepraxis beim Studienkreis weiß, ist es beispielsweise dort durchaus möglich, als Lehrkraft auch eigenes Unterrichtsmaterial zu verwenden. In der Wahl der

Unterrichtsmethoden ist man ohnehin völlig frei, solange die Schüler/innen gern kommen und sich ihre schulischen Leistungen verbessern.

Außerdem scheinen die vereinbarten Leistungen des Franchise-Gebers nicht immer seinen tatsächlichen zu entsprechen.[34] Bis dies dem/der jeweiligen Franchise-Nehmer/in klar geworden ist, ist es oft schon zu spät, weil er oder sie bereits eine hohe Summe an den Franchise-Geber gezahlt und hierfür meist entsprechend hohe Bankkredite aufgenommen hat. Beim Verkauf eines Standortes hat der Franchise-Geber das Vorkaufsrecht, auch wenn Anbieter auf dem freien Markt vielleicht viel bessere Angebote machen würden. Imageprobleme und Fehlentscheidungen des Franchise-Gebers können darüber hinaus auch Einfluss auf die Gewinnchancen der Franchise-Nehmer/innen haben, so dass sich die Franchise-Partnerschaft in diesem Fall anstatt einer Unterstützung als ein Klotz am Bein erweisen könnte. Eintritts- und laufende Franchisegebühren können darüber hinaus nicht nur dann eine große finanzielle Belastung werden, wenn kein Startkapital vorhanden war und die Einnahmen auf sich warten lassen. Schließlich schützt eine Franchise-Partnerschaft nicht vor Konkurs.[35] Unter diesen Umständen stellt sich die Frage, ob man denn in manchen Branchen wirklich auf einen Franchise-Partner angewiesen ist oder allein nicht nur ebenfalls, sondern sogar besser zu Recht kommt. Ein Beispiel hierfür ist die Franchise-

[33] vgl. Vor-und Nachteile des Franchising. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.existenzgruendung-sachsen.de/servlet/portal?knoten_id=28231&ref_knote.
[34] vgl. ebd.
[35] vgl. ebd.

Partnerschaft, die der Studienkreis anbietet: Wenn der Studienkreis beispielsweise betont, dass jede/r vierte Schüler/in in Deutschland Nachhilfe bekommt, dann stellt sich die Frage, ob man denn auf ein solches Institut angewiesen ist, wenn man auf diesem Markt Fuß fassen möchte. Anstatt mit einer hohen Summe, die meist bei der Bank aufgenommen werden muss, eine Filiale zu kaufen und dann laufend Gebühren entrichten zu müssen sowie für alle anfallenden Kosten selbst verantwortlich zu sein, empfiehlt sich in diesem Fall ein anderes Vorgehen: Man könnte eine kleine Wohnung mieten oder sogar bei sich zu Hause mit einzelnen Schüler/innen oder mit kleinen Gruppen beginnen und nebenher noch einen anderen Beruf ausüben. Auf diese Weise könnte man sich selbst etwas aufbauen, ohne Beratung in die Institutsführung hineinwachsen und den Gewinn allmählich steigern, ohne dass allzu große Unkosten anfallen. In dem Videofilm des Studienkreises wird auch erwähnt, dass ca. 40 Prozent der Filialen in Form einer Franchise-Partnerschaft geführt werden. Die anderen Institute behält der Studienkreis selbst und besetzt die Leiterstellen mit Angestellten in Teilzeit.[36] Unter diesen Umständen stellt sich die Frage, welche Zentralen der Studienkreis behält und welche er an Franchise-Partner abgibt. Die Hypothese, dass der Studienkreis diejenigen Institute selbst führt, die am meisten Gewinn bringen, während die Franchise-Nehmer sich dann mit den weniger lukrativen begnügen müssen, kann als eine Erklärungsmöglichkeit sicher nicht gänzlich von der Hand gewiesen werden. Hier stellt sich die Frage, ob nicht teilweise ganz einfach die Angst vieler Menschen ausgenutzt wird, völlig allein dazustehen und sich als Einzelkämpfer auf dem Markt durchschlagen zu müssen. Das Gefühl, einen starken Partner an der Seite zu haben und von diesem beraten und „beschützt“ zu werden, lässt viele Menschen übersehen, dass der Einsatz, den sie bringen müssen, möglicherweise in keinem Verhältnis zu den Leistungen steht, die sie von ihrem Franchise-Partner bekommen. Außerdem kann man auch von dem Franchise-Nehmer betrogen werden, der als Vorgänger eine Filiale verkauft. In diesem Zusammenhang berichtete beispielsweise eine Studienkreis-Franchise-Nehmerin folgendes: Sie kaufte eine Zentrale, von der sie nachher erfuhr, dass der Preis völlig überteuert war, weil der vorherige Leiter die Nachhilfe sehr lieblos betrieben hatte und nur das schnelle Geld wollte. Beim Verkauf war die damalige Nachfolgerin darüber hinaus – wie selbst sagte – so naiv, dass sie dem ehemaligen Leiter einen Kopierer abkaufte, der nur geleast war. Es gelang ihr erst nach und nach, den Ruf des Studienkreises in diesem

[36] vgl. Unsere aktuellen Stellenangebote in unseren Niederlassungen vor Ort. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.studienkreis.de/stellenangebote.html.

Ort wieder aufzubauen. Als ihr dies endlich gelungen war, hatte sie von ihrer Tätigkeit als Franchise-Unternehmerin in einem solchen Ausmaß genug, dass sie die Zentrale für einen Schleuderpreis verkaufte.

Dass Franchise-Partnerschaften immerhin so begehrt sind, dass ihre Zahl auch eine deutlich sichtbare volkswirtschaftliche Bedeutung hat, wird an folgender Statistik aus Österreich erkennbar: Addiert man die Anteile der einzelnen Branchen, dann kommt man immerhin auf einen Gesamtanteil von 27 Prozent, sodass knapp ein Drittel aller Betriebe in Form von Franchising geführt werden:

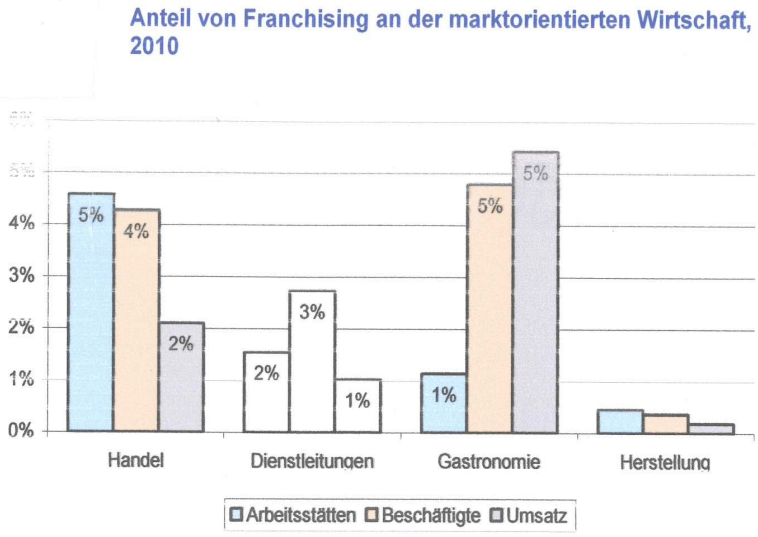


Abb. 1:[37] : Anteil von Franchising an der marktorientierten Wirtschaft 2010

3.2 Frauen

Es mag zunächst etwas erstaunlich anmuten, dass es für nötig erachtet wird, zu definieren, was unter dem Begriff Frauen zu verstehen ist. Geht man vom biologischen Geschlecht aus, dann ist diese Definition in der Tat trivial. Allerdings – dies klang ja auch in den Ausführungen zum methodischen Vorgehen an – handelt es sich beim Geschlecht nicht nur um eine biologische Vorgabe. Diese ist durch soziale Unterscheidungen überformt, die viele Lebensbereiche umfassen und zu verschiedenen Zeiten sowie in verschiedenen Kulturen höchst unterschiedlich interpretiert wurden und werden.

[37] KMU Forschung Austria: Analyse der in Österreich tätigen Franchise-Systeme 2010 6 Ausblick 2011. pdf. S. 1-19.

Unter diesen Umständen taucht die Frage auf, wie der Begriff der Frau während der vergangenen beiden Jahrzehnte bis zum Jahr 2012 vor dem Hintergrund der Gesellschaft, der Wirtschaft, der Politik, der Verfassung und der Sozialstruktur Deutschlands zu erklären und einzugrenzen ist. In Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes ist zu dieser Frage Folgendes zu lesen:

„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.“[38]

Der Grundsatz der Gleichberechtigung gilt dabei auch für Österreich und für Frankreich.

Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ bedeutet dabei nicht, dass Männer und Frauen völlig gleich sind, sondern dass ihnen aus ihrem Geschlecht keine Nachteile entstehen dürfen und sie die gleichen Chancen haben müssen wie das jeweils andere Geschlecht. Die Beseitigung bestehender Nachteile kann dabei durchaus auch auf den ersten Blick Vorrechte für die Frau beinhalten, die sich bei näherem Hinsehen als Nachteilsausgleich herausstellen können.

Dieser Nachteilsausgleich kommt auch im Absatz 3 des Artikels 6 zum Ausdruck, in dem zu lesen ist: „Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.“[39]

Hier wird ganz klar auf das Geschlecht als eine biologische Determinante Bezug genommen. Die Frau ist diejenige, die die Kinder im Mutterleib trägt, entbindet und gegebenenfalls auch stillt. Daraus wiederum ergeben sich, etwa für den Arbeitgeber, Verpflichtungen, die eingehalten werden müssen. Einer Frau, die beispielsweise in den Mutterschutz gehen während der Schwangerschaft zu Hause bleiben bzw. die Tätigkeit wechseln muss, um den Fötus nicht zu gefährden, dürfen daraus in ihrem Arbeitsverhältnis keine Nachteile entstehen.

Schwieriger wird es, wenn man sich vom biologischen Geschlecht dem Geschlecht im sozialen Sinne zuwendet und sich fragt, wie hier die Situation in der derzeitigen

[38] Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (Hrsg.) (1996): Verfassung des Freistaates Bayern, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Überblick Europäische Union, Mit Sonderteil Bayerischer Landtag, Bayerischer Senat. München. GG, Art. 3, Abs. 1-2. S. 112-113.
[39] ebda. GG, Art. 6, Abs. 3. S. 114.

Wirtschaft, Gesellschaft und in Familie aussieht: Hier wird es schwierig, weil man vor dem Problem steht, dass die Anomie, die für die pluralistische Gesellschaft Deutschlands charakteristisch ist, auch im Verhältnis der Geschlechter zueinander und bei der Frage nach möglichen Lebensentwürfen in vielen Bereichen anzutreffen ist. Dabei kann Anomie auch hier als ein Zustand definiert werden, in dem „die sonst gültigen Verhaltensregeln nicht mehr im üblichen Umfang befolgt“[40] werden. Typisch für den Zustand der Anomie ist dabei das Nebeneinanderexistieren unterschiedlicher Lebensentwürfe, wobei allgemein verbindliche Institutionen, die das Verhalten der Gesellschaftsmitglieder normieren oder vielleicht sogar verbindlich regeln, fehlen oder zumindest in den Hintergrund getreten sind. Die Mitglieder der jeweiligen Gesellschaft stehen vor der Aufgabe, sich in unterschiedlichen Lebensbereichen selbstbestimmt zu verhalten bzw. die hierfür erforderlichen Rollen selbst auszuhandeln, meist beeinflusst von einer für das gesamte System charakteristischen Umbruchsituation. Anomie „ist daher ein krisenhafter Prozess, der sich aus sich selbst heraus zu verschärfen neigt. In ihrer Zuspitzung wird die Krise von den am System teilnehmenden Interaktionspartnern im Allgemeinen als solche auch erlebt.“[41]

Bezogen auf die Situation der Frau in der derzeitigen Gesellschaft lässt sich dieser Zustand der Anomie folgendermaßen beschreiben: Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen haben sich denen der Männer angeglichen und sind, genau wie bei diesen, vielfältiger geworden. Das gleiche gilt auch für die schulische Ausbildung. Gleichzeitig ist in der Lebenslage von Frauen eine Polarisierung zu beobachten.[42] Hier folgen die Frauen einem allgemeinen Trend, besonders was die Entwicklung einer neuen Armut betrifft.[43] Obwohl von einer durchgängigen Benachteiligung der Frauen nicht mehr gesprochen werden kann, scheinen sich aufgrund ihrer weniger starken Präsenz im Erwerbsleben und dem erst allmählichen Verschwinden von Geschlechterrollen, die aus der Vergangenheit stammen, Schwierigkeiten für viele Frauen zu ergeben: Geschlechterrollen wiederum „beinhalten die kulturell geteilten Überzeugungen und Normen hinsichtlich der für Frauen und Männer (für Mädchen und Jungen) typischen und angemessenen Fähigkeiten, Eigenschaften, Motive und Verhaltensweisen.“[44] Diese Geschlechterrollen können sich in dem Bild, in

[40] Messelken, Karlheinz: Anomie. In: Endruweit, Trommsdorff (Hrsg.) S. 17.
[41] Messelken S. 17-18.
[42] vgl. Ostner S. 161.
[43] vgl. Hradil, Stefan (1999[7]): Soziale Ungleichheit in Deutschland. Leske + Budrich. Opladen. S. 239-250.
[44] Ostner S. 193.

den Ängsten und in den Zielen äußern, die eine Frau selbst hat und in den Aufgaben, für die sie zuständig zu sein glaubt. Geschlechterrollen können aber auch in der Art und Weise wirksam werden, in der eine Frau von ihrer Umgebung beurteilt wird. Barabara Bierach beispielsweise zeigt in ihrem Buch „Das dämliche Geschlecht“ auf, dass Frauen beispielsweise immer noch typisch weibliche Verhaltensweisen zeigen, indem sie etwa Angst vor Macht und Verantwortung haben,[45] immer noch ein schlechtes Gewissen haben, wenn sie aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit nicht ihre Mutterrolle hinreichend auszufüllen glauben, oder indem sie im Privatleben Männern gegenüber immer noch nicht hinreichend ihre Rechte geltend machen können.[46]

4 Franchise-Nehmerinnen als eine Gruppe von Frauen innerhalb der Unternehmensgründerinnen

4.1 Begründung der Entwicklung von Analysekriterien

Wenn man die Franchise-Nehmerinnen innerhalb der Unternehmerinnen und der Unternehmensgründerinnen als eine Gruppe betrachten und analysieren möchte, dann muss man hierfür Kriterien entwickeln, nach denen man diese Gruppe von Frauen analysiert und die Ergebnisse, die man dabei gewinnt, anschließend interpretiert. Dabei soll diese Analyse und die sich daran anschließende Interpretation unter dem Aspekt der sozialen Kategorie der Frau in unserer Gesellschaft vorgenommen werden, wie sie in der eben gegebenen Definition festgelegt wurde.

Unter diesen Umständen müssen die Kategorien, die für die Analyse entwickelt werden, so breit angelegt sein, dass sie die Motive, die Gedanken, die Einstellungen und das Verhalten von Franchise-Nehmerinnen sowie ihre momentane Situation erfassen. Davon ausgehend stellt sich dann die Frage, wie ihre Vergangenheit und dabei insbesondere die soziale Kategorie ihres Geschlechts sie zu der Entscheidung gebracht haben könnten, die sie in Bezug auf die Unternehmensgründung und auf die Unternehmensführung schließlich getroffen haben.

[45] vgl. Bierach, Barbara (2011[2]): Das dämliche Geschlecht, Warum es noch immer kaum Frauen im Management gibt. Wiley-VCH. Weinheim.
[46] vgl. Bierach S. 95-111.

Dabei geht es darum, Kategorien zu finden, die sowohl der Umbruchsituation gerecht werden, in der gerade Frauen sich befinden, als auch der Angleichung an die Normalbiografie des Mannes, dem erst allmählichen Verschwinden von Geschlechterstereotypen und der gleichzeitigen Pluralität von Lebensentwürfen, die Männer und Frauen vor die Aufgabe stellt, Rollen mit Hilfe eigener Definitionen auszufüllen. Die Kriterien, die hierfür zu entwickeln sind, müssen das Berufsleben, das Privatleben der Frauen, ihre primäre, sekundäre und ihre berufliche Sozialisation und die Ansprüche erfassen, die sie selbst sowie ihre Umgebung an sie stellen.

4.2 Beschreibung und Begründung der Analysekriterien

Als Analysekriterium dient zuerst das Alter der Frauen, die eine Franchise-Partnerschaft eingehen.

In diesem Zusammenhang ist vor allem die Frage von Bedeutung, ob es sich noch um relativ junge Frauen handelt, die vielleicht erst vor wenigen Jahren ihre Ausbildung beendet haben, oder ob die angehenden Franchise-Nehmerinnen bereits im fortgeschrittenen Alter sind, ihre Ausbildung also schon längere Zeit zurückliegt und sie bereits auf eine mehr oder weniger große Berufserfahrung zurückblicken können. Als wichtig wird dieses Analysekriterium aus folgenden Gründen erachtet: Das Alter ist u.U. ein wichtiger Hinweis auf eine ganze Reihe anderer Analysekriterien, wie etwa die Arbeitsmarktsituation oder die Frage, wie gut der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt, für die Berufserfahrung, die jemand mitbringt, oder es weist auf das Bemühen hin, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. „Die strukturelle Krise der deutschen Wirtschaft führte beispielsweise bereits in den frühen 90-er Jahren dazu, dass sich in der Regel Absolventen und Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften ihre Stellung nicht aus einer Vielzahl von Angeboten aussuchen konnten, sondern gezwungen waren, sich intensiv zu bewerben.“[47] Die im Anhang hierzu abgebildete Statistik zeigt außerdem, dass am Anfang einer Karriere von Hochschulabsolventinnen zu einem nicht unerheblichen Teil eben diese Bewerbung zu stehen scheint. Vergleicht man die von Rosenstiel zitierte aus Deutschland stammende Statistik mit der anderer Länder, so ergibt sich bezogen auf das

[47] von Rosenstiel, L.: Karrieremuster von Hochschulabsolventinnen. In: Wunderer, R., Dick, P. (Hrsg.) 1997): Frauen im Management, Kompetenzen, Führungsstile und Führungsmodelle. Luchterhand Verlag. Berlin. S. 277.

Alter von Unternehmensgründer/innen mit Hochschulabschluss folgendes Bild: Die Untersuchung, die hier zitiert wird, stammt von der Universität Dresden und wurde an Hochschulabsolvent/innen eben dieser Hochschule durchgeführt. Es ist zwar eine deutsche Untersuchung, aber man kann davon ausgehen, dass die Technische Universität Dresden, wie jede andere Hochschule auch, einen mehr oder weniger großen Anteil an ausländischen Student/innen hat, sodass man automatisch auch einen Einblick in den Berufseinstieg von Hochschulabsolvent/innen anderer Länder bekommen dürfte. In ihrer Zusammenfassung schreiben die Autoren, dass ein gewisser Teil, aber keineswegs die Mehrheit der Hochschulabsolvent/innen ihre Karriere in einem prekären Beschäftigungsverhältnis beginnt. 48 Prozent der befragten Hochschulabsolvent/innen beginnen ihre berufliche Karriere mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Hier scheint sich eine bestimmte Variante des Normalarbeitsverhältnisses durchzusetzen – bemerkenswert ist allerdings, dass es sich auch in den Zeiten eines sich deregulierenden Arbeitsmarktes immer noch um ein Normalarbeitsverhältnis handelt.[48] Auch aus diesen Erhebungen kann der Schluss gezogen werden, dass im Anschluss an das Hochschulstudium, selbst dann, wenn die Absolventen und die Absolventinnen ins Ausland gehen – denn auch diese Berufseinsteiger flossen in die Untersuchung mit ein – der Einstieg in ein nicht selbstständiges Arbeitsverhältnis immer noch der häufigste Fall zu sein scheint. Es scheint hier also, zumindest im Hochschulbereich, eine „Normalbiografie“ beim Karriereverlauf zu geben. Weicht in einem bestimmten Land, in einer bestimmten Zeit und/oder in einer bestimmten Branche dieser Verlauf besonders oft von diesem Muster ab, so beispielsweise durch einen höheren Anteil von Franchise-Gründungen, die ja auch eine Form der Unternehmensgründung sind, dann ist dies ein Anlass, dafür nach Ursachen zu suchen.

Als zweites Analysekriterium soll der Bildungsstand herangezogen werden. Er betrifft zum einen die Frage, ob die jeweilige Franchise-Nehmerin ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder nicht und zum anderen, in welcher Branche sie tätig ist. Handelt es sich um den Dienstleistungssektor, um die Industrie oder um den Bereich der Informationstechnologie? Wichtig ist dies deshalb, weil man sich die Frage stellen kann, welche Positionen die entsprechenden Unternehmensgründerinnen im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses hätten. Werden bestimmte Branchen bevorzugt, dann kann die These aufgestellt werden, dass die Frauen in den entsprechenden Positionen schlechtere

[48] vgl. Technische Universität Dresden (Hrsg.) (2010^2): Studium und Berufseinstieg, Ergebnisse der ersten Sächsischen Absolventenstudie. Dresden. pdf. S. 223.

Karrierechancen haben als Männer. Diese These wiederum könnte überprüft werden, indem man Franchise-Nehmerinnen befragt oder sich mit Literatur zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ befasst – und zwar im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses. Dieser Vergleich wiederum könnte zu der Frage führen, die Kleinert et al. in ihrem Buch stellen: „Wer führt die deutschen Betriebe?“ – bezogen auf die Unternehmen, die ein Management einstellen und in denen die jeweiligen Eigentümer nicht zugleich die alleinige Betriebsführung haben.[49] Ein Kriterium, das als wichtig für die Analyse angesehen wird, ist darüber hinaus die Schichtzugehörigkeit der betreffenden Frauen: Zum einen gibt diese Schichtzugehörigkeit wiederum Hinweise auf den Bildungsstand und auf die Branche, in der die jeweilige Franchise-Nehmerin tätig ist, zum anderen bekommt man Hinweise auf die berufliche Sozialisation, die dem Entschluss vorausging, ein Unternehmen unter dem Dach einer Franchise-Gruppe zu führen. Lassen sich Korrelationen zwischen Frauen mit einem Hochschulstudium und der Franchise-Name bzw. zwischen Frauen mit einer abgeschlossenen Lehre und dem Entschluss zu einem Franchise-Arbeitsverhältnis herstellen, dann kann man auch an diese Beobachtung eine Reihe von Fragen knüpfen: Entscheiden Hochschulabsolventinnen sich oft für eine Franchise-Name anstelle einer eigenen Unternehmensgründung, weil das Thema der eigenen Firmenführung im Studium zu wenig behandelt wurde? Haben die Frauen Studiengänge absolviert, mit denen es andererseits schwer ist, ein Normalarbeitsverhältnis zu finden? Wenn Frauen mit einer abgeschlossenen nichtakademischen Berufsausbildung, etwa als Filialleiterinnen, überwiegen, dann ergeben sich folgende Theorien: Werden vielleicht angehende Einzelhandelskaufleute auf das eigene Unternehmen besser vorbereitet als Hochschulabsolvent/innen? Könnte es aber auch sein, dass sie als Unternehmensgründung die Form der Franchise-Name wählen, weil sie sich den Aufgaben, die eine eigene Unternehmensführung mit sich bringt, aufgrund dieses fehlenden Hochschulstudiums nicht gewachsen fühlen?

Natürlich muss man mit Interpretationen auch vorsichtig sein, weil man mithilfe dieser Kriterien lediglich Korrelationen erhält. Unter einer Korrelation wiederum versteht man Folgendes: Der Begriff der Korrelation „wird in der empirischen Sozialforschung in zweifacher Verwendung gebraucht: Zum einen steht Korrelation synonym für: statistischer

[49] vgl. Kleinert et al. S. 21.

Zusammenhang. [...] Zum zweiten bezeichnet der Begriff Korrelation Kennwerte zur Erfassung der Stärke eines statistischen Zusammenhangs.“[50]

Der Begriff der Korrelation besagt damit lediglich, dass zwischen zwei Variablen ein statistischer Zusammenhang besteht, aber nichts darüber, über welche Art von Zusammenhang es sich dabei handelt. Grundsätzlich gibt es drei verschiedene Möglichkeiten: Variable A kann die Ursache von Variable B sein, B kann die Ursache für A sein, oder aber beide können durch einen unabhängigen dritten Faktor bedingt werden. Dabei muss man sich vor Augen führen, dass es auch für diesen dritten Faktor mehrere Interpretationsmöglichkeiten gibt. Deshalb kann es im Rahmen dieser Arbeit nur möglich sein, begründete Hinweise dafür zu liefern, dass die eingangs formulierten Hypothesen immerhin so begründet sind, dass eine Überprüfung auf der Basis der Sammlung und der Auswertung eigenen empirischen Datenmaterials sich lohnt. Das Instrumentarium, das für die Untersuchung nötig ist, also die entsprechenden Fragebögen, müsste aber noch entwickelt und anschließend ausgewertet werden. Aus diesem Grund ist es beispielsweise auch nicht möglich, Statistiken bereits in die Formulierung der eigenen Hypothesen zu integrieren. Dies ist bestenfalls eine mögliche Fortsetzung der Forschungsarbeit, die im Zuge der Formulierung eines Ausblicks vorgeschlagen werden kann.

Ein weiteres wichtiges Analysekriterium, das im Zusammenhang mit den anderen Kategorien zur Auswahl und zur Interpretation einschlägiger Statistiken bereits auftauchte, ist die Branche, in der die angehenden Unternehmerinnen tätig sein wollen. Dabei schlägt Schäfers im Zusammenhang mit der Ordnung beruflicher Tätigkeiten nach einem bestimmten Raster das Sektorenmodell von Fourastié vor. Dieser „hatte in einer der bekanntesten Theorien des ökonomischen und damit des gesamtgesellschaftlichen Strukturwandels [...] das Wirtschaftssystem in die folgenden Produktionssektoren unterteilt: [...] primärer Sektor (vor allem Landwirtschaft, Urgewinnung) [,] [...] sekundärer Sektor (vor allem erarbeitendes Gewerbe wie Industrie und Handwerk [,] [...] tertiärer Sektor (vor allem Handel, Verwaltung, freie Berufe, Dienstleistungsberufe“[51]. Dabei können im Zeitalter der Informationstechnologie diese drei Sektoren noch um einen vierten ergänzt werden: Die so genannten neuen Technologien lösten eine Entwicklung mit aus, die dazu führte, dass eine weitere Stufe der industriellen Revolution erreicht wurde: Die

[50] Kühnel, S.: Korrelation. In: Endruweit, Trommsdorff (Hrsg.) S. 297.
[51] Schäfers, B. (2004[8]): Sozialstruktur und sozialer Wandel in Deutschland, 40 Tabellen, 4 Abbildungen, 2 Übersichten. Lucius & Lucius. Stuttgart. S. 185.

neuen Technologien lösten die Dienstleistungsgesellschaft ab, die zuvor auf die Industriegesellschaft gefolgt war. Sie bildeten die instrumentelle Basis der sich seit ungefähr 1970 herausbildenden Informations- und Wissensgesellschaft.[52]

Unter diesen Umständen ist es aufschlussreich, darauf zu achten, in welchen Branchen sich Frauen vielleicht häufiger für die Unternehmensform des Franchise entscheiden als in anderen und hierfür nach Gründen zu suchen: Könnten Frauen immer noch typisch weibliche Arbeitsfelder wählen, wie etwa Beschäftigungen im Dienstleistungsbereich? Könnte dies mit ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation zusammenhängen? Gibt es Branchen, in den aus irgendwelchen Gründen Vorurteile gegen Frauen bestehen, noch dazu, wenn sie sich in der Position der Unternehmensleitung befinden? Ist es möglich, dass es Frauen in bestimmten Branchen schwerer haben, auch von Franchise-Partnern ausgewählt zu werden? Mit diesem Problem befasst sich beispielsweise Erika Regnet in einem Aufsatz mit dem Titel „Frau im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren". Darin schreibt sie u.a.: „Das Frauenbild insgesamt hat sich in den letzten Jahrzehnten zwar deutlich verändert [...].["][53] „Aber: [...] Mit der Betonung einer prinzipiellen Verschiedenheit der gesellschaftlichen Aufgaben ebenso wie der beruflichen Interessen und Wünschen von Frauen und Männern wird [unter Umständen auch und vielleicht sogar vor allem in ganz bestimmten Branchen] ihre strukturelle Benachteiligung legitimiert."[54]

Die Frage, ob Frauen vor allem in bestimmten Branchen anzutreffen sind, lässt aber auch danach fragen, wie stark die jeweiligen Tätigkeitsfelder in der Arbeitswelt vertreten sind, welchen Strukturwandel sie widerspiegeln könnten und inwieweit von eben diesem Strukturwandel gerade auch Frauen betroffen sein könnten. Ein Vergleich mit den Statistiken verschiedener Länder könnte auch deutlich machen, wie das Wirtschaftswachstum jeweils aussieht und außerdem die Frage entstehen lassen, inwieweit hiervon wiederum die Frauen dieses Landes betroffen sein könnten. Wenn beispielsweise die Zahlen Österreichs und Deutschlands voneinander abweichen, dann kann man etwa nach der Frauenförderung, der Frauensozialisation, dem Wirtschaftswachstum und den Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in den beiden Ländern fragen.

[52] vgl. Schäfers S. 191.
[53] vgl. Regnet, Erika: Frau im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In: Wunderer, Dick (Hrsg.) S. 242.
[54] Goldmann et al. (1993): Präventive Frauenförderung bei technisch – organisatorischen Veränderungen. Leske + Budrich. Opladen. S. 71f. Zit nach: Regenet: ebd. In: Wunderer, Dick (Hrsg.) S. 242.

Aufschlussreich ist es mit Sicherheit auch, die zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit von Franchise-Nehmerinnen zu betrachten. Hatten sie ein Normalarbeitsverhältnis, das ihnen eine relativ sichere Existenz als Arbeitnehmerinnen gewährleistete? Oder handelte es sich um ein so genanntes prekäres Arbeitsverhältnis? Dies ist deshalb wichtig, weil die Arbeitsbedingungen des Normalarbeitsverhältnisses und des prekären Arbeitsverhältnisses den Umbruch widerspiegeln, der derzeit vor allem im Bereich der Wirtschaft abläuft:

„Die moderne Gesellschaft befindet sich seit den 1980er Jahren in einem ständigen Prozess der Veränderung, der mit Schlagworten wie Globalisierung, Neoliberalismus, Flexibilisierung etc. verbunden ist. Sie markieren [...] gleichzeitig auch soziale und politische Transformationen, die von einem so starken Wandel der Lebensstile [...] begleitet werden, dass dies [...] geradezu einem Kulturbruch gleichkommt.“[55] Dabei arbeiten Angehörige prekärer Beschäftigungsverhältnisse in den meisten Fällen freiberuflich, eine Ausnahme ist die Zeitarbeit, wobei hier Leiharbeiter/innen für die gleiche Arbeit geringer bezahlt werden als Arbeitnehmer/innen, die fest angestellt sind. Das Normalarbeitsverhältnis ist zwar immer noch die Regel, in zunehmendem Maße aber prägen Arbeitsverhältnisse neuer Art das Bild, die vor allem nicht sozialversicherungspflichtig sind. Darunter fallen Praktika, Minijobs und Arbeitsverhältnisse als Freelancer, Leiharbeiter/innen, Werkvertragler/innen und Mitarbeiter/innen in Unternehmen mit Centerstrukturen. Auf diese Weise kommt es zu einer zunehmenden Entstandardisierung der Erwerbsarbeit, wobei solche Beschäftigungsverhältnisse sich durch eine mehr oder weniger große Unsicherheit auszeichnen und zusätzlich oft auch noch relativ schlecht bezahlt sind.[56] Unter diesen Umständen ist es beispielsweise durchaus denkbar, dass eine Frau nach einer gewissen Zeit der Arbeit in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu dem Ergebnis kommt, dass sie u.U. nur gewinnt, wenn sie ihr eigenes Unternehmen gründet.

Ein anderes Problem, das auch Globalisierung und Technisierung mit sich gebracht haben, ist ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden oder eine bereits erfolgte Arbeitslosigkeit. Dabei kann eben diese Arbeitslosigkeit auch aus dem Prekariat heraus entstehen. Die

[55] Mikl-Horke, G. (2008): Sozialwissenschaftliche Perspektiven der Wirtschaft. Oldenbourg Verlag. München. Vorwort.

[56] vgl. Brinkamm, U., Dörre, K.: Die neue Unternehmenskultur – Zum Leitbild des „Intrapreneurs“ und seinen Implikationen. In: Brinkmann, U., Krenn, K., Scjhief, S. (Hrsg.) (2006): Endspiel des kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 136.

Tätigkeiten, die im Zuge eines Daseins als „Prekarier“ ausgeübt werden, wechseln dabei oft auch des Öfteren und werden immer wieder von Zeiten kürzerer oder längerer Arbeitslosigkeit unterbrochen.[57] Dabei kann diese Arbeitslosigkeit sehr unterschiedliche Ursachen haben. Ein Grund kann beispielsweise das Alter der angehenden Franchise-Nehmerinnen sein, das es ihnen vielleicht erschwert, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. In dieser Situation bietet beispielsweise die Agentur für Arbeit einige Modelle an, die Menschen ohne Arbeit Hilfen im Falle der Unternehmensgründung gewähren: Neben umfangreicher Information werden Leistungen für und während einer notwendigen beruflichen Weiterbildung, finanzielle Hilfen in der Anfangszeit der Unternehmensgründung und Unterstützungsleistungen für eine Unternehmensberatung angeboten.[58] Die Frage, ob die Gründung eines Franchise-Unternehmens aus der Arbeitslosigkeit heraus erfolgt, ist dabei u.U. auch deshalb interessant, weil man die Frage stellen kann, inwieweit bei einer Frau, die eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit hinter sich hat, auch das Selbstvertrauen leiden könnte. Eine eigene Unternehmensgründung setzt aber oft auch den Mut zu eigenen Ideen voraus. In vielen Fällen ist es auf dem Hintergrund eines gesättigten Marktes nötig, mit ganz neuen Ideen und Konzepten aus der Summe der bereits vorhandenen Anbieter herauszustehen.[59] Es ist möglich, dass arbeitslose Frauen sich deshalb für die Form des Franchising entscheiden, weil sie hier bereits eine Geschäftsidee vorfinden, die erfolgreich zu sein scheint.

Auch in diesem Fall dürfte es lohnend sein, der Frage nachzugehen, inwieweit ein solches Zaudern, bedingt durch die vorangehende Situation, nicht auch ein geschlechtsspezifisches Verhalten von Frauen sein könnte, das vielleicht auch auf ihre Sozialisation zurückgeht. Zu diesem Punkt schreibt beispielsweise Bierach, dass Macht und die Umsetzung eigener Ideen für viele Frauen noch immer ein Bereich ist, mit dem sie sich nur zögerlich auseinandersetzen und in dem sie Männern nach wie vor unterlegen zu sein scheinen. Dies zeigten Interviews, die mit betroffenen Frauen durchgeführt wurden, sehr klar.[60] Bierach weist als Begründung in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Übernahme von Macht in der Geschichte der Gleichberechtigung der Frau nach wie vor ein Thema ist, das

[57] vgl. Brikmann, Dörre: ebda. In: Brinkammn et al. (Hrsg.) S. 136ff.
[58] vgl. Finanzielle Hilfen. S. 1. Zugriff am 11.02.2012 unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_408838/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Berat.
[59] vgl. Kaminski, H. (Hrsg.) (2005): Ökonomie, Grundlagen wirtschaftlichen Handels. Westermann Verlag. Braunschweig. S. 276.
[60] vgl. Bierach S. 54.

noch einiger Entwicklungen bedarf: „Seit 1900 sind in Deutschland die ersten Studentinnen immatrikuliert, seit 1919 haben Frauen das allgemeine Wahlrecht, seit 1958 ist das Gleichberechtigungsgesetz in Kraft, doch ihr Anteil an den Top-Jobs in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft entspricht mehr als 50 Jahre später in keiner Weise ihrem Anteil an der Bevölkerung.“[61]

Die Gründe hierfür sind sicher zu vielfältig, als dass man sie darauf reduzieren könnte, dass Frauen Hemmungen haben, wenn es darum geht, offen Macht auszuüben. Darüber hinaus muss die Frage aufgeworfen werden, ob denn ein 50-Prozent-Anteil von Frauen in Führungspositionen grundsätzlich wünschenswert ist. Bei der Besetzung einer Führungsposition muss schließlich die Frage den Ausschlag geben, wie geeignet die jeweiligen Bewerber sind, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um einen Mann oder um eine Frau handelt. Die Gesellschaften Deutschlands und Österreichs beispielsweise, aber auch die anderer europäischer Länder sind Leistungsgesellschaften. „Die Bedeutung des Leistungsprinzips und damit des „egalisierenden“, „demokratischen“ Prüfungssystems – so hebt Schäfers ausdrücklich hervor – wird deutlich, wenn man nach Alternativen zur Verteilung von Kompetenz („Macht“), Verantwortung und Prestige in anderen sozialen Systemen fragt.“[62]

Wenn Frauen zu einem Anteil von 50 Prozent in der Bevölkerung vertreten sind, dann kann man daraus nicht automatisch den Schluss ziehen, dass bei der Besetzung von Führungspositionen auch immer Bewerber und Bewerberinnen zur Verfügung stehen, die mit ihren Fähigkeiten gewährleisten, dass die Besetzung von Führungspositionen das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen in der Bevölkerung genau widerspiegeln kann. Natürlich ist es zu begrüßen, wenn im Falle einer gleichen Qualifikation und gleicher Fähigkeiten die Bewerberin vorgezogen wird, damit der Frauenanteil sich langsam, aber stetig erhöht. Diese Entwicklung spiegeln ja auch die Zahlen zur Franchise-Gründung wider. Auf keinen Fall sollte die Erhöhung dieses Frauenanteils sich aber in der Art und Weise gestalten, dass etwa der Anteil an Frauen in Führungspositionen auch mit ungeeigneten Bewerberinnen erhöht wird, nur damit eine bestimmte Quote erfüllt ist, die den Anteil der Frauen in der Bevölkerung widerspiegelt. Darüber hinaus muss man sich vor Augen führen, dass eine solche Entwicklung ihre Zeit

[61] vgl. Bierach S. 55.
[62] vgl. Schäfers S. 183.

bracht, die man gerade den Frauen auch zugestehen sollte. In diesem Zusammenhang ist das Beispiel einer Franchise-Nehmerin des Nachhilfeinstituts Studienkreis sehr aufschlussreich, das in einem Werbefilm der Franchise-Firma vorgestellt wird. In diesem Beispiel spricht die Franchise-Nehmerin über ihre Situation vor der Franchise-Gründung, über ihre Befürchtungen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und darüber, was sie als positiv am Franchise-Partner Studienkreis empfand. Darüber hinaus bekommt man auch einen Eindruck davon, mit welchem Typ Mensch man es bei dieser Franchise-Nehmerin zu tun hat: Die Leiterin des betreffenden Studienkreises war 30 Jahre alt, als sie sich selbständig machte. Sie gibt offen zu, dass sie den Schritt in die Selbstständigkeit allein nicht gewagt hätte und nach einem längeren Erziehungsurlaub den Wiedereinstieg in den Beruf bewältigen musste. Sie suchte deshalb nach einem seriösen Franchise-Partner, dessen Konzept sie übernehmen konnte. Da sie neu in die Stadt zog, in der ihre Filiale ist und dort mit den Schulleitern sprechen musste, war sie etwas unsicher und fragte sich, ob man sie wohl ernst nehmen würde. In dieser Situation tat es ihr sehr gut, den Franchise-Geber an ihrer Seite zu wissen. Die Leiterin ist eine sympathische Frau, der man es zutraut, dass sie einen guten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen herstellen kann und zu der sowohl Eltern als auch Nachhilfeschüler/innen wahrscheinlich bald Vertrauen aufbauen, da sie sehr mütterlich wirkt. In der Zeit zuvor übte sie längere Zeit keine berufliche Tätigkeit aus, wobei dies nicht automatisch Arbeitslosigkeit bedeuten muss. Dass der Einstieg aber in diesem Fall schwieriger ist, ist sicher nicht von der Hand zu weisen.[63]

Unmittelbar hiermit verbunden ist die Zeit der Abwesenheit vom Beruf. Diese Abwesenheit kann verschiedene Gründe haben. So vollzieht sich beispielsweise der technische Wandel, insbesondere im Bereich der neuen Technologien nicht nur in geradezu rasender Geschwindigkeit, sondern hatte und hat auch tiefgreifende Auswirkungen auf die Entwicklung vieler Berufe: Die technischen Neuerungen führen dazu, dass alte Berufe verschwinden, Arbeitskräfte eingespart werden können, neue Formen der Arbeitsorganisation entstehen und Arbeitnehmer zum lebenslangen Lernen bereit sein müssen.[64] Bleibt eine Frau über einen längeren Zeitraum hinweg etwa aus Gründen der Arbeitslosigkeit oder aufgrund der Kindererziehung dem Arbeitsmarkt fern, dann besteht die Gefahr, dass sie bei Wiedereintritt in das Arbeitsleben oft einen neuen Beruf lernen

[63] vgl. Studienkreis-Imagefilm über das Franchise-System. S. 2. Zugriff am 11.02.2012 unter http://www.franchise-portal.de/wcms/binary/Server.dll?MfclSAPICommand-Article&.
[64] vgl. Schäfers S. 191; 195ff.

muss und auch dort in einem Angestelltenverhältnis keine Stelle mehr findet, insbesondere dann, wenn sie ein gewisses Alter erreicht hat. Unter diesen Umständen bleibt oft nur noch der Weg in die Selbstständigkeit, dass eine solche Frau aber auch zögert, wenn es darum geht, diesen Schritt völlig allein zu gehen, ist nachvollziehbar.

Ein weiteres wichtiges Kriterium zur Analyse der Gruppe von Frauen, die als Franchise-Nehmerinnen tätig werden wollen, ist die Frage nach dem Familienstand. Hier ist vor allem auch die Frage interessant, ob die Bewerberinnen um die Aufnahme in eine Franchise-Partnerschaft eines oder sogar mehrere Kinder haben. Zum einen ist dieses Kriterium deshalb interessant, weil es u.U. erklären könnte, warum eine Frau es vorzieht, sich einem Franchise-Geber anzuvertrauen, der ihr mit einem bereits entwickelten Konzept, mit Beratung, mit der Suche nach einer geeigneten Immobilie und mit Arbeitsmaterialien bzw. mit der Lieferung von Produkten zur Verfügung steht. Eine Franchise-Partnerschaft entbindet auf diese Weise von der Aufgabe, eine eigene Geschäftsidee finden zu müssen, einen hohen Verwaltungsaufwand zu haben und auch die Räumlichkeiten für das Unternehmen erst ausfindig machen zu müssen. Dies spart zumindest doch ein gewisses Quantum an Arbeit, die bei der Unternehmensgründung ohne Franchise-Partner anfällt. Auch im Management einer Firma ist die leitende Angestellte z.T. in der Situation, dass sie am Konzept, an der Ausarbeitung von Zielen und an der Entwicklung neuer Ideen, etwa im Bereich des Marketings, mitarbeiten muss, was die Notwendigkeit mit sich bringt, sich weit über das geforderte Maß hinaus zu engagieren und ein Höchstmaß an Verantwortung zu übernehmen. Dabei lassen sich wirtschaftliche Entwicklungen nicht immer genau prognostizieren, und es kommt in einer Zeit, die sich schnell wandelt, immer mehr darauf an, auch Trendsetter zu sein. Welchen Aufwand und welche bis in die Freizeit hineinreichenden Belastungen ein Posten im Management einer Firma unter diesen Umständen bedeutet, wird ersichtlich, wenn man sich mit den Aufgaben befasst, die das Top- und das Middle-Management eines Großunternehmens zu erfüllen haben. Buscher et al. schreiben dazu folgendes: Das Management hat u.a. die Aufgabe der Zielsetzung und der Zielformulierung sowie der Planung, des Treffens der nötigen Entscheidungen und der Unternehmensgestaltung. In der Aufgabe der Unternehmensgestaltung sind außerdem die Unternehmenslenkung und die Unternehmensentwicklung, in der Planung und in der Entscheidung die

Unternehmensanalyse mit enthalten.[65] Vergleicht man diese Fülle an Aufgaben mit der Franchise-Partnerschaft, dann kommt man zu dem Ergebnis, dass die Franchise-Name mit Sicherheit den Vorteil hat, dass man eine ganze Reihe von Verpflichtungen abgenommen bekommt, die außerdem auch das Risiko des Scheiterns in sich bergen. Dies gilt sowohl für die eigene Unternehmensgründung als auch für die Arbeit im Top- und im Middle-Management eines Großunternehmens. Wenn Frauen nicht nur eine Partnerschaft führen, sondern auch eine Familie gründen wollen, dann dürften sie sich auch überlegen, inwieweit es ihnen möglich ist, die Erwerbsarbeit mit der Erziehung und der Betreuung der Kinder zu vereinbaren. Zur Lebenslage von Frauen in Führungspositionen großer Firmen schreiben beispielsweise Kleinert et al.: „Führungsfrauen in der Privatwirtschaft leben deutlich häufiger allein, nur mit Partner oder sind allein erziehend. Führungsmänner leben öfter mit Partnerin und Kindern gemeinsam in einem Haushalt. Für diese traditionelle Führungsform hatte sich im Jahr 2004 über die Hälfte der Führungsmänner entschieden, dagegen nur ein gutes Viertel der Führungsfrauen.“[66]

Als Beleg für diese These führen die Autoren folgende Daten aus dem Mikrozensus 2004 an: Allein leben 26 Prozent der befragten Führungsfrauen, dagegen nur 15 Prozent der befragten Führungsmänner. Mit Partner und ohne Kinder leben 57 Prozent der Frauen, die im gehobenen Management tätig sind, und 29 Prozent der gleichen Gruppe der männlichen Arbeitnehmer. Unverheiratet in einer Partnerschaft mit Kindern leben 52 Prozent der Männer im gehobenen Management, dagegen nur 29 Prozent der Managerinnen. Allein erziehend ist 1 Prozent der Führungsmänner, bei den Führungsfrauen sind es 6 Prozent. Ledig mit einem Kind, das beim anderen Elternteil lebt, sind 2 Prozent der männlichen Manager und 3 Prozent der weiblichen[67].“

Besonders auffallend ist die Diskrepanz, die zwischen der Zahl der Managerinnen und der Manager besteht, die unverheiratet sind und Kinder haben. Für diese ganz offensichtliche Diskrepanz gibt es drei Erklärungsmöglichkeiten: Entweder Frauen müssen als Führungskräfte ein Vielfaches von dem leisten, was Männern abverlangt wird, um in eine Führungsposition zu kommen und diese auch zu behalten, oder aber an Männer und Frauen werden auch im privaten Bereich unterschiedliche Anforderungen gestellt. Konkret würde

[65] vgl. Buscher, H. et al. (2007[5]): Wie funktioniert das? Die Wirtschaft. Bibliographisches Institut und FA Brockhaus AG. Mannheim. S. 60.
[66] vgl. Kleinert et al. S. 100.
[67] vgl. Mikrozensus (gewichtete Daten), zit. nach: Kleinert et al. S. 100.

dies Folgendes bedeuten: Auch von einer Karrierefrau wird u.U. selbst heute noch mehr oder weniger stillschweigend verlangt, dass sie die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kindererziehung übernimmt. Demgegenüber scheint es bei Führungsmännern immer noch die Regel zu sein, dass hinter ihnen eine Frau steht, die ihnen den Rücken für die Arbeit freihält. Frauen, die in einer Führungsposition Karriere machen wollen, müssen sich – dies kann der Statistik in einem gewissen Maße entnommen werden – offenbar immer noch zwischen einer Familie und der Karriere als führende Angestellte in einem Unternehmen entscheiden. Unter diesen Umständen könnte man die These aufstellen, dass bei der Franchise-Partnerschaft einerseits die Freiheiten des Unternehmers und andererseits die Übernahme vieler Managementaufgaben durch den Franchise-Geber gerade Frauen entgegenkommen dürften, die gern eine Führungsposition haben, diese aber auch mit der Familie vereinbaren wollen.

Ein anderes wichtiges Kriterium für die Entscheidung von Frauen für eine Franchise-Partnerschaft, gerade wenn es um die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der eigenen Unternehmensgründung bzw. der Anstellung in einer Führungsposition geht, dürfte die Frage sein, wie es mit der Kinderbetreuung aussieht. Hierfür können verschiedene soziale Netzwerke zur Verfügung stehen: Als Beispiele lassen sich Verwandte, wie etwa die Großeltern der Kinder anführen. Andere Möglichkeiten sind Tagesmütter, Kindermädchen, Haushaltshilfen, Ganztagsklassen, Kinderkrippen, Kindergärten oder eine Hortbetreuung. Es dürfte mit von diesem Betreuungsangebot abhängen, ob eine Frau es sich leisten kann, Kinder und eine Führungsposition – egal welche – zu haben, oder ob sie bei der Wahl der Form dieser Führungsposition diejenige wählen muss, die ihr die größtmögliche Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ermöglicht. Hier ist es interessant, die Angebote in Deutschland mit denen anderer Länder zu vergleichen: Das Deutsche Institut für Wirtschaft ermittelte im Jahr 2005, dass von erwerbstätigen Müttern 250.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren benötigt werden. Dies galt allerdings nur für die Mütter, die ohnehin schon arbeiteten und nicht für die, die noch zu Hause waren, aber gern arbeiten wollten. Man kann also mit einigem Recht unterstellen, dass der tatsächliche Bedarf an Kinderkrippen noch höher sein dürfte. Demgegenüber gibt es in Frankreich den Vorschulkindergarten, der jedem Kind zur Pflicht gemacht wird. Die Betreuungsmöglichkeit in der Kinderkrippe besteht in Brüssel von 8-18

Uhr.[68] „In Schweden haben alle erwerbstätigen Eltern einen gesetzlichen Anspruch auf einen Platz in Vorschultagesstätten für ihre Kinder. [...] Seit 2002 ist ein Höchstsatz für den Elternbeitrag geregelt, er darf nicht mehr als ein bis drei Prozent des Familieneinkommens je nach Anzahl der Kinder betragen.“[69]

Außerdem stellt sich die Frage, ob Frauen vielleicht ein eigenes, u.U. auch geschlechtsspezifisches Gründungsverhalten haben. Hier ist es vor allem interessant, sich mit der Risikobereitschaft der Gründerinnen näher zu beschäftigen. Diese kann über die Betriebsgröße, über die Frage, ob eine Vollzeit- oder eine Teilzeitgründung gewählt wird, über das eingesetzte Startkapital und schließlich auch über die Wahl der Unternehmensform ermittelt werden.

Eine letzte wichtige Kategorie für die Frage, warum Frauen sich für die Franchise-Partnerschaft entscheiden, ist auch die finanzielle Ausgangsbasis, also das Kapital, das ihnen zur Unternehmensgründung zur Verfügung steht. Das Bundesministerium für Wirtschaft hat eine Studie zu der Frage vorgelegt, worin die Ursachen für ein Scheitern von Unternehmensgründungen in den ersten fünf Jahren liegen könnten und kam dabei u.a. zu dem Ergebnis, dass jedem angehenden Unternehmer dringend zu empfehlen ist, vorher genügend Startkapital zur Verfügung zu haben.[70]

Um auf die Vorteile des Franchising hinzuweisen, macht der Franchise-Verband beispielsweise darauf aufmerksam, dass der Franchise-Nehmer zwar Kapital zur Verfügung stellen muss, dafür aber auch die Unterstützung durch den Franchise-Nehmer bekommt.[71]

Unter diesen Umständen ist es durchaus denkbar, dass Frauen, die nicht über das nötige Startkapital verfügen oder die im Umgang mit Banken nicht sehr versiert sind, noch dazu, wenn es darum geht, Kredite aufzunehmen, sich gern Franchise-Partnern anschließen. Hier dürfte es sinnvoll sein, zu überprüfen, in welchen Brachen Franchise-Frauen tätig sind und wie viel Erfahrung bzw. Umgang sie im Zuge ihrer Tätigkeit mit Banken haben. Von Interesse wäre außerdem die Frage, in welchem Ausmaße sie es gewohnt waren, mit

[68] vgl. Koch-Mehrin, S. (2009): Schwestern, Streitschrift für einen neuen Feminismus. Ullstein Buchverlag. Berlin. S. 175-177.
[69] Koch-Mehrin S. 201.
[70] vgl. BMWi Existenzgründungsportal, Ursachen Scheitern von Unternehmen. S. 1. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.existenzgruender.de/publikationen/studien/07604/index.php.
[71] vgl. Franchisegeber: Vorteile, Franchise, Unternehmen, Unternehmensgründung. S. 1. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchiseverband.com/Vorteile-fuer-den-franchise-Geber.99.0.html.

Finanzen und dabei vor allem auch mit größeren Beträgen aus dem eigenen Einkommen umzugehen. In diesem Zusammenhang ist etwa eine Aussage der bereits beschriebenen Studienkreis-Franchise-Nehmerin von Interesse: Sie berichtete, sie habe große Hemmungen gehabt, mit den Banken zu verhandeln, um das nötige Kapital für die Zentrale zu bekommen und sei sehr froh darüber gewesen, dass der Studienkreis sie hier unterstützt habe.[72] In diesem Zusammenhang dürfte es auch aufschlussreich sein, den Anteil an Frauen im Franchising und in der freien Unternehmensgründung miteinander zu vergleichen und eventuell Rückschlüsse auf die finanzielle Risikofreudigkeit von Frauen bei der Unternehmensgründung zu schließen.

4.3 Statistische Beschreibung der Gruppe der Frauen, die sich für die Franchise-Partnerschaft entscheiden unter dem Aspekt der vorgestellten Analysekriterien

4.3.1 Alter

Fragt man nach dem Alter, in dem Frauen sich zum größten Teil entscheiden, als Unternehmerinnen in der Franchise-Partnerschaft tätig zu werden, dann stellt man bald fest, dass es sich als schwierig erweist, eine Statistik zu finden, in der die Franchise-Name fein säuberlich nach Altersgruppen aufgeteilt ist. In der Internet-Plattform „50+“ sind folgende Angaben zu finden: Franchise-Gründungen bei Frauen sind vor allem in der Lebensphase anzutreffen, in der der Wiedereinstieg in den Beruf ansteht, die Kinder aus dem Haus sind und die Frauen nicht mehr nur den Haushalt managen wollen.[73] Im „Franchise-Portal“ macht gleichzeitig die Schülerhilfe Reklame für ihr Franchise-Modell, indem sie die Erfolgsgeschichte einer Franchise-Nehmerin vorstellt, die ein zweijähriges Kind hatte, als sie den Schritt in die Selbständigkeit wagte. Über ihr Alter erfährt man nichts, dem Bild nach dürfte sie Anfang 30 sein.[74] Im Bereich der Erfolgsschilderungen von Franchise-Gründungen durch Frauen wird außerdem das Beispiel einer Gründerin geschildert, die im Alter von 42 Jahren ihr Franchise-Unternehmen gründete.[75]

[72] vgl. franchise-video: Imagefilm über das Franchise-System. S. 2. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/wcms/binary/Server.dll?MfcISAPICommand=Article&.

[73] vgl. Franchising, Franchise. S. 2. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.50plus.at/unternehmensgruendung/franchising.htm.

[74] vgl. Franchising mit der Schülerhilfe – Ein Erfolgsrezept für Frauen. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-erfolgsstories/Franchising-mit-der-Schuelerhil.

[75] vgl. Franchising, Franchise. S. 1. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.50plus.at/unternehmensgruendung/franchising.htm.

Das Portal „Franchising direkt“ macht außerdem für Franchisingmodelle Werbung, in denen es möglich ist, in Teilzeit oder von zu Hause aus zu arbeiten.[76]

Zum Alter von Franchise-Gründerinnen ist also relativ wenig zu erfahren. Dabei sind rund „ein Drittel der etwa 60 000 aller Franchise-Nehmer in Deutschland [...] nach Angaben des Deutschen Franchise-Verbandes [...] Frauen. Und der Anteil steigt weiter.“[77]

Bereits aus diesen wenigen Angaben und aus dem weitgehenden Fehlen von Statistiken, die das Gegenteil behaupten, kann insgesamt bezogen auf das Alter eine ganz entscheidende Schlussfolgerung gezogen werden: Bei Franchise-Gründerinnen scheint es sich vor allem um Frauen mittleren Alters und um Frauen zu handeln, die bereits in einem Alter sind, in dem die Kinder allmählich selbstständig werden. Die Tatsache, dass die Möglichkeit angeboten wird, Franchise-Unternehmen in Teilzeit oder von zu Hause aus zu führen, lässt die Vermutung aufkommen, dass es auch Interessentinnen gibt, die sich noch in der Familienphase befinden. Zu dieser Theorie passen auch der Bericht der 30-jährigen Gründerin des Instituts der Schülerhilfe und der Bericht der allein erziehenden Mutter, die noch Kinder im schulpflichtigen Alter hatten. Fasst man all diese Angaben zusammen, dann kann man davon ausgehen, dass sich das Alter der Franchise-Gründerinnen in der Regel zwischen dem 30. und dem 50. Lebensjahr befinden dürfte, wobei die Zahl der Gründungen wahrscheinlich ungefähr um das 42. Lebensjahr herum zunimmt. Auf jeden Fall scheint die Franchise-Gründung bei Berufseinsteigerinnen nicht üblich zu sein. Offenbar haben die meisten Frauen vorher eine mehr oder weniger lange Zeit in einem Arbeitsverhältnis verbracht, in dem sie nicht selbstständig waren, und/oder zwischen Ausbildung und Berufseinstieg lag die Familienphase. Eine letzte Variante dürfte schließlich die Zeit sein, in der die Kinder aus dem Haus gehen, die Frau wieder eine Tätigkeit aufnehmen möchte und dann aus irgendeinem Grund die Unternehmensgründung in einer Franchise-Partnerschaft wählt. Versucht man diese Lebensphase einem bestimmten Alter zuzuordnen, dann könnte man hier das 40. bis 47. Lebensjahr ansetzen. Allerdings ist auch dies eine Einschätzung, die derzeit offenbar einer kontinuierlichen Veränderung ausgesetzt ist:

---

[76] vgl. Franchising als Möglichkeit für Teilzeitexistenzgründer. S. 1. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchisedirekt.com/information/franchisinginteilzeit/franchisingalsmogli. Bitte unter Suche die Überschrift eintippen, dann erscheint die Seite.

[77] Von Frauen für Frauen: Fünf erfolgreiche Franchise-Unternehmerinnen. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchise-blog.de2010/06/von-frauen-für-frauen-fünf-erfolgreiche-franch. Bitte http://www.franchise-blog.de eingeben, dann den Titel des Artikels bei Suche eingeben.

Auf jeden Fall kann abschließend festgestellt werden, dass Frauen bei Firmengründungen im Schnitt älter sind als Männer.[78] Das Portal „Wiedereinstieg Existenzgründung“ meint jedoch hierzu auch einschränkend: „Besonders auffällig ist, dass nicht nur immer mehr junge Frauen gründen, sondern auch zunehmend Frauen ab Mitte 40 erfolgreich den Sprung in die Selbständigkeit wagen.“[79]

4.3.2 Bildungsstand und Branche

Zum Bildungsstand von Franchise-Nehmerinnen explizite Angaben zu finden, war nicht möglich. Diese Variable muss man sich indirekt über die Branchen, in denen Franchising angeboten wird und mithilfe des statistischen Anteils erschließen, in denen sie in der Gesamtwirtschaft vertreten sind. Hier bekommt man folgendes Bild:

Zunächst einmal ist es sinnvoll, sich mit der Frage zu befassen, welche Aktivitäten überhaupt im Rahmen von Franchise-Systemen anzutreffen sind, denn ausgehend von diesen Aktivitäten dürfte es relativ gut möglich sein, auf das Qualifikationsniveau zu schließen, das die Franchise-Geber verlangen müssen, um zu gewährleisten, dass die künftigen Unternehmensleiterinnen auch dem Anforderungsprofil der Tätigkeit entsprechen, das im Rahmen der Franchise-Partnerschaft angeboten wird. An der Spitze steht mit 20,3 Prozent der Einzelhandel, gefolgt von Beratung und Schulung. Franchise-Partnerschaften, die in diesem Bereich eingegangen werden, bilden mit einem Anteil von 10,54 Prozent die zweitstärkste Gruppe. Die Berufsfelder Vermittlung und Makeln sind mit einem Anteil von 9,29 Prozent vertreten, Personenbetreuung und Pflege haben einen statistischen Anteil von 8,72 Prozent. Hotellerie und Gastronomie werden von angehenden und bereits praktizierenden Unternehmer/innen ganz offensichtlich zu einem Anteil von 8,27 Prozent bevorzugt, bei Büroarbeit und Geschäftshilfe liegt der Anteil bei 7,59 Prozent. Reparatur und Renovierung sind mit 6,34 Prozent vertreten, sonstiger Vertrieb mit 5,32 Prozent. Versandhandel und Direktvertrieb machen einen Prozentsatz von 3,85 Prozent aus, Reinigung und Instandhaltung einen Anteil von 3,74 Prozent. Der Berufsbereich Herstellung und Verarbeitung befindet sich bei 3,28 Prozent, Entsorgung

[78] vgl. KfW (Hrsg.): Chefinnensache Existenzgründung. Ausgabe 9-2011. pdf. S. 7.
[79] vgl. Existenzgründung – neue Zukunftsperspektiven durch berufliche Selbständigkeit. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.wiedereinstieg.nrw.de/basisinformationen/orientierung-j. Bitte die Adresse http://www.wiedereinstieg.nrw.de/ anklicken, dann neue Zukunftsperspektiven durch Selbständigkeit bei suche eingeben und Wiedereinstieg Existenzgründung anklicken.

und Recycling liegen bei 3,17 Prozent, sonstiger Service bei 2,72 Prozent. Vermietung und Leasing sind mit einem Anteil von 2,49 Prozent anzutreffen, für Transport und Zuteilung lässt sich ein Prozentsatz von 2,27 verzeichnen, der Bereich Untersuchung und Schutz liegt bei 1,07 Prozent.[80]

Fasst man die Prozentsätze der Branchen zusammen, in denen mit Sicherheit keine akademische Ausbildung verlangt wird, dann ergibt sich folgendes Bild:

Unter diese Rubrik fallen der Einzelhandel (20,7 Prozent), die Hotellerie und die Gastronomie (8,27 Prozent), die Büroarbeit und die Geschäftshilfe (7,59 Prozent), die Reparatur und die Renovierung (6,34 Prozent), die Reinigung und die Instandhaltung (3,74 Prozent), die Herstellung und die Verarbeitung (3,28 Prozent), die Entsorgung und das Recycling (3,17 Prozent) sowie der Transport und die Zuteilung (2,27 Prozent). Damit kommt man auf einen Gesamtanteil von 55,79 Prozent. Selbst wenn man also nur von den Aktivitäten ausgeht, bei denen sicher kein Fachhochschul- oder Hochschulstudium verlangt wird, dann ergibt sich bereits ein Anteil mit mehr als der Hälfte der Berufsbereiche. Dabei muss man mit einbeziehen, dass bei den anderen Branchen ebenfalls keineswegs immer ein Studium verlangt wird. Oft sind mehrere Berufsgruppen zugelassen. Ein Beispiel hierfür etwa ist der Bereich Beratung und Schulung mit einem Anteil von 10,53 Prozent. In der Beratung und in der Schulung können Betriebswirte, Diplompsychologen, Diplom-Sozialpädagogen, aber auch Bankkaufleute, Industriekaufleute, Heilpädagogen oder Erzieher, in den Berufsschulen für die einschlägigen Fächer auch Handwerksmeister tätig sein. Hat man es mit ambulanten Pflegediensten zu tun, dann können auch Altenpfleger oder Krankenpfleger die Leitung eines solchen Dienstes übernehmen, wobei es natürlich nicht von Nachteil sein dürfte, wenn sie eine Qualifikation auf Fachhochschulniveau in einer einschlägigen Weiterbildung haben.

Dabei scheint Deutschland bezogen auf dem Trend, der sich hier bei der Wahl der Unternehmensform abzeichnet, keine Ausnahme zu sein, sondern dies scheint auch in anderen Ländern durchaus der Fall zu sein.

[80] vgl. Rangliste nach Aktivitäten in Deutschland. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/statistiken/kativitaeten-deutschland.htm.

4.3.3 Zuletzt ausgeübte Tätigkeit

Über die zuletzt ausgeübte Tätigkeit von Franchise-Nehmerinnen konnte selbst im Internet nichts gefunden werden. Es ist also notwendig, sich diese Variable über eine andere Größe indirekt zu erschließen. Hier wurden die Gründungsmotive der Franchise-Nehmerinnen ausgewählt, weil über sie sehr viel Material zu finden ist und weil sie es sehr gut ermöglichen, Rückschlüsse auf die Tätigkeit zu ziehen, der die Frau vor dem Start in die Selbständigkeit nachgegangen ist.

Zu den Gründungsmotiven der Frauen ist dabei folgendes festzustellen: „„Die viel diskutierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht definitiv auch für die meisten Gründerinnen im Mittelpunkt ihrer Entscheidung‘, weiß die Salzburger Unternehmensberaterin Waltraud Markus. Deshalb gründen sie meist kleiner dimensioniert.“[81] Aus einer KfW-Studie geht außerdem hervor, dass knapp zwei Drittel aller Frauen sich im Nebenerwerb selbständig machen. Da Frauen – auch dies wurde bereits mit Statistiken belegt – als Gründungsform das Franchising offenbar vorziehen, kann davon ausgegangen werden, dass diese Statistik auch für das Franchising zutrifft.[82]

Aus dieser Anzahl kann der Schluss gezogen werden, dass die meisten dieser Frauen sich entweder in der Familienphase befinden, sich also der Erziehung der Kinder als zuletzt ausgeübter Tätigkeit widmeten, oder aber, dass sie einer Voll- oder Teilzeitstelle in einem Angestelltenverhältnis nachgehen. Letzteres dürfte aber deshalb relativ unwahrscheinlich sein, weil eine Frau, die eine Vollzeitstelle hat, doch eigentlich auf diese Art von Nebenerwerb nicht unbedingt angewiesen sein dürfte und darüber hinaus beide Tätigkeiten ihren Einsatz fordern. Unter Umständen wäre es noch denkbar, dass sie eine Teilzeitstelle hat. Führt man sich allerdings vor Augen, wie sehr Frauen Wert darauf legen, dass sie ihre Franchise-Tätigkeit mit der Familie vereinbaren können, dann kann man davon ausgehen, dass sie zuletzt Mütter waren und es auch nach der Franchise-Gründung in erster Linie sein wollen. Dies gilt auch für die Frauen, die die Franchise-Name als Möglichkeit für den Wiedereinstieg in den Beruf nutzen: Für sie war ebenfalls die Familie die zuletzt ausgeübte Tätigkeit. Es ist auch nicht anzunehmen, dass sie ihren alten Beruf in Teilzeit ausgeübt haben, denn sonst wäre der Wiedereinstieg leichter gewesen. Die zuletzt ausgeübte

[81] vgl. Franchising als ideale Lösung für selbstständige Frauen. S. 1. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchise-blog.de/2011/09/08/frauen-gruenden-unternehmen-weniger-risiko-118.
[82] vgl. Frauen als Gründerinnen, Franchise-Systeme bietet auch Chancen für Nebenerwerb. S. 1. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchise-blog.de/2011/10/frauen-als-gruenderinnen-franchise-systeme-biet.

Tätigkeit war also auch hier die Beschäftigung mit der Familie und/oder bereits eingetretene Arbeitslosigkeit.

4.3.4 Familienstand

Direkte Statistiken, in denen der Familienstand von Frauen untersucht wird, die sich für das Franchising entscheiden, gibt es nicht. Auch hier ist man wieder dazu gezwungen, andere Angaben zu suchen und dann indirekt Rückschlüsse auf den Familienstand zumindest eines großen Teils der Franchise-Nehmerinnen zu schließen. Dass Franchise-Frauen gern und auch relativ häufig im Nebenerwerb tätig sind, wurde bereits erwähnt. Das gleiche gilt für den Umstand, dass zumindest einige unter ihnen sich noch in der Familienphase zu befinden scheinen. Sieht man vom Anteil der Frauen ab, die ein Unternehmen gründen, nachdem die Kinder aus dem Haus sind, dann stellt sich die Frage, in welchem Familienstand die anderen Frauen zum großen Teil leben. Im Zusammenhang mit dem Alter wurde außerdem bereits klar, dass es ausgesprochen junge Franchise-Nehmerinnen, die noch unter 30 Jahre alt sind, ebenfalls kaum zu geben scheint. Aufschluss über den Familienstand vieler Franchise-Nehmerinnen ist u.U. zu erhalten, wenn man sich das Marketing ansieht, mit dem Franchise-Nehmerinnen angesprochen werden: „Franchise-Direkt“ beispielsweise spricht ausdrücklich auch Frauen an, die „Kinder im schulpflichtigen Alter [haben] und den Vormittag gerne nutzen [würden], um nach der Erziehungszeit wieder Fuß fassen zu können“[83]. Dabei weist „Franchise-Direkt“ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin und zitiert aus dem Interview mit einer erfolgreichen Franchise-Nehmerin, die betont, dass das Konzept und das Material, das sie gestellt bekommt, auch in dieser Hinsicht gerade in der Anfangsphase eine enorme Erleichterung für sie war.[84] Das Franchise-Portal weist darauf hin, dass Frauen geeignete Franchise-Partnerinnen sind, weil sie in ihrem Alltag Organisationstalent beweisen müssen, das ihnen im Franchise zugute kommt.[85] Auch ein österreichisches Forum für Frauen hebt ausdrücklich hervor, dass in diesem Land bereits 35 Prozent aller Franchise-Nehmer Frauen sind. Bereits im Untertitel zur Überschrift ist hier zu lesen „Gute

[83] Frauen und Franchising – ein Weg in die Selbständigkeit auch für „Sie“. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.francjhisedirekt.com/blög/frauen-undfranchising-%E2%80%93-ein-weg-i.
[84] vgl. Tipps und Trends präsentiert von Franchise-Direkt: Frauen und Franchising. S. 3. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchisedirekt.com/blog/frauen-undfranchising-%E2%80%93-ein-weg-i.
[85] vgl. Frauen und Franchising – eine erfolgreiche Kombination. S. 2. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-franchising/Article/ID/529/Session/1-ai7bwP.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie“[86]. Aufschlussreich ist hier, dass diese Unterüberschrift im Artikel in Anführungszeichen gesetzt ist. Ganz offensichtlich handelt es sich hier um die Aussagen von Franchise-Frauen. Im Artikel selbst kommt dann eine dreifache Mutter zu Wort, die als Musiklehrerein in einer Franchise-Partnerschaft beschäftigt ist.[87] Der Tatsache, dass mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar geworben wird und Frauen, die sich in dieser Lebensphase befinden, immer wieder zitiert und sowohl im Marketing als auch im Konzept als Zielgruppe ausdrücklich angesprochen werden, lässt folgende Schlüsse zu: Offenbar ist der Anteil an Franchise-Nehmerinnen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren können so hoch, dass die Franchise-Geber mit dieser Gruppe von Nehmerinnen bereits eine gewisse Erfahrung zu haben scheinen. Diese Erfahrungen wiederum scheinen zum größten Teil positiv zu sein, weil man offenbar darauf hofft, weitere Vertreterinnen dieses Personenkreises anzusprechen. Die Tatsache, dass man sogar darauf bedacht ist, mit den Konzepten auf die Wünsche dieser Frauen einzugehen, lässt außerdem die Vermutung aufkommen, dass der Anteil dieser Gruppe von Frauen zunimmt ist und künftig weiter steigen könnte.

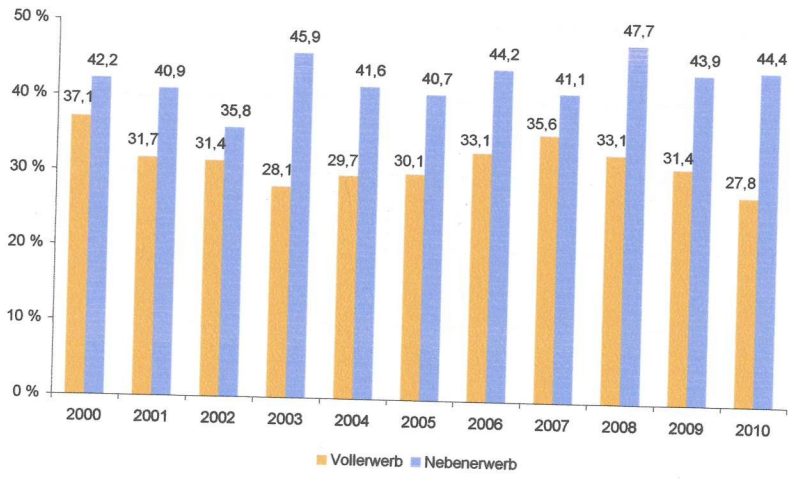


Abb. 2:[88] : Unternehmensgründung im Nebenerwerb und Vollerwerb

[86] Frauen setzen auf Franchising. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.lady-business.at/article/1557.
[87] vgl. Frauen setzen auf Franchising. S. 1-2. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.lady-business.at/article/1557.
[88] KfW-Gründungsmonitor. Zit. nach: KfW S. 2.

Man sieht hier sehr deutlich, dass Frauen die Unternehmensgründung im Nebenerwerb bevorzugen. Dies könnte einerseits auf ein vorsichtiges Gründungsverhalten hinweisen – man gibt den Beruf erst auf, wenn das Unternehmen läuft – oder man möchte die Größe des Unternehmens an die Vereinbarkeit mit der Familie anpassen.

4.3.5 Zeit der Abwesenheit vom Beruf

Auch zu diesem Punkt r es nicht möglich, genaues Zahlenmaterial zu finden. Allerdings tauchten auch hier Hinweise auf, die von Interesse sind: So schreibt beispielsweise der Franchise-Geber Mrs. Sporty: „Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die während einer Elternzeit ihren Job aufgeben. Danach stellt sich die Frage des Wiedereinstiegs in den Beruf“ [...]. Viele Frauen wagen [...] nach der Auszeit den Weg in die Selbstständigkeit.“[89] Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, speziell diese Personengruppe dabei zu unterstützen, dass sie im Berufsleben wieder Fuß fassen kann.[90] Es ist kaum anzunehmen, dass das Bundeswirtschaftsministerium ein eigenes Aktionsprogramm starten würde, wenn der Wiedereinstieg der Frauen in den Beruf nicht ein Problem wäre. Auch dem zitierten Franchise-Geber kann man eine gewisse Erfahrung unterstellen, selbst wenn er seine Aussagen nicht statistisch untermauert.

4.3.6 Gründungsverhalten

Versucht man einen Einblick in das Gründungsverhalten von Frauen zu bekommen, dann gibt zu dieser Frage die Studie der KfW aus dem Jahr 2011 „Gründerinnen – Frauen als eigene Chefs“ sehr wertvolle Hinweise: Sie bietet u.a. Statistiken zu den Voll- und Nebenerwerbsgründungen von Frauen, zur Branchenverteilung und zum Abbruch von Gründungsprojekten. Dabei gelangt sie zu folgendem Fazit: Frauen starten kleinere Gründungsprojekte als Männer. Sie gründen außerdem häufiger ohne einen größeren Stab von Mitarbeitern oder ohne überhaupt Mitarbeiter zu beschäftigen. Entsprechend der Größe ihrer Unternehmen setzen sie auch geringere finanzielle Volumina ein.[91] Aus allen diesen Daten lässt sich ein ganz klarer Schluss ziehen: Frauen haben andere

[89] Selbständig mit Netz und doppeltem Boden. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.ratgeberzentrale.de/rubriken/beruf-bildung-karriere/artike.
[90] vgl. Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.bmfs.de/BMFSFJ/Gleichstellung.did=108548.html.
[91] vgl. KfW (Hrsg.): Gründerinnen – Frauen als eigene Chefs. Nr. 44. Juli 2011. pdf. S. 8-9.

Gründungsmuster als Männer. Sie gehen bei der Gründung ihres Unternehmens offensichtlich vorsichtiger vor. Von daher leuchtet es ein, dass ihnen die Franchise-Partnerschaft mehr entgegenkommt.

Problematisch an den Statistiken der KfW ist, dass sie keine Unterscheidung zwischen dem Franchise und der eigenen Unternehmensgründung vornehmen. Allerdings wurde ja schon an anderer Stelle erläutert, dass der Anteil der Frauen an den Franchise-Gründern hoch und im Steigen begriffen ist.

Allerdings kommt vor allem eine verglichen mit männlichen Gründern vorsichtige Finanzkalkulierung vor allem auch beim Bedarf an Finanzmitteln und bei der Einstellung von Mitarbeitern zum Ausdruck.

4.3.7 Finanzielle Risikobereitschaft

Die finanzielle Ausgangsbasis setzt sich aus dem Eigenkapital und den Krediten zusammen, die jemand von der Bank bekommt. Die Frage, wie hoch man sich dabei am Anfang verschulden möchte, ist nicht nur eine Frage des eigenen Startkapitals, sondern vor allem auch eine Frage der Risikobereitschaft. Die bereits erwähnte KfW-Studie zu den Gründerinnen in Deutschland äußert sich sehr detailliert zum finanziellen Bedarf von Männern und Frauen bei der Gründung von Unternehmen. Die folgenden beiden Abbildungen geben darüber sehr gut Auskunft:

Ganz offensichtlich stellen Frauen weniger Mitarbeiter ein, was das finanzielle Risiko gerade in der Gründerzeit enorm minimieren kann. Außerdem zeigen sowohl der Sachmittel- als auch der finanzielle Bedarf deutlich, dass die Ausgaben bzw. die erforderlichen finanziellen Mittel bei Männern höher sind als bei Frauen. Vor allem bei der Inanspruchnahme externer Finanzmittel sind Frauen zurückhaltender als Männer. Auch hier wird erneut erkennbar, dass Frauen in ihrem Gründungsverhalten vorsichtiger sind als Männer.[92]

[92] vgl. KfW (Hrsg.): Gründungsmonitor 2008-2010. Zit. nach: KfW (Hrsg.): ebda. S. 5.

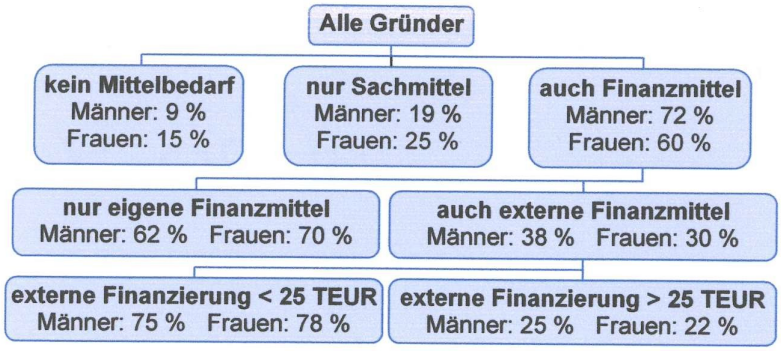


Abb.3: [93]: Gründungsverhalten der Männer und Frauen

	Gründer	Gründerinnen
Mitgründende Teampartner		
Sologründer	79 %	81 %
Teamgründer	21 %	19 %
Mitarbeiter		
ohne Mitarbeiter	64 %	76 %
mit Mitarbeitern	36 %	24 %
Anzahl vollzeitäquivalenter Stellen	3,0	1,9

Abb. 4:[94] :Beschäftigung nach Geschlecht der Gründerperson

4.3.8 Betreuungsmöglichkeiten und soziale Netzwerke

Im Zusammenhang mit diesem Punkt tauchen zwei Fragen auf, nämlich welche Betreuungsmöglichkeiten für berufstätige Mütter zur Verfügung stehen und welche Angebote die betroffenen Frauen in Anspruch nehmen möchten. Die Frage nach den Netzwerken und nach den Betreuungsmöglichkeiten verweist also auf verschiedene Bereiche: sie tangiert die finanzielle Entlastung bei Abgabe der Kinderbetreuung an hierfür entstandene Institutionen, die Frage, ob diese institutionellen Angebote überhaupt existieren und schließlich die kulturellen Normen, mit deren Hilfe diese Art von

[93] KfW-Gründungsmonitor 2008-2010. Zit. nach: KfW S. 6.
[94] KfW-Gründungsmonitor 2008-2010. Zit. nach: KfW S. 5.

Unterstützung in der jeweiligen Gesellschaft bewertet wird. In diesem Fall erscheint es auch zulässig, statistisches Material zur Inanspruchnahme der entsprechenden Leistungen nicht ausschließlich danach auszusuchen, ob die Frauen, die davon Gebrauch machen, Franchise-Gründerinnen sind.

In diesem Zusammenhang ist es sehr aufschlussreich, die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in verschiedenen Ländern zu vergleichen, wenn es um die finanzielle Unterstützung solcher Frauen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und um die kulturelle Bewertung der Berufstätigkeit der Frau geht:

Die Frauen-Erwerbsquote liegt in Deutschland beispielsweise bei 16,2 Prozent, in Frankreich bei 60,1 Prozent. Dies gilt für eine Altersgruppe von 15-64 Jahren. In der Altersgruppe von 25-54 liegt sie in Deutschland bei 74 Prozent, in Frankreich bei 76,4 Prozent. In Frankreich ist sie also etwas höher. Eine deutliche Diskrepanz ergibt sich bei der Vollzeiterwerbsquote: 45 Prozent der Frauen in Deutschland sind erwerbstätig, dagegen 57 Prozent in Frankreich. Offenbar kommt die annähernd gleiche Erwerbsquote deshalb zustande, weil hier zwischen Vollzeit und Teilzeit nicht unterschieden wird. Diese Vermutung bestätigt auch die Frauen-Teilzeitquote, die in Deutschland bei 45,3 Prozent und in Frankreich bei 29,8 Prozent liegt. Die Anzahl kinderloser Frauen beträgt in Frankreich 10 Prozent, in Deutschland 30 Prozent. Die außerehelichen Geburten liegen in Deutschland bei 30 Prozent, in Frankreich hingegen bei 50 Prozent. Der Frauenanteil bei Managern beträgt in Deutschland 27 Prozent und in Frankreich 36,6 Prozent. Die Kinderbetreuungsdichte bei Kindern im Alter von 0-2 Jahren liegt in Deutschland bei 9 Prozent, in Frankreich bei 28 Prozent. Für Kinder im Alter von 3-6 Jahren liegt die Betreuungsdichte in Deutschland bei 78 Prozent und in Frankreich bei 99 Prozent.[95]

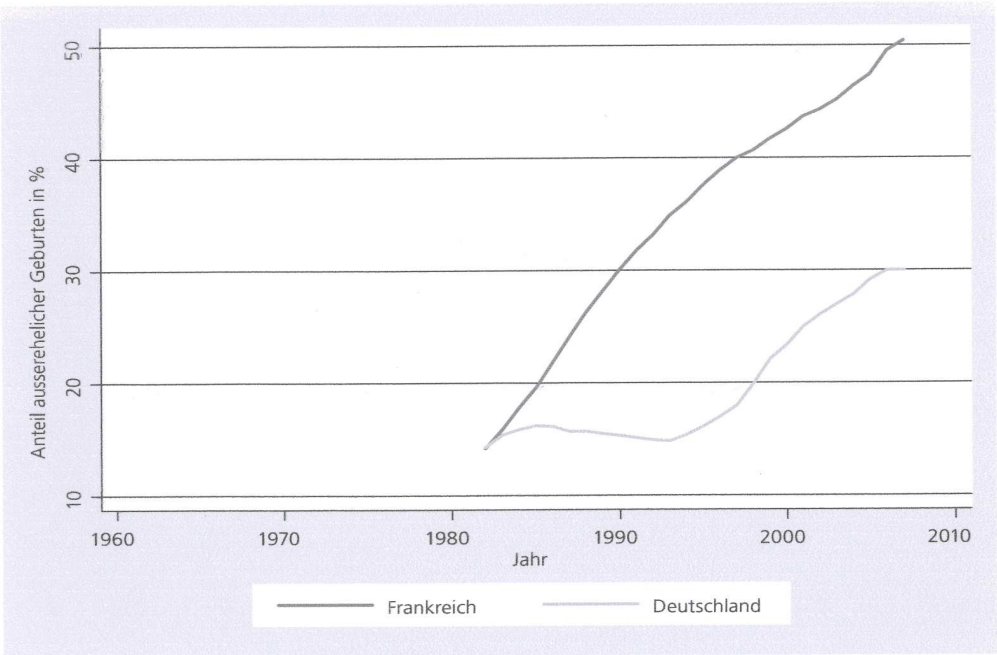
Sucht man nach Gründen für die Abweichung etwa in der Geburtenrate, dann kommt man zu der Erkenntnis, dass u.a. folgender Umstand dafür mitverantwortlich sein könnte: Frankreich hat ein besseres Betreuungsangebot, sodass auch Frauen mit kleinen Kindern voll erwerbstätig sind und die Kinder in Einrichtungen geben. Dies wird als normal angesehen, die staatliche Sozialpolitik wird daran sogar ganz wesentlich gemessen. Die Wahl zwischen Familie und Beruf, die dann in Deutschland häufig zugunsten einer

[95] vgl. Luigi, A. (2011): Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und in Frankreich, Warum es Französinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. pdf. S. 4. Die Autorin hat hier eine eigene Statistik aus verschiedenen anderen Quellen gebildet.

Teilzeitbeschäftigung oder eines Nebenerwerbs ausfällt, scheint so in Frankreich nicht zu existieren. Es wird sogar allgemein als förderlich angesehen, wenn Kinder nicht nur in der Familie aufwachsen, sondern in Betreuungseinrichtungen gegeben werden. Im Bereich der Bildungspolitik werden berufstätige Mütter in Frankreich mithilfe der Vorschule entlastet, die die Kinder vom dritten bis zum sechsten Lebensjahr besuchen und für die bereits die allgemeine Schulpflicht gilt. In Deutschland wird die Familie zwar finanziell unterstützt, viele Angebote fördern aber immer noch das traditionelle Familienbild. Demgegenüber ist die Sozial- und Steuerpolitik Frankreichs viel stärker darauf ausgerichtet, einer Mutter die Vereinbarkeit von Vollzeitbeschäftigung und Familie zu ermöglichen. So ist beispielsweise in Frankreich die Bezuschussung aller Arten von Kinderbetreuung höher als in Deutschland. Dazu kommt noch, dass Frankreich ein weitaus differenzierteres Betreuungsangebot macht. Auch die Betreuungsdichte ist höher als in Deutschland.

In diesem Zusammenhang reicht es allerdings nicht, nur einen Blick auf die vorhandenen Betreuungsangebote zu werfen, sondern es ist auch wichtig, sich mit den Werten und Normen bzw. der Kultur dieser beiden Länder etwas näher zu befassen. Wie Familie und Mutterschaft auszusehen haben, wird in erheblichem Maße von der Gesellschaft, in der die jeweiligen Mütter und Familien leben, mitbestimmt. Dies dürfte auch in einer pluralistischen Gesellschaft zumindest für bestimmte Milieus gelten. Es ist also durchaus möglich, dass eine Gesellschaft zwar Betreuungsangebote macht, diese aber von mehr oder weniger weiten Kreisen der Bevölkerung nicht angenommen werden, weil die Familien der Meinung sind, dass die Kinder zu Hause bleiben sollen und die Mütter ein schlechtes Gewissen hätten, wenn sie das jeweilige Betreuungsangebot wahrnehmen würden.

Auch die Frage, als wie gesellschaftsfähig es gilt, ein Kind als allein erziehende Mutter oder als allein erziehender Vater großzuziehen, anstatt der Schwangerschaft und der Geburt die Verheiratung oder doch zumindest das Leben in der nichtehelichen Lebensgemeinschaft folgen zu lassen, ist in diesem Zusammenhang von Interesse.



bb. 5:[96]: Anteil außerehelicher Geburten in Prozent, Entwicklung in Frankreich und Deutschland

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang eine Statistik, die genau diese Punkte widerspiegelt. Sie zeigt die Anzahl der außerehelichen Geburten in Deutschland und in Frankreich seit dem Jahr 1982. In Deutschland ist diese bis zum Jahr 1993 ausgesprochen niedrig, sie liegen bei ungefähr 15 Prozent, um dann ab dem Jahr 1993 bis ungefähr 1996 auf annähernd 20 Prozent, bis zum Jahr 2005 auf 30 Prozent zu wachsen, während sie in Frankreich in diesem Zeitraum kontinuierlich bis auf etwa über 50 Prozent angestiegen ist. Ab den 80er-Jahren setzte in Frankreich ein sprunghafter Anstieg nichtehelicher Geburten ein, ein Zeitpunkt, zu dem die gleiche Entwicklung in Deutschland auf einem ganz niedrigen Niveau stagnierte. Der gleiche Sprung setzte in Deutschland 15 Jahre später ein, blieb aber auf einem weitaus geringeren Niveau als in Frankreich.

Offenbar können Franzosen und Französinnen es sich aufgrund von normativen Vorstellungen, Betreuungsangeboten und der finanziellen Unterstützung weitaus besser

[96] vgl. Luigi S. 4. Die Autorin hat sich hier aus unterschiedlichen Quellen eine eigene Statistik zusammengestellt.

leisten, als Alleinerziehende berufstätig zu sein, als dies in Deutschland noch der Fall ist, wobei der Beginn dieser Entwicklung offenbar viel früher einsetzte als in Deutschland.[97]

4.4 Die Interpretation der gewonnenen Ergebnisse

4.4.1 Alter

Bei den Angaben der Franchise-Geber zur Lebensphase der Franchise-Nehmerinnen, aus denen man indirekt erste Rückschlüsse auf die Altersverteilung von Franchise-Frauen ziehen kann, sind folgende Resultate bemerkenswert: Es scheint kaum eine Frau zu geben, die im Anschluss an die Ausbildung – sei es ein Studium oder eine Lehre – sofort eine Franchise-Partnerschaft eingeht. Dies passt auf der einen Seite zu der Aussage, dass Frauen in ihrem Gründungsverhalten vorsichtiger sind. Sie trauen es sich unmittelbar nach der Ausbildung offenbar noch nicht zu, sofort ein eigenes Unternehmen zu gründen und sammeln wohl deshalb zuerst lieber Erfahrungen in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen. Hier hat man es also ganz offensichtlich mit einem Gründungsverhalten zu tun, aus dem hervorgeht, dass Männer offensiver sind oder ein größeres Risiko eingehen bzw. Frauen risikoscheuer oder vorsichtiger in ihrem Gründungsverhalten sind – je nachdem, wie man ausgehend von der eigenen Risikobereitschaft das Gründungsverhalten bewertet.

Diese offensichtliche Diskrepanz im Risikoverhalten männlicher und weiblicher Jungunternehmer/innen könnte seine Ursache auch in der immer noch unterschiedlichen Sozialisation von Männern und Frauen haben. Zu diesem Problem schreibt beispielsweise Helga Bilden, dass Jungen beispielsweise immer noch mehr Spielzeug erhalten, das ihren Entdeckerdrang und ihre Eigeninitiative in einem stärkeren Ausmaß fördert, als dies bei Mädchen der Fall ist. Bei der Arbeitsteilung werden Mädchen stärker in die Hausarbeit einbezogen, also mehr an die häusliche Umgebung gebunden, während es Jungen in einem stärkeren Ausmaß zugestanden wird, den Aktionsradius nach außen zu erweitern und dabei auch größere Risiken einzugehen.[98] Außerdem werden in der emotionalen Sozialisation von Frauen und von Männern offenbar immer noch die Stereotype vermittelt, dass Frauen ängstlich und vorsichtig zu sein haben, während Jungen als rational gelten und Probleme mit Aggression, durchaus auch im positiven Sinne verstanden, anzugehen haben.[99] Dass

[97] vgl. Luigi S. 11-20.
[98] vgl. Bilden, H.: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, K., Ulich, D. (2002[6])Handbuch der Sozialisationsforschung, Studienausgabe. Beltz Verlag. Weinheim und Basel. S. 283.
[99] vgl. Bilden S. 285.

sich dieses vorsichtige bis zögerliche Verhalten von Frauen jedoch allmählich, aber kontinuierlich demjenigen der Männer anzupassen scheint, zeigt auf der anderen Seite aber auch die Umbruchphase, in der die Art und Weise definiert wird, wie die Lebensentwürfe der Geschlechter auszusehen haben.

4.4.2 Bildungsstand und Branche

Die Vielfältigkeit der Bildungsabschlüsse, bei denen auch die akademischen Grade mit vertreten sind, zeigt die breite Palette an Qualifikationen und an Bildungsabschlüssen, die Frauen schon seit geraumer Zeit vorzuweisen haben. Hier wird die Bildungsoffensive der 70er-Jahre deutlich: „Mit der seit Beginn der 1960-er Jahre überproportionalen Bildungsexpansion von Mädchen und jungen Frauen änderte sich das Verhältnis der Geschlechter zueinander, wächst die Selbstbestimmung der Frau, aber auch die Konkurrenz um [...] Arbeitsplätze.“[100] Die Bildungsexpansion war und ist sicher auch ein Grund dafür, dass Frauen nicht nur ihre Berufe ausüben wollen, sondern es sich auch zutrauen, Unternehmen zu leiten, anstatt nur in Positionen tätig zu sein, die mit der Assistenz, in welcher Form auch immer, befasst sind.

Die Verteilung nach Branchen wiederum zeigt eindeutig, dass Berufe im Bereich des Dienstleistungssektors überwiegen. Hier wiederum könnte erneut eine Brücke zu der geschlechtsspezifischen Sozialisation geschlagen werden, wie Bilden sie beschreibt: Im Spielverhalten wird bei Jungen das Durchsetzungsvermögen mehr bestärkt als bei Mädchen, Jungen haben mehr Erfolg damit und bauen es deshalb in einem stärkeren Ausmaß aus. Auch das Spielzeug ist bei Jungen stärker auf die Entwicklung eines naturwissenschaftlichen Verständnisses ausgerichtet, während Mädchen Spielzeug bekommen, das die Dienstleistung an anderen Menschen vorbereitet und unterstützt.[101] Auch im Bereich der emotionalen Sozialisation werden bei Mädchen Eigenschaften wie Empathie und emotionale Expressivität gefördert – Eigenschaften, die beispielsweise gerade auch in sozialen Berufen benötigt werden. [102] Außerdem kann man daraus auch den Schluss ziehen, dass Frauen offenbar immer noch weitaus stärker in die Rolle des Teils der

[100] Schäfers S. 145-146.
[101] vgl. Bilden S. 283.
[102] vgl. Bilden S. 287.

Partnerschaft oder eines anderen Systems eingeübt werden, der hilft, unterstützt und bei seelischen Konflikten eine harmonisierende Wirkung ausübt.

4.4.3 Zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit und Zeit der Abwesenheit vom Beruf

Die Frage nach der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit ergab, dass Frauen eigene Unternehmen oft auch im Anschluss an die Familienphase gründen, wenn sie wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, nachdem sie oft einige Jahre aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden waren. Hier liegt u.U. der Gedanke nahe, dass Frauen Probleme haben, wenn es darum geht, nach einer zu langen Zeit des Aussetzens von der beruflichen Tätigkeit wieder Anschluss im Arbeitsleben zu finden. Gründe hierfür liegen zum einen in der Digitalisierung und in den neuen Technologien, die in nahezu allen beruflichen Bereichen aus dem Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken sind. Im Bürobereich ergaben und ergeben sich, wie Schäfers ausführen, aus der Einführung der neuen Technologien völlig neue Anforderungen und z.T. sogar vollkommen neue Berufsbilder.[103] Aufgrund der rasanten Entwicklung, die gerade die Informationstechnologie durchläuft, besteht für die Arbeitnehmer/innen in immer stärkerem Maße die Notwendigkeit, lebenslang zu lernen, und zwar nicht, um beruflich aufzusteigen, sondern um nicht aufgrund eines Prozesses der Dequalifizierung[104] abzusteigen. War eine Frau beispielsweise im Bereich der Informationstechnologie beschäftigt – hier dürfte die Problematik am augenscheinlichsten sein – dann steht sie bereits nach wenigen Jahren vor dem Problem, dass die versäumte Entwicklung nur sehr schwer aufzuholen sein dürfte und Arbeitgeber Bewerber/innen den Vorzug geben, bei denen eine aus diesen Gründen mehr oder weniger lange Einarbeitungsphase eben nicht anfällt. Dies gilt vor allem für eine längere Abwesenheit vom Beruf, etwa dann, wenn eine Frau bei der Geburt ihrer Kinder aus dem Erwerbsleben ausscheidet und erst wieder in den Arbeitsprozess eintreten möchte, nachdem ihre Kinder das Haus verlassen haben.

Ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt angespannt und hat ein Arbeitgeber mehrere Bewerbungen vorliegen, dann kann er eine Auswahl treffen. Es ist aus der Sicht des Arbeitgebers in einem gewissen Maße verständlich, dass ihm Bewerber/innen lieber sind,

[103] vgl. Schäfers S. 193.
[104] vgl. Schäfers S. 195.

die auf dem neuesten Stand sind und deshalb ohne Übergangsübergangsschwierigkeiten sofort in den Arbeitsprozess integriert werden können.

4.4.4 Familienstand

Nicht nur die Tatsache, dass Frauen mit Familie eine Unternehmensgründung bevorzugen, sondern auch die Art und Weise, wie dies geschieht, ist aufschlussreich. So gründen beispielsweise Frauen mit Familie offenbar gern Unternehmen im Rahmen einer Franchise-Partnerschaft oder sind in Teilzeit bzw. im Nebenerwerb tätig. Dies kann natürlich zum einen auch daran liegen, dass Frauen mit Familie oft auch gut verdienende Männer haben und u.U. deshalb auf eine Unternehmensführung in Vollzeit oftmals nicht angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Diese Ergebnisse können aber auch auf zwei mögliche Umstände hinweisen, die in Bezug auf die Stellung der Frau in Wirtschaft und Gesellschaft bedenklich sein könnten:

Zum einen stellt sich die Frage, warum Frauen nicht mehr in so genannte Normalarbeitsverhältnisse zurückkehren. Kleinert et al. zeigen in diesem Zusammenhang auf, dass bei der Altersgruppe unter 30 der Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen annähernd gleich ist. Dabei steigt grundsätzlich mit der Berufserfahrung und mit dem Alter die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben. Jedoch ist dieser Zusammenhang bei männlichen Führungskräften ganz offensichtlich viel ausgeprägter als bei weiblichen. Zunächst einmal liegt der Gedanke nahe, dass Frauen aus eigenen Gründen ausscheiden, weil sie sich der Familie widmen wollen.[105] „Dabei – so fahren Kleinert et al. fort - wird der Einfluss von Kindern auf die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition innezuhaben im Untersuchungsmodell kontrolliert [...]. Das heißt, das Lebensalter hat auch unabhängig von der Existenz von Kindern für Frauen einen geringeren positiven Effekt auf die Karrierewahrscheinlichkeit als für Männer. Bei Frauen genügt es bereits, das Alter einer möglichen Familiengründung zu erreichen, um für eine Führungsposition nicht mehr in Frage zu kommen.“[106] Natürlich gibt das kein Arbeitgeber offen zu, die Frauen erhalten ihre Absagen ohne die Angabe von

[105] vgl. Kleinert et al. S. 105.
[106] vgl. Kleinert et al. S. 104.

Gründen, aber die Korrelation ist trotzdem auffällig. Der beschriebene Zusammenhang wird auch an folgendem Schaubild sehr gut sichtbar:

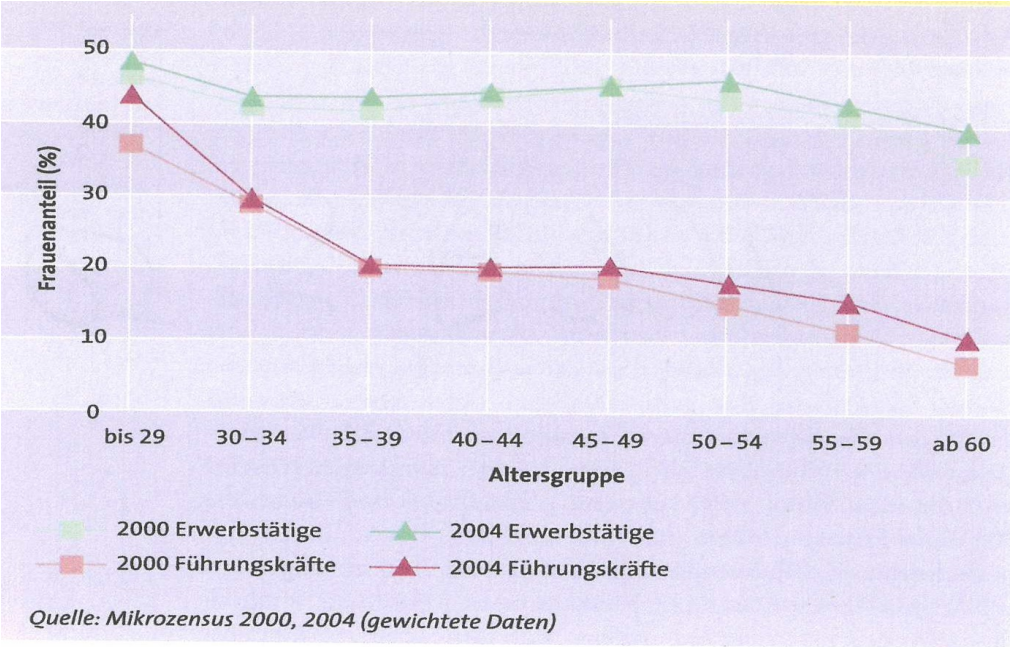


Abb.6:[107]: Frauenanteil bei abhängig beschäftigten Erwerbstätigen und Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Altersgruppen 2000 und 2004 (in %)

Außerdem macht der Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit bzw. der Unternehmertätigkeit im Nebenerwerb deshalb stutzig, weil es sich hier um ein frauenspezifisches Verhalten in der Zeit der Familienphase zu handeln scheint. Der Bedarf nach derartigen Modellen der Unternehmensführung scheint bei Männern nicht annähernd so hoch zu sein, zumindest erwähnen die Statistiken nichts Derartiges. Dies legt als mögliche Ursache auch die Vermutung nahe, dass Frauen vor allem an Modellen interessiert sind, die ihnen eine Vereinbarkeit von Unternehmertätigkeit und Familie ermöglichen. Forscht man nach möglichen Gründen für dieses Verhalten, dann stößt man auf eine Problematik, die Koppetsch und Burkart mit dem Begriff der „Illusion der Emanzipation“ umschrieben haben: Die Praxis der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung scheint nach wie vor auch im Falle der Berufstätigkeit der Frau noch relativ ausgeprägt zu sein. Zu diesem Zweck werteten die Autoren eine von ihnen vorgenommene Befragung aus, in der sie sehr

[107] vgl. Mikrozensus, 2000, 2004 (gewichtete Daten). Zit nach: Kleinert et al. S. 104.

detailliert fragten, wer sich aus geschlechtsspezifischen Gründen für welche Arbeiten im Haushalt zuständig fühlt. Es lassen sich hier zwar verschiedene Milieus unterscheiden, aber quer über die Grenzen der Lebenslagen der Befragten hinweg lässt sich feststellen, dass es nach wie vor Tätigkeiten gibt, die Frauen allein erledigen, bei denen sie die Führung übernehmen und für die sie sich auch dem Mann gegenüber verantwortlich fühlen. Unabhängig von den verschiedenen Milieus lassen Hausarbeiten sich offenbar immer noch in weibliche und in männliche aufteilen. Selbst im individualistischen Milieu scheint die höhere Investition der Frau in die Wäschepflege und in die Sauberkeit der Wohnung als ein mehr oder weniger gewolltes bzw. als ein mehr oder weniger bewusstes Nebenprodukt widriger Umstände anzutreffen zu sein.[108]

Bezieht man dieses Ergebnis auf das Thema, dann kann man daraus den Schluss ziehen, dass es in einer Familie offenbar immer noch in erster Linie Sache der Frau ist, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie ihre Berufstätigkeit mit der Familie vereinbaren kann und dass sie sich für diese Aufgabe offenbar auch zuständig fühlt.

4.4.5 Gründungsverhalten und Einsatz der finanziellen Mittel

Sowohl beim Gründungsverhalten aus auch beim Einsatz der finanziellen Mittel zeigen Frauen sich weniger offensiv als Männer. Wie dieses Verhalten bewertet wird, ist auch davon abhängig, wie der oder die Auswertende selbst zu Risiken eingestellt ist. Man könnte sagen, Frauen sind zögerlicher, man könnte sie aber durchaus auch als besonnener bezeichnen. Dass sie mit dem Einsatz finanzieller Mittel sparsamer sind und weniger auf externe Hilfen, also etwa auf Kredite zurückgreifen, könnte aber auch noch einen anderen Grund haben: Vielleicht werden Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen, von den Banken immer noch nicht ganz ernst genommen, so dass Männer es u.U. einfach leichter haben, an die notwendigen Kredite zu kommen, wenn es um die Summen geht, die nicht für den Einstieg in eine Franchise-Partnerschaft, sondern für den Aufbau eines völlig neuen, eigenen Unternehmens benötigt werden. In diesem Zusammenhang sei noch einmal an die Franchise-Nehmerin aus dem Studienkreis-Video erinnert, die u.a. erwähnte, sie sei

[108] vgl. Koppetsch, C., Burkart, G. (2008): Die Illusion der Emanzipation, Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich. UVK Verlagsgesellschaft Konstanz. S. 203-207. Bedauerlicherweise werden keine statistischen Angaben in Form von Prozentzahlen als Ergebnisse der Umfragen angegeben.

sehr froh gewesen, dass der Franchise-Partner ihr vor allem auch bei den Verhandlungen mit der Bank zur Seite gestanden habe.

Möglicherweise haben Frauen aber auch, noch dazu, wenn sie in einer Partnerschaft leben, immer noch zu wenig Übung im Umgang mit Banken. Vielleicht überlassen viele Frauen diesen Bereich immer noch lieber ihrem Partner und sind froh, jemanden an ihrer Seite zu haben, der sich durchsetzen kann, wenn es etwa darum geht, einen solchen Kredit auszuhandeln. Statt sich selbst mit der Materie zu beschäftigen und die hierfür nötigen Kompetenzen im Laufe der Zeit zu erwerben, überlassen sie ein solches Gebiet vielleicht lieber dem Partner – und setzen diese Strategie bei der Unternehmensgründung dann eben fort.

4.4.6 Betreuungsmöglichkeiten und soziale Netzwerke

Die vergleichende Statistik zur Betreuungsdichte in Deutschland und in Frankreich zeigt, dass in Frankreich schon lange eine Art der Kinderbetreuung üblich ist, die in Deutschland gerade erst dabei ist, flächendeckend ausgebaut zu werden:

So hob beispielsweise Ursula von der Leyen, als sie noch Familienministerin war, hervor, dass in Deutschland insbesondere die Betreuung von Kleinkindern noch ausbaubedürftig sei. Gleichzeitig – so von der Leyen, zeige sich die deutsche Wirtschaft nach einer Berliner Studie kinderfreundlicher als dies in der Vergangenheit der Fall gewesen sei. So biete beispielsweise fast jedes vierte Unternehmen seinen Mitarbeiter/innen sieben bis neun familienfreundliche Maßnahmen an, wie etwa flexible Arbeitszeiten. Noch vor drei Jahren seien hierzu nur 9,4 Prozent der Betriebe bereit gewesen.[109]

Dabei nahm die damalige Familienministerin Bezug auf eine Unicef-Studie, die Deutschland bei der Kinderbetreuung im Vergleich mit 25 anderen Ländern nur Mittelmaß bescheinigt hatte. Die Unicef hatte zur Beurteilung der Situation zehn Kriterien angelegt, von denen Deutschland nur fünf erfüllte. Nicht erfüllt wurden in Deutschland folgende Kriterien: Noch nicht einmal für ein Viertel der Dreijährigen standen Betreuungsplätze zur Verfügung. Der Mindestpersonalschlüssel von einem/r Betreuer/in für 15 Kinder wurde ebenfalls verfehlt. Deutschland gab außerdem laut Unicef nur 0,4 Prozent des

[109] vgl. Ursula von der Leyen will bessere Kinderbetreuung. S. 1-2. Zugriff am 14.02.2012 unter http://www.eltern.dekindergarten/erziehung/Kinderbetreuung-Deutschland-nur-Mittel.

Bruttoinlandsprodukts für Kindergartenplätze aus, die Unicef hält aber 1 Prozent für nötig. Nicht alle Kinder wurden bislang mit medizinischen Grunddiensten erreicht, die Kinderarmut lag in Deutschland bei 16 Prozent, anstelle der 10 Prozent, die die Unicef als Grenze gesetzt hat.[110]

Ein weiteres Problem sind die Normen, die die Länder Frankreich und Deutschland im Punkt der Erwerbstätigkeit der Frau immer noch zu unterscheiden scheinen und die zur Folge haben können, dass eventuell vorhandene Betreuungsangebote vielleicht von einigen Müttern in Deutschland überhaupt nicht in Anspruch genommen werden. Zu diesem Problem schreibt beispielsweise Luigi: „Eine Mutter, die ihre Zeit nicht ausschließlich der Kindererziehung widmet, sondern andere Instanzen in die Kinderbetreuung mit einbezieht, schadet [...] [in Frankreich] dem Wohl ihres Kindes nicht und gilt durchaus als gute Mutter [...].“[111] Inwieweit dies in Deutschland bereits der Fall ist, ist fraglich. In diesem Zusammenhang ist es beispielsweise sehr interessant, darauf hinzuweisen, dass es den Ausdruck „Rabenmutter“ in der französischen Sprache überhaupt nicht gibt – im Gegensatz zur deutschen.

4.5 Die Analyseergebnisse bezogen auf die Stellung der Frau in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt

4.5.1 Errungenschaften

Als Errungenschaft kann es sicher gesehen werden, dass Frauen mit guten beruflichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt präsent sind und dabei auch beginnen, in Führungspositionen vertreten zu sein. Dabei können sie sich entweder im Management eines Betriebes, als völlig selbständige Unternehmerin oder als Franchise-Partnerin betätigen. Der Prozentsatz der Frauen, bei denen dies der Fall ist – darauf wurde bereits zu Beginn der Arbeit hingewiesen – steigt langsam, aber an.

Positiv ist außerdem zu verzeichnen, dass nicht nur immerhin ein Viertel der Betriebe, sondern auch die Politik darauf bedacht ist, erwerbstätigen Frauen gleichzeitig Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu machen.

[110] vgl. Studie Unicef: Deutschland bei der Kinderbetreuung nur Mittelmaß. S. 1. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.tagesspiegel.de/politik/deutschland/studie-unicef-deutschland-bei-kinderb.
[111] Luigi S. 12.

Eine Errungenschaft sind darüber hinaus die Betreuungsangebote, die zunehmend auf- und ausgebaut werden, seien es die Kinderkrippen, die Kindergärten, die Kinderhorte oder die Ganztagsschulen bzw. Ganztagsklassen.

4.5.2 Handlungsbedarf

Zum Handlungsbedarf ist zu sagen, dass die bereits eingeleitete Entwicklung von Seiten der Politik und der Wirtschaft weiterhin gefördert werden muss. Konkret bedeutet dies einen weiteren Auf- und Ausbau von Betreuungsangeboten, spezielle Förderungen für Unternehmen, die von Frauen gegründet werden, das Angebot flexibler Arbeitszeiten in Unternehmen, Betreuungseinrichtungen auch in Firmen, damit Mütter oder Eltern die Möglichkeit haben, die Mittagspause mit den Kindern zu verbringen. Wünschenswert wären beispielsweise auch finanzielle Entlastungen für erwerbstätige Mütter, vor allem in Führungspositionen, seien es steuerliche Vorteile, sei es eine finanzielle Unterstützung bei den Kosten der Betreuung oder bessere Chancen auf einen Betreuungsplatz, wenn die jeweilige Familie den Bedarf auch wirklich begründen kann. Im Bereich des Betreuungsangebotes und der finanziellen Entlastung könnte Deutschland beispielsweise vom französischen Nachbarn lernen.

Ein großer Handlungsbedarf besteht außerdem, wenn es darum geht, Frauen ab einem gewissen Alter und in der Familienphase in Führungspositionen zu bringen. Hier könnte der Staat beispielsweise für einen gewissen Zeitraum Einarbeitungszuschüsse zahlen, wenn eine etwas ältere, sich bereits in der Familienphase befindende weibliche Führungskraft eine Führungsposition antreten möchte.

Handlungsbedarf besteht – dies haben die Statistiken ebenfalls gezeigt – immer noch im Bereich der Normen und der ungeschriebenen Gesetze, die die Rollenverteilung innerhalb der Familie z.T. noch zu beherrschen scheinen. Zwar lassen sich hier unterschiedliche Milieus unterscheiden, allerdings scheint es immer noch solche zu geben, in denen die Meinung vorherrscht, die Frau sei auch dann in erster Linie für die Hausarbeit zuständig, wenn sie erwerbstätig ist. Dies stellen beispielsweise Koppetsch und Burkart in ihrem Buch „Die Illusion der Emanzipation“ sehr anschaulich dar: Bei der Frage nach der Aufteilung der Hausarbeit unterscheiden sie ein Kontinuum von Milieus, dessen einer Pol das traditionelle Milieu und dessen anderer Pol das individualistische Milieu ist, in dem die

Aufteilung der Hausarbeit und die Rollenverteilung generell auf Aushandlungsprozessen beruht, die auf Individualität und nicht auf geschlechtsspezifischen Rollenaufteilungen basieren bzw. basieren sollten.[112]

Ein weiterer Punkt, in dem Handlungsbedarf besteht, ist schließlich die Einstellung vieler Frauen in Deutschland zur Erwerbstätigkeit mit Kindern: Frauen müssen in vielen Fällen wohl weiterhin lernen, Verantwortung an Institutionen abzugeben und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, die nicht der Sicherung des Lebensunterhalts, sondern der Verwirklichung eigener Karrierewünsche dient. Dass Frauen gerade beim Eingehen der Franchise-Partnerschaft sehr auf die Vereinbarkeit der Gründungstätigkeit mit der Familie bedacht zu sein scheinen, gibt einen Hinweis darauf, dass sie u.U. ein schlechtes Gewissen haben, wenn sie nach Aufnahme ihrer Tätigkeit als Unternehmerin nicht auch weiterhin der Familie gerecht werden.

Ein letztes Problem ist das offenbar vorsichtige Verhalten von Frauen bei der Gründung von Unternehmen. Auf der einen Seite könnten Frauen Schulungen und spezielle finanzielle Fördermittel angeboten werden, um sie auch zur Unternehmensgründung ohne Franchise-Partner zu ermuntern. Die Regierungen könnten darüber hinaus auf das Bewusstsein der Frauen einwirken, indem sie etwa erfolgreiche Unternehmerinnen im Alleingang vorstellen, so wie manche Francise-Geber dies mit Chefinnen in ihren Reihen tun. Wenn es um die Änderung von Werten und Normen bzw. um die Änderung des Bewusstseins von Männern und Frauen geht, muss man sich allerdings vor Augen führen, dass es sich hier um einen Vorgang handelt, der eine gewisse Zeit benötigt. Von Einschätzungen, Verhaltensweisen und den damit verbundene Anforderungen darüber, wie eine Frau oder ein Mann, etwa bezogen auf die Versorgung der Familie, zu sein haben, kann man sich nicht leicht lösen, weil es sich hier um Denkweisen und Verhaltensmuster handelt, die im Laufe der eigenen Sozialisation internalisiert wurden.

[112] vgl. Koppetsch, Burkart S. 215-226.

5 Diskussion aller Ergebnisse und Zusammenfassung

5.1 Rückgriff auf die Ausgangshypothesen und auf die eingangs gestellten Fragen

Die erste Hypothese, nämlich dass Frauen ein anderes Gründungsverhalten zeigen als Männer und dass ihnen die Franchise-Partnerschaft aus diesen Gründen in stärkerem Maße entgegenkommt als die Gründung eines eigenen Unternehmens, konnte bestätigt werden. Inwieweit dies ein Verhalten ist, das auch Ursachen in der Sozialisation der Frauen hat bzw. in der Art, wie Frauen auch als Erwachsene z.T. behandelt werden und inwieweit sie selbst die Vorteile ihrer Rolle ausnutzen, bleibt dabei ungeklärt. Es ist allerdings fraglich, ob es sich hier um ein Verhalten handelt, das überhaupt geändert werden muss, oder ob ein überlegtes Vorgehen bei der Unternehmensgründung nicht grundsätzlich für beide Geschlechter ein wünschenswerter Charakterzug ist.

Bei der zweiten Hypothese geht es um die Frage, ob jeder Franchise-Geber das Vertrauen verdient, das Frauen dieser Form der Unternehmensgründung zuzuschreiben scheinen. Allein die Überlegungen, die rein hypothetisch ohne jeden statistischen Beleg angestellt wurden zeigen, dass dies theoretisch keineswegs der Fall sein muss. Hier kann man natürlich einwenden, dass ja auch ein Franchise-Geber ein Interesse daran haben müsste, dass er Leiter/innen für seine Unternehmen findet. Allerdings ist es auch möglich, dass Firmen verkauft werden müssen, die durch den oder die vorherige/n Leiter/in in einen schlechten Ruf geraten sind. Hier ist es nötig, genaue Erkundungen darüber einzuziehen, warum beispielsweise ein Unternehmen vom vorherigen Franchise-Nehmer wieder verkauft wird.

Dass für die Vorsicht, die Frauen bei der Unternehmensgründung walten lassen, auch die geschlechtsspezifische Sozialisation mit verantwortlich ist, konnte an Statistiken zwar nicht eindeutig belegt, aber immerhin auf indirektem Wege als eine nicht unbegründete Hypothese erhalten bleiben, denn dass Jungen in ihrem Spielverhalten und in ihrem Auftreten, vor allem wenn es darum geht, Dominanz zu zeigen, offensiver erzogen werden als Mädchen und dass beiden Geschlechtern nach wie vor vermittelt wird, welche Verhaltensweisen dabei als männlich und welche als weiblich gelten, belegt Bilden an einer ganzen Reihe von Untersuchungen.[113]

[113] vgl. Bilden S. 281-288.

Die These, dass Frauen ihre Unternehmen wohl oft auch aus Notsituationen heraus gründen, insbesondere aus der Situation heraus, dass sie ab einem bestimmten Alter oder nach einer längeren Phase des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben keine oder keine ihrer Ausbildung angemessene Stelle mehr bekommen, konnte insbesondere anhand des Schaubilds von Kleinert et al. zwar nicht eindeutig belegt, aber doch erhärtet werden.[114]

Auch die Annahme, dass bei der Frage nach der Wahl und nach der Form der Unternehmensgründung die Vereinbarkeit der jeweiligen Erwerbstätigkeit mit der Familie eine Rolle spielt, konnte zum einen durch die Werbung von Franchise-Gebern, durch die Teilzeitangebote, die diese machen und durch die Korrelation der Kinder- und z.T. sogar Partnerlosigkeit von Karrierefrauen in Unternehmen zumindest in ihrem Hinweischarakter aufrechterhalten werden.

Damit zeigen die Gründungen von Frauen im Franchise-Bereich sehr deutlich, dass sich die Entwicklung hin zur Gleichberechtigung der Frau in den Bereichen Familie und Erwerbsleben auf einem guten Weg befindet, der aber gleichzeitig noch geschlechtsspezifische Probleme und Verhaltensmuster der Gründerinnen enthält.

Zusammenfassend kann man sagen, dass zwar nicht jede der eingangs formulierten Hypothesen in Form einer eindeutigen Korrelation belegt werden konnte, dass aber die Statistiken, die zusammengetragen werden konnten, zumindest einen Hinweischarakter haben und keine der Thesen falsifizierten.

5.2 Eigene Unternehmensgründung versus Franchisenahme

Um verdeutlichen, warum dies der Fall ist, ist es nötig, sich noch einmal die zwei Market Entry-Formen vor Augen zu führen, die vereinfacht gesagt bei der Unternehmensgründung zur Verfügung stehen:

Die erste Market Entry-Form ist dabei die eigene Unternehmensgründung. Diese hat grundsätzlich folgende Vor- und Nachteile: Unter den Vorteilen ist sicher der Umstand anzuführen, dass die „Selfmade-Woman“ in der Erstellung des Konzeptes, in der Wahl des Produkts, im Service, in der Einstellung des Personals und in der Frage des Marketings vollkommen unabhängig ist. Allein die Möglichkeit, das Produkt selbst auszuwählen bzw.

[114] Hier konnten die Thesen 4,5,6 und 7 in einer Antwort zusammengefasst werden.

zu erstellen, dürfte gerade auf Gründerinnen, die etwa in der Kreativbranche tätig sind, eine sehr große Anziehungskraft ausüben. Darüber hinaus stellt sich im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung mehr und mehr die Frage, inwieweit der Markt zumindest in bestimmten Branchen nicht schon weitgehend gesättigt ist und man wirklich innovativ sein muss, wenn man sich noch eine Nische erobern möchte. Diese Konzeption ist in der Unternehmensgründung unter dem Begriff des New Business Development bekannt geworden. Sie bezeichnet eine Vorgehensweise, bei der es um „die systematische Erschließung neuer und den nachhaltigen Ausbau bestehender Geschäftsfelder“[115] geht. Wird das Unternehmen in Eigenregie vollkommen neu aufgebaut, dann hat die Gründerin außerdem den Vorteil, dass sie aufgrund einer allmählichen Expansion, die sie selbst bestimmt, in ihre neuen Aufgaben und in ihre neue Position hineinwachsen kann. Sie kann beispielsweise, wenn sie ein Unternehmen im Bereich der Dienstleistung eröffnet, zuerst einen Raum in der eigenen Wohnung als Geschäftsraum nutzen und erst einmal abwarten, wie das Geschäft sich entwickelt. Gerade Frauen, die eine Familie haben, können auf diese Weise ohne größeren Zeitverlust aufgrund der Entfernung zwischen dem Unternehmen und der eigenen Wohnung auch häusliche Aufgaben erledigen, zumal sie ja auch in der Zeiteinteilung völlig ungebunden sind.

Demgegenüber kann die eigene Unternehmensgründung aber auch Nachteile haben: Müssen Investitionen in größerem Umfang getätigt werden und die betreffende Gründerin hat keine entsprechenden Spareinlagen, dann dürfte es Banken geben, die in die benötigten Kredite nicht investieren wollen, weil ihnen die Unternehmensgründung zu riskant erscheint und sie Verluste fürchten. Darüber hinaus bringt das größere Ausmaß an Freiheit auch ein größeres Risiko mit sich: Man kann mit einer Idee, etwa im Bereich des New Business Development, auch nicht den Erfolg haben, den man sich erhofft hat. Gerade, wenn man über keinen betriebs- oder in der volkswirtschaftlichen Hintergrund verfügt, ist es leicht möglich, dass man die Komplexität des Marktes, auf den man sich begibt, nicht überblickt, sodass es schnell zu Missgeschicken kommen kann, die auch den Kund/innen auffallen. Hat man aber erst einmal einen schlechten Ruf, dann ist es schwierig, diesen wieder los zu werden. Darüber hinaus muss man sich erst einmal einen Namen machen, was bedeutet, dass man sich gegen eine bereits etablierte Konkurrenz behaupten muss.

[115] Innovationsmanagement. S. 1. Zugriff am 31.05.2012 unter http://www.orbach-yliruka.de/innovation-management.htm.

Beim Franchising hat eine Gründerin den Vorteil, dass sie ein Konzept übernehmen kann, das auf dem Markt bereits etabliert ist und außerdem eine Organisation an ihrer Seite weiß, die sie etwa in Fragen der Finanzierung und des Unternehmensaufbaus berät. Außerdem kann sie davon ausgehen, dass diese Organisation nicht mit ihr zusammenarbeiten würde, wenn sie sie nicht für geeignet halten würde. Es werden ihr eine ganze Reihe von Aufgaben abgenommen, wie etwa die Suche nach einer Immobilie und die Raumausstattung. Diese Form der Unternehmensgründung hat aber auch folgende Nachteile: Das Konzept, das der Franchise-Geber erarbeitet hat, ist für die Franchise-Nehmerin auch verbindlich. Sie muss unter Umständen eine Filiale übernehmen, deren Ruf der Vorgänger oder die Vorgängerin ruiniert haben oder ebenfalls ein neues Unternehmen aufbauen. Dabei kommen die gleichen Ausgaben auf sie zu, die sie auch bei der eigenen Gründung hätte. Im Falle des Franchising muss sie aber für das Gefühl, einen starken Partner an der Seite zu haben, zusätzlich noch zahlen. Hier stellt sich die Frage, ob eine temporär in Anspruch genommene Unternehmensberatung nicht günstiger ist. Die Flexibilität in der Zeiteinteilung wird eingeschränkt, weil ja die Franchise-Geber jederzeit anrufen können und dann sicher nicht begeistert sind, wenn sie die Leiterin der Filiale nicht antreffen. Kommt die Organisation in negative Schlagzeilen, ist die Führerin der Filiale mit betroffen, auch wenn sie selbst immer seriös gearbeitet hat.

Stellt man die Vor- und Nachteile der zwei Market Entry-Formen für Frauen einander gegenüber, dann kommt man zu dem Ergebnis, dass die Vorteile des allmählichen eigenen Unternehmensaufbaus der Form des Franchising doch mindestens gleichgestellt sein müssten. Auch diese Überlegungen, für die im Laufe der Arbeit durchaus Belege erbracht wurden, lassen die These wahrscheinlich werden, dass bei den Franchise-Frauen, die immer noch in der Überzahl sind, das wohl auch geschlechtsspezifisch vermittelte Bedürfnis nach einer „starken Schulter“ immer noch den Ausschlag gibt.

5.3 Zusammenfassung

Die Arbeit befasste sich mit dem Thema der Unternehmensgründung in Form der Franchise-Partnerschaft durch Frauen als Franchise-Nehmerinnen. Dabei war es das Ziel der Arbeit, statistisches Material zusammenzutragen, das diese Frauen in den Bereichen des Erwerbslebens, der Familiengründung, der Aufgabenverteilung in der Familie, der

Qualifikation und der Schwierigkeiten, die sie in Angestelltenverhältnissen antreffen, untersucht und als eine Gruppe beschreibt, deren Mitglieder Gemeinsamkeiten aufweisen und sich somit unter diesen Gesichtspunkten zusammenfassen lassen. Dabei wurde auf die Stellung der Frau in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Familie Bezug genommen. Zudem wurde auf die Entwicklung hin zur Gleichberechtigung der Frau und auf die Umbruchsituation eingegangen, in der sich nicht nur Deutschland, sondern auch andere europäische Länder in einem mehr oder weniger ausgeprägten Ausmaß befinden. Das statistische Material, das gesammelt wurde, hatte dabei die Funktion, die aufgestellten Hypothesen auf der Basis der bereits vorhandenen Fachliteratur zu überprüfen und im Vorfeld eigener Erhebungen abzuklären, ob es denn überhaupt Erfolg verspricht, die Thesen, die im Laufe der Beschäftigung mit diesem Thema aufgestellt wurden, näher zu überprüfen. Es hätte ja auch durchaus sein können, dass die aufgestellten Hypothesen vom bereits vorhandenen Datenmaterial vollständig falsifiziert werden, so dass eigene Untersuchungen nicht mehr durchgeführt werden müssen, weil die Hypothesen, die diese Arbeit aufstellt, mit aktuellen Untersuchungsergebnissen problemlos falsifiziert werden konnten.

Dabei wurden folgende Hypothesen formuliert: Zunächst einmal wurde die Theorie aufgestellt, dass Franchise-Nehmerinnen eine ganz bestimmte Gruppe von Frauen sind, die sich auf gemeinsame Kriterien hin untersuchen, zu einer Gruppe zusammenfassen und als solche beschreiben lässt. Im Zuge dieser Beschreibung wurde die These aufgestellt, dass diese Frauen ein besonnenes oder risikoscheues Gründungsverhalten an den Tag legen. Sie wollen außerdem einen starken Partner an ihrer Seite haben, auf den sie sich verlassen können. Inwieweit dies tatsächlich der Fall ist, hängt von der jeweiligen Situation ab, sodass es sich empfiehlt, sich den jeweiligen Anbieter bzw. den/die Vorbesitzer/in des zu erwerbenden Unternehmens genau anzusehen. Eine weitere Hypothese war, dass Frauen aber auch aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Situation und aufgrund der Schwierigkeiten, die sie als Frauen immer noch in ihrem gegenwärtigen Umfeld antreffen, mit der Gründung vorsichtiger sind. Verantwortlich für die Entscheidung für das Franchising sind auch die Vereinbarkeit mit der Familie und die Tatsache, dass ein bestimmtes Alter insbesondere bei Frauen ein Hemmnis für Führungspositionen zu sein scheint. Als Kriterien zur Charakterisierung von Franchise-Gründerinnen dienten das Alter, der Bildungsstand, die Branche, in der die Franchise-Nehmerinnen tätig sind, die

zuletzt ausgeübte Tätigkeit, der Familienstand, die Zeit der Abwesenheit vom Beruf, die finanziellen Investitionen, die im Zuge der Unternehmensgründung getätigt werden, die Art der Finanzmittel, denen dabei der Vorzug gegeben wird und schließlich das Gründungsverhalten sowie die Gründungsmotive. Zum Alter konnte festgestellt werden, dass Frauen Unternehmen gern in einem etwas höheren Alter gründen als Männer, dass sie sich dann bereits in der Familienphase befinden oder im Anschluss daran den Wiedereinstieg in den Beruf starten wollen. Im Bereich der beruflichen Qualifikation sind auf jeden Fall Berufsausbildungen erforderlich, es überwiegt dabei eindeutig der Dienstleistungssektor. Gründungsmotive liegen zum einen in der besseren Vereinbarkeit des Franchising mit der Familie, in dem Service, das das Franchising bietet und in der Tatsache, dass der Franchise-Geber ein bereits erfolgreiches Konzept anbieten kann. Außerdem wählen die Frauen diese Form der Unternehmensgründung, weil sie so ein weniger großes Risiko eingehen, auch in finanzieller Hinsicht. Im Bereich der Kinderbetreuung lässt sich eine Entwicklung in die Richtung verzeichnen, dass sich hier Politik und z.T. auch Wirtschaft um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemühen. Gerade der Wiedereinstieg im Anschluss an die Familienphase gestaltet sich oftmals sehr schwierig, sodass Frauen in vielen Fällen wohl nur noch der Weg in die Selbstständigkeit bleibt. Trotzdem besteht hier noch Handlungsbedarf, insbesondere wenn man Deutschland beispielsweise mit dem Nachbarn Frankreich vergleicht, von dem es lernen könnte. Gleichzeitig sind nach wie vor Normen und Sichtweisen vorherrschend, die die Franchise-Name gerade durch Frauen begünstigen: Frauen scheinen sich immer noch verantwortlich dafür zu fühlen, dass ihre berufliche Tätigkeit sich mit der Familie vereinbaren lässt. Außerdem scheinen sie vor dem Problem zu stehen, dass der Wiedereinstieg in den Beruf sich schwierig gestaltet, weil sie sich eine längere Auszeit vom Erwerbsleben zugunsten der Familie genommen haben. Das vorsichtige Verhalten bei der Unternehmensgründung könnte auch eine Folge geschlechtsspezifischer Sozialisation sein, die bei Frauen eher die Expressivität von Gefühlen und eine defensive Grundhaltung zu fördern scheint als Durchsetzungsvermögen und Risikobereitschaft. Damit spiegeln die Frauen, die sich als Franchise-Nehmerinnen betätigen, die Umbruchsituation wider, in der Frauen sich auf dem Weg zur Gleichberechtigung befinden: Auf der einen Seite ist es erfreulich, dass immerhin ein Drittel der Franchise-Nehmerinnen Frauen sind und auch die Gesamtzahl der Unternehmensgründerinnen langsam, aber kontinuierlich steigt. Andererseits erfolgen viele

dieser Gründungen auch aus Notsituationen heraus, sei es, weil die betreffenden Frauen in anderen Firmen ab einem gewissen Alter keine ihrer Ausbildung adäquate Position mehr bekommen, sei es, weil der Wiedereinstig in den Beruf generell unmöglich geworden ist.

6 Fazit und Ausblick

Als Fazit kann festgehalten werden, dass die erkennbare Entwicklung als positiv zu beurteilen ist, gleichzeitig aber noch Handlungsbedarf besteht.

Viele der aufgeworfenen Fragen konnten nicht eindeutig beantwortet werden, Allerdings wurde mit dem bereits vorhandenen Datenmaterial auch keine einzige These falsifiziert. Deshalb lohnt es sich, auf diesem Gebiet mithilfe der Erstellung eigener Fragebögen weiterzuarbeiten, indem man Frauen und Männer in Führungspositionen als Angestellte, im Franchising und in der eigenen Firma miteinander vergleicht. Zu diesem Zweck sollte ein Fragebogen entworfen werden, der die aufgezeigten, aber nicht eindeutig belegten Zusammenhänge noch einmal aufgreift und in einer eindeutigen Fragestellung überprüft.

VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN

Abb.....Abbildung
Abs..... .Absatz
Art..... .....Artikel
Bd.....Band
BMWi.....Bundesministerium für Wirtschaft
bzw.....beziehungsweise
d.h.....das heißt
dtv..... .....deutscher Taschenbuchverlag
ebda.....---eben da
et al.....und andere
etc.....et cetera
f.....folgend
GG.....Grundgesetz
Hrsg.....Herausgeber
KfW.....Kreditanstalt für Wiederaufbau
KMU.....kleine und mittelständische Unternehmen
Mrs.....Misses
sog.....sogenannten
vgl.....vergleiche
u.a.....unter anderem
Unicef.....United Nations Children Fund
u.U.....unter Umständen
v.....von
zit. nach.....zitiert nach

LITERATURVERZEICHNIS

Angehrn, Emil: Hans – Georg Gadamer – Das Projekt einer philosophischen Hermeneutik. In: Beckermann Ansagar, Perler, Dominik (Hrsg.) (2004): Klassiker der Philosophie heute. Reclam Verlag. Stuttgart. S. 771-791

Bea, Franz, X., Dichtl, Erwin, Schweitzer, Marcel (1982[3]): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2: Führung. Gustav Fischer Verlag. Stuttgart, New York

Bierach, Barbara (2011[2]): Das dämliche Geschlecht, Warum es noch immer kaum Frauen im Management gibt. Wiley-VCH. Weinheim

Bilden, Helga: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus, Ulich, Dieter (Hrsg.) (2002[6]): Handbuch der Sozialisationsforschung, Studienausgabe. Beltz Verlag. Weinheim und Basel. S. 279-301

Brinkmann, Ulrich, Dörre, Klaus: Die neue Unternehmenskultur – Zum Leitbild des Intrapreneurs und seinen Implikationen. In: Brinkmann, Ulrich, Dörre, Klaus, Krenn, Karoline, Schäfers, Sebastian (Hrsg.) (2006): Endspiel des kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 136-186

Goldmann, Monika, Meschkutat, Bärbel, Teubensel, Bernd (1993): Präventive Frauenförderung bei technisch – organisatorischen Veränderungen. Leske + Budrich. Opladen

Hradil, Stefan (1999[7]): Soziale Ungleichheit in Deutschland. Leske + Budrich. Opladen

Kaminski, Hans (2005): Ökonomie, Grundlagen wirtschaftlichen Handelns. Westermann Verlag. Braunschweig

Kleinert, Corinna, Kohaut, Susanne, Brader, Doris, Lewerenz, Julia (2007): Frauen in Führungspositionen, Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Campus Verlag. Frankfurt/New York

Koch-Mehrin. Silvana (2009): Schwestern, Streitschrift für einen neuen Feminismus. Ullstein Buchverlag. Berlin

Kühnel, Steffen: Korrelation. In: Endruweit, Günter, Trommsdorff, Gisela (Hrsg.) (2004[2]): Wörterbuch der Soziologie. Lucius & Lucius. Stuttgart. S. 297-298

Love, John, F. (1996): Die Mac Donald Story, Anatomie eines Welterfolges. Heyne Business. München

Ostner, Illona: Frauenforschung. In: Endruweit, Günter, Trommsdorff, Gisela (Hrsg.) (2004[2]): Wörterbuch der Soziologie. Lucius & Lucius. Stuttgart. S. 160-162

Messelken, Karlheinz: Anomie. In: Endruweit, Günter, Trommsdorff, Gisela (Hrsg.) (2004[2]): Wörterbuch der Soziologie. Lucius & Lucius. Stuttgart. S.17-18

Regnet, Erika: Frauen im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In: Wunderer, Rolf, dick, Petra (Hrsg.) (1997): Frauen im Management, Kompetenzen, Führungsstile, Fördermodelle. Luchterhand Verlag. Berlin. S. 241-265

von Rosenstiel, Lutz: Karrieremuster von Hochschulabsolventinnen. In: Wunderer, Rolf, Dick, Petra (Hrsg.) (1997): Frauen im Management, Kompetenzen, Führungsstile, Führungsmodelle. Luchterhand Verlag. Berlin. S. 266-284

Schneck, Ottmar (2011[8]): Lexikon der Betriebswirtschaft, 3500 grundlegende und aktuelle Begriffe für Studium und Beruf. dtv. München

Schramm, Alfred: Falsifikation und Verifikation. In: Endruweit, Günter, Trommsdorff, Gisela (Hrsg.) (2004^2): Wörterbuch der Soziologie. Lucius & Lucius. Stuttgart. S. 146-148

Schurz, Gerhard: Empirie. In: Endruweit, Günter, Trommsdorff, Gisela (Hrsg.) (2004^2): Wörterbuch der Soziologie. Lucius & Lucius. Stuttgart. S. 97-98

von Wilpert, Gero (1979^6): Sachwörterbuch der Literatur, Kröner Verlag. Stuttgart

VERZEICHNIS DER INTERNETADRESSEN

Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFFJ/gleichstellung.did=108548.htm

BMWi Existenzgründungsportal, Ursachen Scheitern v. Unternehmen. Zugriff am12.02.2012 unter http://www.existenzgruender.de/publikationen/studien/07604/index.php

Die Bundesregierung (2006): 2. Bilanz Chancengleichheit, Frauen in Führungspositionen. pdf. S. 1-68

Existenzgründung im Franchising. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de

Existenzgründung – neue Zukunftsperspektiven durch berufliche Selbständigkeit. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.wiedereinstieg.nrw.de/basisinformationen/orientierungs-jo

Finanzielle Hilfen. Zugriff am 11.02.2012 unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_408838/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Berat

Franchise-Geber, Vorteile, Franchise, Unternehmen, Unternehmensgründung. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchiseverband.com/Vorteile-fuer-den-Franchise-Geber.99.0.html

Franchise-Journal : Frauen im Franchising : Zahlen und Fakten. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-franchising/Article/527

Franchising als ideale Lösung für selbständige Frauen. Zugriff am 12.02.2012 unter http://franchise.blog.de/2011/09/08/frauen-gruenden-unternehmen-weniger-risiko-118

Franchising als Möglichkeit für Teilzeit-Existenzgründer. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchisedirekt.com/information/franchisinginteilzeit/franchisingalsmogli

Franchising/Franchising. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.50plus.at/unternehmensgruendung/franchising.htm

Franchising mit der Schülerhilfe – ein Erfolgrezept für Frauen. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-erfolgsstories/Franchising-mit-der-Schuelerhi

Franchising-Tipps. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/grundlagen/neue-taetigkeitsfelder.html

Franchise-Video: Studienkreis – Imagefilm über das Franchise-System. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-franchising/Article/ID/572/Session/1-ai7bwP

Frauen als Gründerinnen, Franchise-Systeme bieten auch Chancen für Nebenerwerb. Zugriff am 12.02.2012 unter http://www.franchise.blog.de/2011/10/frauen-als-gruenderinnen-franchise-systeme-biet

Frauen setzen auf Franchising. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.lady-business.at/article/1557

Frauen und Franchising – eine erfolgreiche Kombination. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/franchise-franchising/Article/ID/529/Session/1-ai7bwP

Frauen und Franchising – ein Weg in die Selbständigkeit auch für „Sie“. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchisedirekt.com/blog/frauen-undfranchising-%E2%80%93=ein-weg-i

Innovationsmanagement. Zugriff am 31.05.2012 unter http://www.orbach-yliruka.de/innovation-management.htm

KfW (Hrsg.): Chefinnensache Existenzgründung. Ausgabe 9-2011. pdf. S.1-12

KfW (Hrsg.): Gründerinnen – Frauen als eigene Chefs. pdf. S. 1-9

KfW (Hrsg.): Gründungsmonitor 2008-2010. Zusammenfassung aus verschiedenen pdf`s

KMU Forschung Austria: Analyse der in Österreich tätigen Franchise-Systeme 2010 & Ausblick 2011. pdf. S. 1-23

Lugi, Angela (2011): Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich, Warum es Französinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. pdf. S. 1-20

Mikrozensus 2004. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.statistik-nord.depublikationen/publikationen/presseinformationen/dokum

Mikrozensus 2008. pdf. S. 1-48

OECDFamily Date Base (2010). Zugriff am13.02.2012 unter www.oecd.org/social/family/database

Ranglisten nach Aktivitäten in Deutschland. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchiseportal.de/statistiken/aktivitaeten-deutcshland.htm

Reliabilität, Objektivität, Validität. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.bb-sbl.de/tutorial/stichproben/reliabilitaetvaliditaetobjektivitaet

Selbständig mit Netz und doppeltem Boden. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.ratgeberzentrale.de/rubriken/beruf-bildung-karriere/artike

Studie Unicef: Deutschland bei Kinderbetreuung nur Mittelmaß. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.tagesspiegel.de/politik/deutschland/studie-unicef-deutschland-bei-kinderbe

Technische Universität Dresden (Hrsg.) (2010[2]): Studium und Berufseinstieg, Ergebnisse der ersten Sächsischen Absolventenstudie. Dresden. pdf. S. 1 - 365

Unsere aktuellen Stellenangebote in unseren Niederlassungen vor Ort. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.studienkreis.de/stellenangebote.html

Ursula von der Leyen will bessere Kinderbetreuung. Zugriff am 14.02.2012 unter http://www.eltern.de/kindergarten/erziehung/Kinderbetreuung-Deutschland-nur-Mittel

Von Frauen für Frauen: Fünf erfolgreiche Franchise-Unternehmerinnen. Zugriff am 13.02.2012 unter http://www.franchise-blog.de/2010/06/von-frauen-für-frauen-fünf-erfolgreiche-franch

Vor-und Nachteile des Franchising. Zugriff am 13.02.2012 unter http: http://www.existenzgruendung-sachsen.de/servlet/portal?knoten_id=28231&knote..

CURRICULUM VITAE



PERSÖNLICHE DATEN

Name:	Gayane Grigoryan
Geburtsdatum/-ort:	05.03.1983 Armenien
Staatsangehörigkeit:	Österreich
Adresse:	Konstanziagasse 44/2/11, A-1220 Wien
Tell:	069914077889
E-Mail:	gajush@msn.com

BERUFSERFAHRUNG

07/2012-dato	**Bank Austria Unicredit Group** Vertriebsmitarbeiter
07/2010-12/2011	Karenz und Kinderbetreuung
12/2006-06/2010	**Wolford AG**, Wien Sale Consultant
04/2006-05/2007	**Botschaft der Republik Armenien in Österreich** Personal Assistent der Botschafter
04/2004-dato	**Asylgerichtshof** Dolmetscherin für die armenische und russische Sprache

AUSBILDUNG

10/2007-dato	**Internationale Betriebswirtschaftslehre** Universität Wien **Schwerpunkte**: International Management Corporate Finance Abschluss: demnächst als Master of Science (MSc)
08/2008-09/2008	**National der Republik Armenien** Praktikum in der Controlling Abteilung Praktikum in der Personalmanagement Abteilung

10/2003-07/2007	**Wirtschaftsinformatik – Bakkalaueratsstudium** Universität Wien Bakkalaueratsarbeit: „Modellierungsmethode für IDEF“ Abschluss: Bak.rer.soc.oec.
10/2002-09/2003	Vorstudienlehrgang der Wiener Universitäten
09/1989-06/2000	Mittelschule mit Matura, Armenien

QUALIFIKATIONEN

IT-Kompetenzen:

	Betriebssysteme:	Windows (XP, Vista, 7)
	Datenbank:	Microsoft SQL-Server, MySql
	Programmiersprachen	HTML, PHP, Java
	Grafikprogramme:	Adobe Photoshop
	Microsoft Office:	Word, Access, Excel, Powerpoint,

Sprachkompetenzen:

Deutsch:	Verhandlungssicher
Englisch:	Sehr gut im Wort und Schrift
Armenisch:	Muttersprache
Russisch:	Verhandlungssicher
Italienisch:	Grundkenntnisse