



Frauen gründen anders?! (Populäre) Mythen und etwas Evidenz dazu

Prof. Dr. Jörn Block
block@uni-trier.de

Gründerinnen Stammtisch Trier
18. September 2018

Das Team der Forschungsstelle

Wissenschaftliche Leitung



Prof. Dr. Jörn Block
Professur für
Unternehmensführung



Prof. Dr. Thomas Ellwart
Professur für
Wirtschaftspsychologie



Prof. Dr. Katrin Muehlfeld
Professur für Management,
Organisation und Personal



Prof. Dr. Thorsten Semrau
Professur für Management

Mitarbeiter und Geschäftsführung



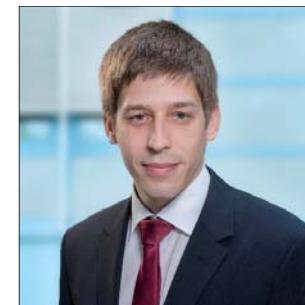
René Andres



Dr. Christian Fisch
Geschäftsführer



Christopher Hansen



Christian Masiak



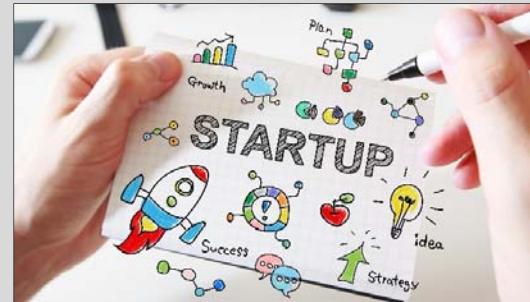
Dr. Alexandra Moritz
Geschäftsführerin

Im Zentrum: Der regionale Mittelstand

Familienunternehmen



Gründung



Organisation und Strategie



Mittelstand

Personal und Mitarbeiterführung



Innovation



Förderer und Unterstützer



Nikolaus Koch Stiftung



STIFTUNG
STADT WITTЛИCH



Volksbanken
Raiffeisenbanken
der Region Trier



VEREINIGUNG TRIERER UNTERNEHMER
in der Region Trier e.V.



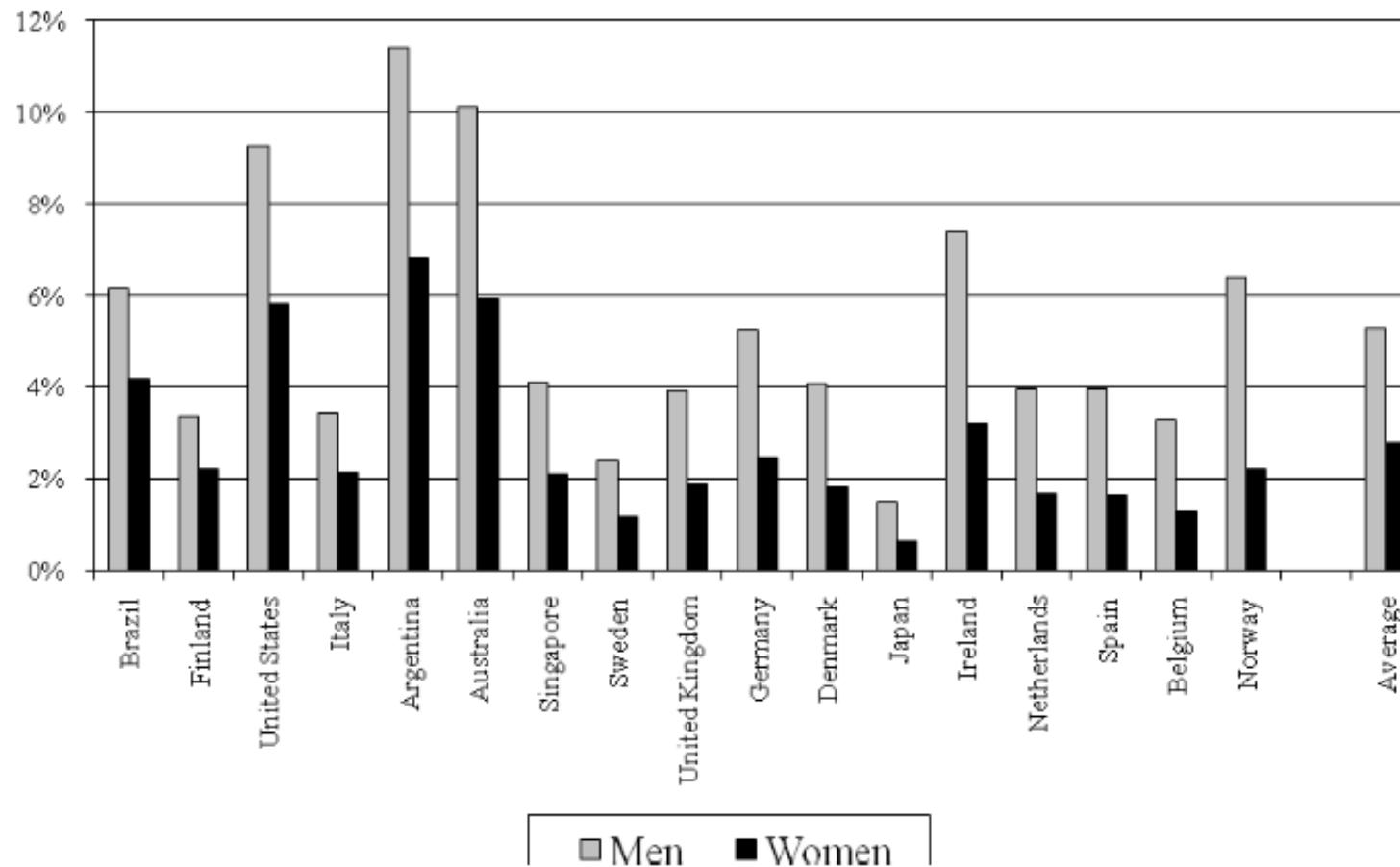
Handwerkskammer
Trier



Frauen gründen seltener, kleiner
und häufiger im Nebenerwerb.

Anteil von Gründungen durch Frauen weltweit

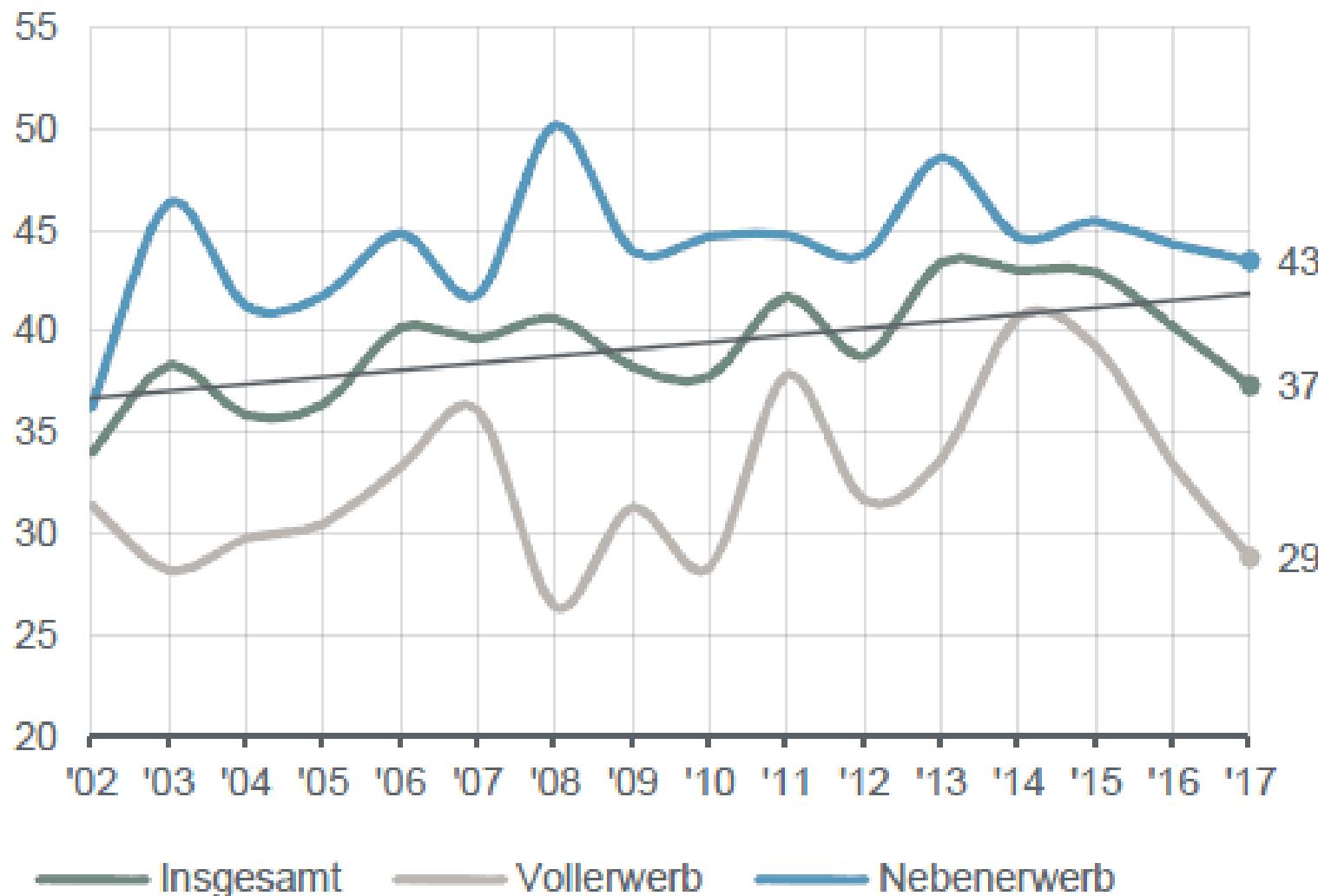
Figure 1. Nascent entrepreneurs as percent of adult population, country averages 2001-2006



Quelle: Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.

Anteil von Gründungen durch Frauen in Deutschland

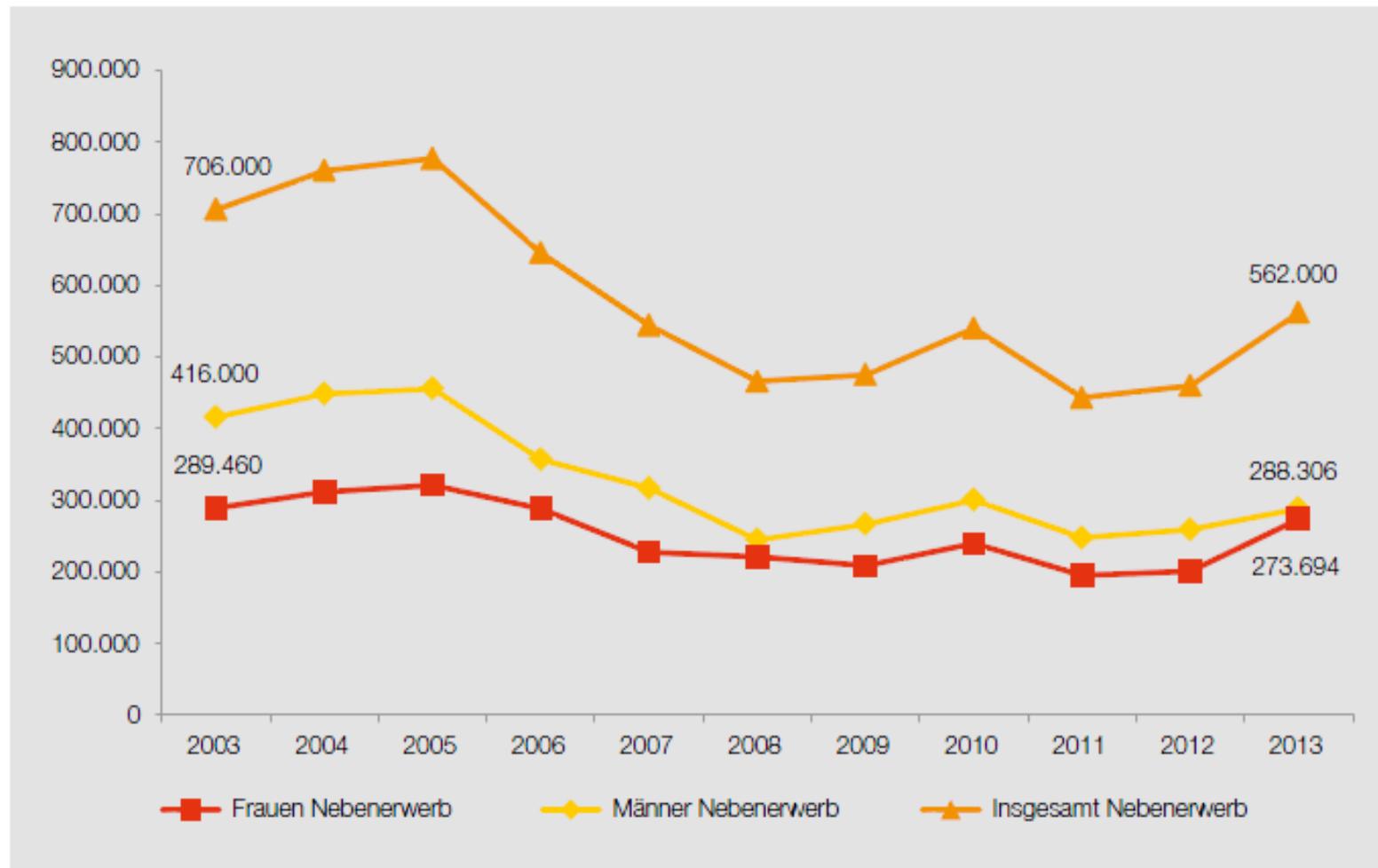
Anteil Gründungen durch Frauen in Prozent



KfW Gründungsmonitor 2018

Gründungen im Nebenerwerb von Frauen/Männern

Abbildung 10: Anzahl der Gründungen im Nebenerwerb von Frauen und Männern, 2003 bis 2013 in Deutschland



Bundesweite Gründerinnenagentur (bga): Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland

Wahrscheinlichkeit für Wechsel in Vollerwerb?

Table 4 Results of logistic regression

Variables	Model M0		Model M1		Model M2		Model M3		
	OR	SE	OR	SE	OR	SE	OR	SE	
Characteristics of part-time entrepreneur									
Female	1.18	(0.33)	1.04	(0.29)	1.04	(0.29)	1.04	(0.29)	
Age <25	1.47	(0.83)	1.70	(0.98)	1.81	(1.07)	1.88	(1.07)	
Age 25–34	1.33	(0.47)	1.34	(0.48)	1.35	(0.48)	1.43	(0.53)	
Age 45–54	0.54	(0.17)	** 0.52	(0.17)	** 0.54	(0.18)	* 0.58	(0.19)	
Age 55+	0.23	(0.12)	*** 0.23	(0.12)	*** 0.24	(0.13)	*** 0.25	(0.13)	
Abitur	0.48	(0.19)	*	0.45	(0.18)	*	0.48	(0.19)	
College degree	1.79	(0.59)	*	1.80	(0.59)	*	1.93	(0.64)	
Experience industry	1.09	(0.38)	1.17	(0.42)	1.16	(0.41)	1.08	(0.39)	
Experience management	1.49	(0.40)	1.43	(0.39)	1.41	(0.38)	1.34	(0.37)	
Experience entrepreneurship	1.09	(0.35)	1.05	(0.34)	0.99	(0.32)	0.99	(0.32)	
Employed	1.19	(0.36)	1.39	(0.42)	1.47	(0.45)	1.52	(0.47)	
Necessity entrepreneur	1.90	(0.58)	** 1.93	(0.60)	** 1.83	(0.58)	* 2.41	(0.80)	
Characteristics of part-time venture									
Start cap <5 k	0.58	(0.18)	*	0.58	(0.18)	*	0.55	(0.17)	
Start cap debt	1.61	(0.50)	1.49	(0.48)	1.41	(0.46)	1.32	(0.43)	
Team venture	0.98	(0.45)	1.00	(0.47)	1.01	(0.48)	0.88	(0.43)	
Urban location	1.60	(0.42)	*	1.48	(0.39)	1.52	(0.40)	1.64	(0.45)
Idea invention	4.31	(2.97)	** 5.24	(3.65)	** 5.18	(3.51)	** 4.25	(2.89)	
Venture age <3	0.96	(0.34)	0.87	(0.30)	0.86	(0.30)	0.87	(0.31)	
Venture age 3–6	1.06	(0.37)	0.96	(0.34)	0.94	(0.33)	0.96	(0.34)	
Industry dummies included	p=0.33		p=0.38		p=0.26		p=0.28		
10 other dummies included	p<0.01		p<0.01		p<0.00		p<0.01		
Hypotheses									
H1: Motive supplement wage		0.80	(0.07)	***	0.75	(0.07)	***	0.76	(0.07)
H2: Motive financial succ.					1.31	(0.21)	*	1.24	(0.20)
H3: Motive innovation							1.43	(0.20)	

Gründerinnen und Gründer unterscheiden sich nicht in den Wechselambitionen von Neben- zu Vollerwerb.

Betriebsgrößenklassen nach Geschlecht

Tabelle 7.4: Durchschnittlicher betrieblicher Jahresumsatz nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn in Tsd. €*)

	Betriebsumsatz	
	Frauen- betriebe	Männer- betriebe
1-4 Beschäftigte	161	262
5-9 Beschäftigte	491	905
10-19 Beschäftigte	2013	1712
mehr als 20 Beschäftigte	5379	35983
Gesamt	661	4916
Umsatz pro Beschäftigten	72591	136587

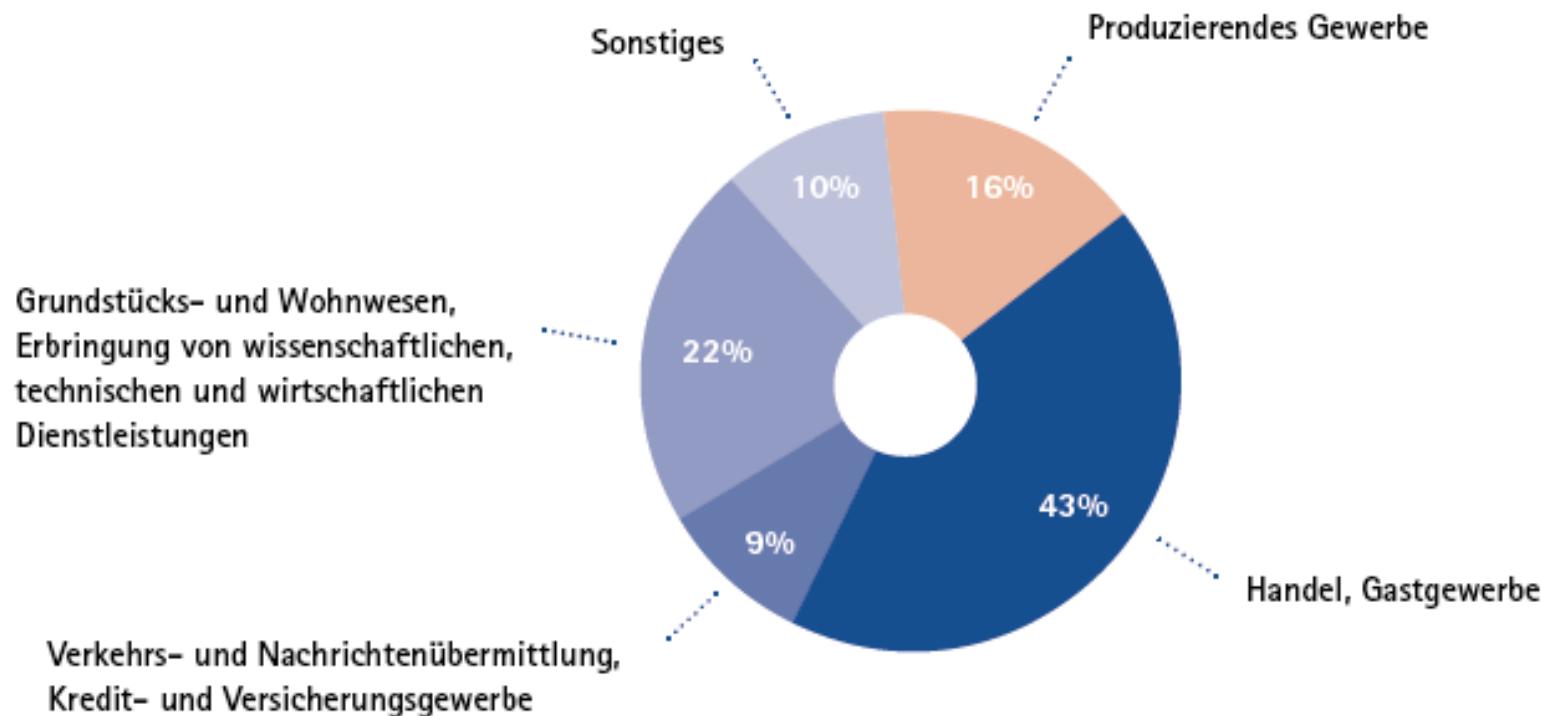
*) DM-Werte wurden in € umgerechnet.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen ifm Universität Mannheim über Schalterstelle des IAB-Betriebspansels

Frauen gründen in anderen
Branchen als Männer.

Gründungen in der Region Trier nach Branche

BETRIEBSGRÜNDUNGEN IN DER REGION TRIER



Quelle: IHK Trier auf Basis von Daten des Statistischen Landesamts Rheinland-Pfalz, 2018

Quelle: Gründungsbarometer der Region Trier 2017/2018

Gründungen durch Frauen in Region Trier nach Branche

Gesundheits- und Sozialwesen

Sonstige Dienstleistungen *

Erziehung und Unterricht

Kunst & Unterhaltung

Verarbeitendes Gewerbe

Handel, Instandhaltung und Reparatur

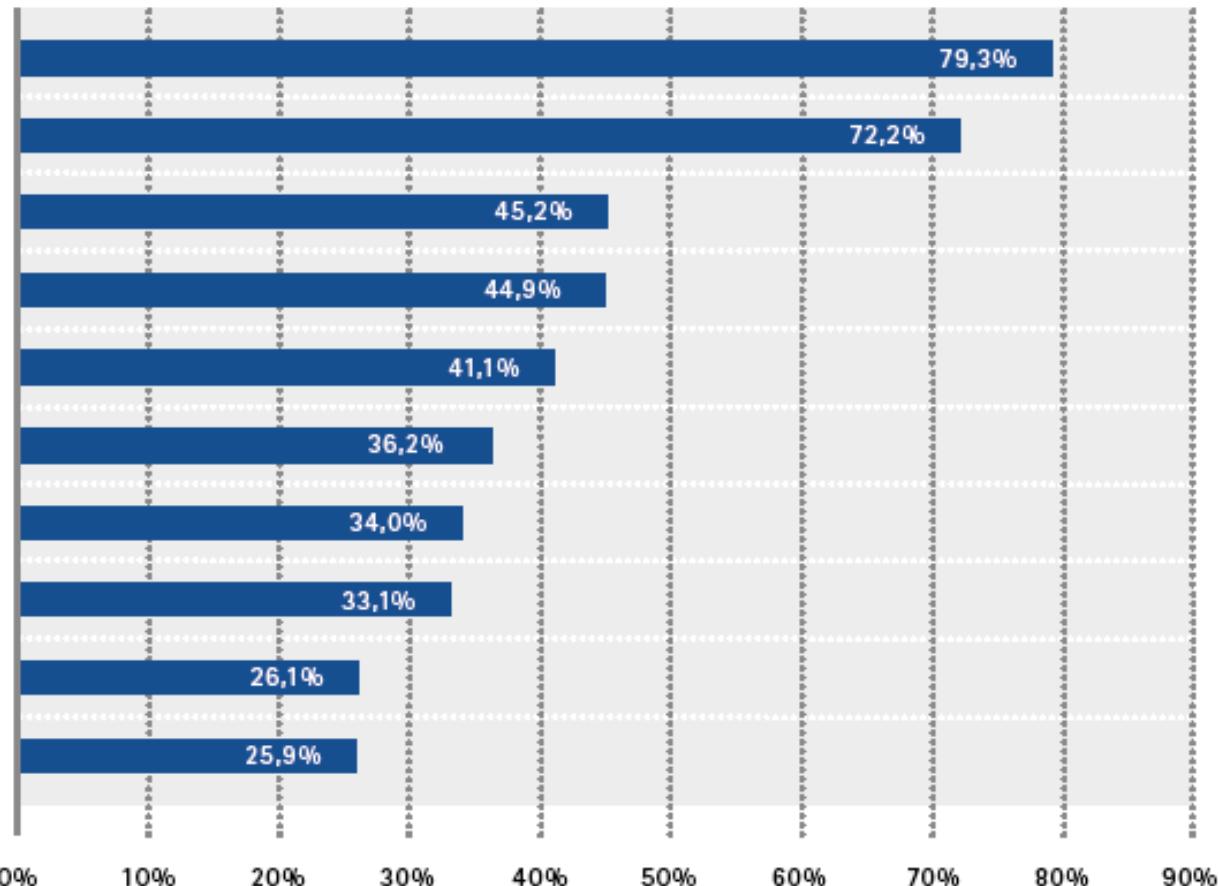
Freiberufliche wissenschaftliche
Dienstleistungen

Gastgewerbe

Grundstücks- und Wohnungswesen

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

* z.B. Friseur, Kosmetik, Massage,
Solarium, Sauna, Wäscherei,
chemische Reinigung



Quelle: IHK Trier auf Basis von Daten des
Statistischen Landesamts Rheinland-Pfalz, 2018

Quelle: Gründungsbarometer der Region Trier 2017/2018

Auf der Suche nach Erklärungen

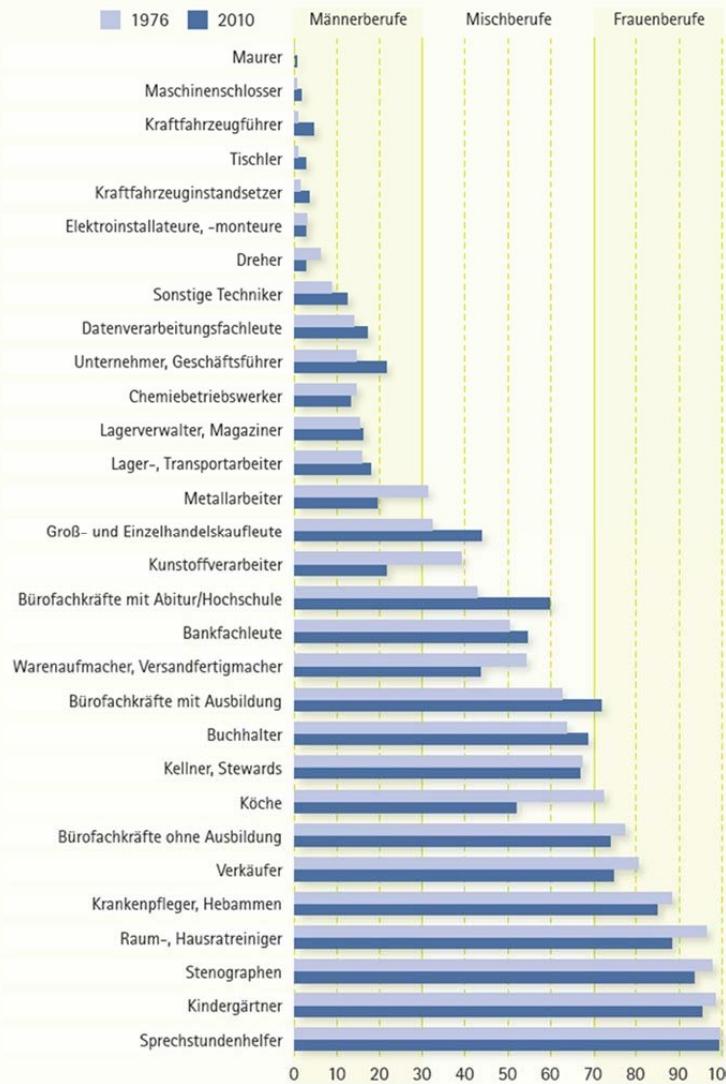
Liegt es vielleicht an der
Ausbildung?

Legen Frauen inhaltlich andere
Schwerpunkte als Männer und
erklärt dies den „gender gap“?

Frauenanteile in den Top 30 Berufen

Frauenanteile in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten

Westdeutschland 1976 und 2010, in Prozent



Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7510, eigene Berechnungen.

© IAB

Studiengangswahl von Männern und Frauen



Am stärksten besetzte Studienfächer

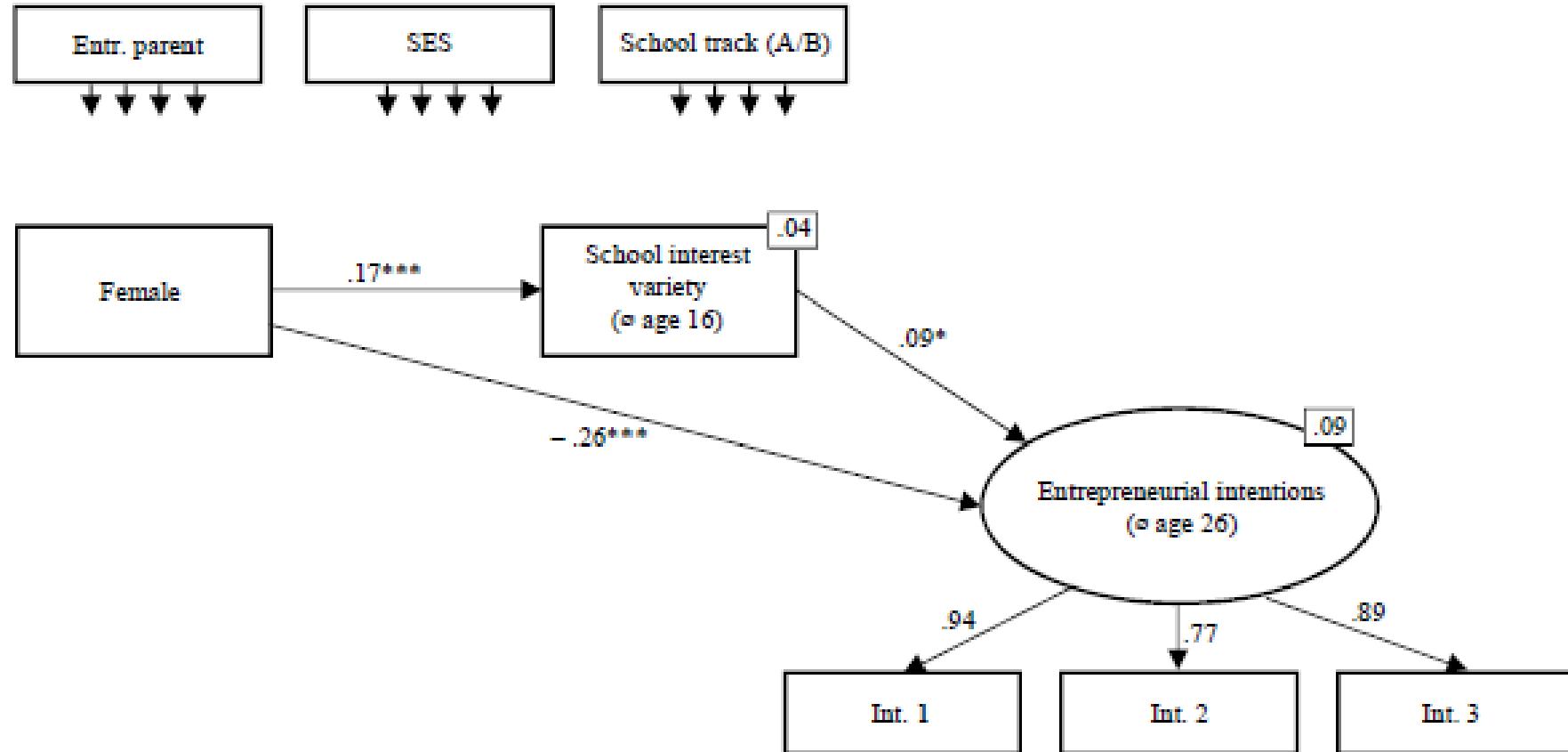
Studierende im Wintersemester 2016/2017

Männer	Frauen
1. Betriebswirtschaftslehre	1. Betriebswirtschaftslehre
2. Maschinenbau/-wesen	2. Rechtswissenschaft
3. Informatik	3. Germanistik/Deutsch
4. Elektrotechnik/Elektronik	4. Medizin (Allgemein-Medizin)
5. Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	5. Psychologie
6. Rechtswissenschaft	6. Erziehungswissenschaft (Pädagogik)
7. Wirtschaftswissenschaften	7. Wirtschaftswissenschaften
8. Wirtschaftsinformatik	8. Soziale Arbeit
9. Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	9. Biologie
10. Physik	10. Anglistik/Englisch

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017

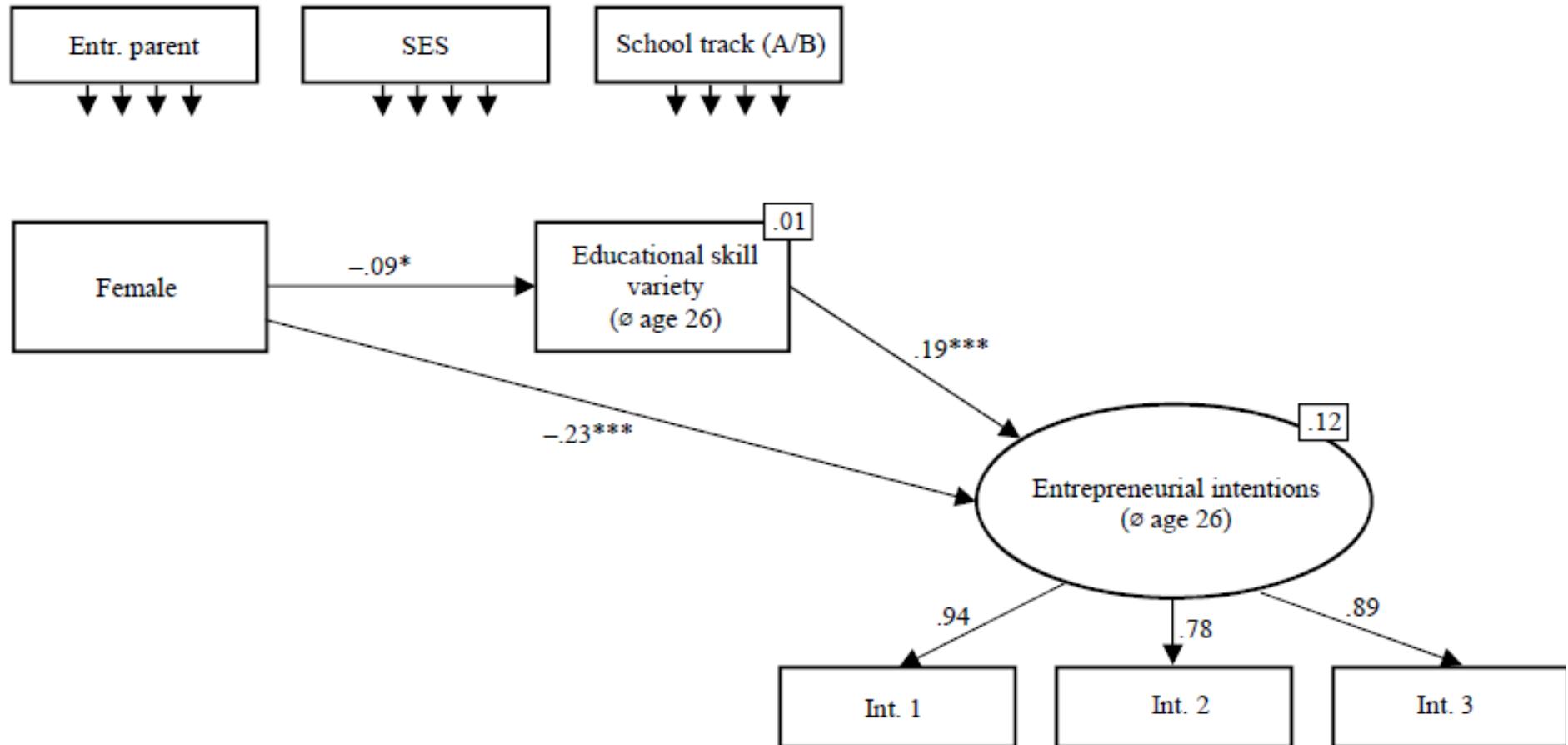
Sind Frauen vielleicht weniger breit/vielfältig ausgebildet als Männer und führt das zu einer niedrigeren Gründungsneigung?

Vielfalt/Breite in der Ausbildung als Erklärung - 1



Quelle: Krieger, Block, Stuetzer, Obschonka, & Salmela-Aro (2017). Skill variety and the gender gap in entrepreneurship intentions. Working Paper.

Vielfalt/Breite in der Ausbildung als Erklärung - 2



Quelle: Krieger, Block, Stuetzer, Obschonka, & Salmela-Aro (2017). Skill variety and the gender gap in entrepreneurship intentions. Working Paper.

Ist das alles?
Gibt es weitere Erklärungen.

Frauen haben eine höhere Angst
vor dem Scheitern.

Perceptual differences between men and women

	<i>suskill (yes)</i>		<i>fearfail (yes)</i>		<i>opport (yes)</i>		<i>knowent (yes)</i>		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	N
Total sample	58%	41%	33%	40%	41%	33%	43%	31%	108,919

Note: Gender differences in perceptions are significant at > 99% confidence according to a chi2-test for all categories.

Fearfail (Fear of failure would prevent you from starting a new business)

Frauen haben eine höhere
Angst vor dem Scheitern.

Quelle: Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.

Frauen gründen anders?!

Frauen sind pessimistischer bzgl.
unternehmerischer Gelegenheiten.

Perceptual differences between men and women

<i>suskill (yes)</i>		<i>fearfail (yes)</i>		<i>opport (yes)</i>		<i>knowent (yes)</i>		N
Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Total sample	58%	41%	33%	40%	41%	33%	43%	31% 108,919

Note: Gender differences in perceptions are significant at > 99% confidence according to a chi²-test for all categories.

Opport (In the next six months there will be good opportunities for starting a business in the area where you live.)

Frauen sind pessimistischer
bzgl. unternehmerischer
Gelegenheiten.

Quelle: Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.

Frauen gründen anders?!

Frauen sind weniger stark von
ihren eigenen unternehmerischen
Fähigkeiten überzeugt.

Perceptual differences between men and women

	<i>suskill (yes)</i>		<i>fearfail (yes)</i>		<i>opport (yes)</i>		<i>knowent (yes)</i>		N
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Total sample	58%	41%	33%	40%	41%	33%	43%	31%	108,919

Note: Gender differences in perceptions are significant at > 99% confidence according to a chi2-test for all categories.

Suskill (You have the knowledge, skill and experience required to start a new business)

Frauen sind weniger von
ihren eigenen
unternehmerischen
Fähigkeiten überzeugt.

Quelle: Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.

Frauen gründen anders?!

Frauen haben andere Netzwerke.

Perceptual differences between men and women

	<i>suskill (yes)</i>		<i>fearfail (yes)</i>		<i>opport (yes)</i>		<i>knowent (yes)</i>		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	N
Total sample	58%	41%	33%	40%	41%	33%	43%	31%	108,919

Note: Gender differences in perceptions are significant at > 99% confidence according to a chi2-test for all categories.

Knowing another entrepreneur (knowent)

Frauen haben weniger
Gründer in ihrem Netzwerk.

Quelle: Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.

Diese Unterschiede reduzieren sich aber im Laufe des unternehmerischen Prozesses.

Perceptual differences between men and women at different stages of the entrepreneurial process

	<i>suskill (yes)</i>		<i>fearfail (yes)</i>		<i>opport (yes)</i>		<i>knowent (yes)</i>		<i>N</i>
	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	
Non-entrepreneurs	49%	35%	37%	41%	37%	30%	39%	29%	91,059
Nascent entrepreneurs	89%	84%	21%	24%	63%	61%	64%	57%	3,915
New entrepreneurs	90%	85%	20%	28%	56%	49%	63%	54%	3,948
Established entrepreneurs	89%	83%	21%	23%	47%	42%	54%	46%	8,362

Note: Gender differences in perceptions are significant at > 99% confidence according to a chi2-test for all categories except opportunity perceptions among nascent entrepreneurs.

Quelle: Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.

Werden Frauen in der Finanzierung benachteiligt?

Ja ... (z. T.) bei Bankkrediten.

Table 7: Basic regression: interest rates on firm's characteristics.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Female	0.285*** (0.019)	0.274 *** (0.018)	0.291*** (0.020)	0.178*** (0.019)	0.163*** (0.018)	0.202*** (0.020)
Craftsmen				-0.073*** (0.020)	-0.023 (0.020)	-0.099*** (0.021)
Age				-0.017*** (0.001)	-0.904*** (0.026)	-0.018*** (0.001)
Loan size (class)				-0.248*** (0.005)	-0.264*** (0.005)	-0.171*** (0.004)
Bad Loans				1.805*** (0.068)	1.724*** (0.064)	0.526*** (0.053)
Bank fixed effects	No	Yes	No	No	Yes	No
Estimate	OLS	OLS	Panel R.E.	OLS	OLS	Panel R.E.
N. obs.	1,209,078	1,209,078	1,209,078	1,122,556	1,122,556	1,122,556

All regressions control for industry, time and province fixed effects.

Columns (3) and (6) are panel estimates with random effects.

Standard errors are robust and clustered at the firm level.

* = significant at 10%, ** = significant at 5%, *** = significant at 1% .

Nein ... beim Crowdfunding - 1

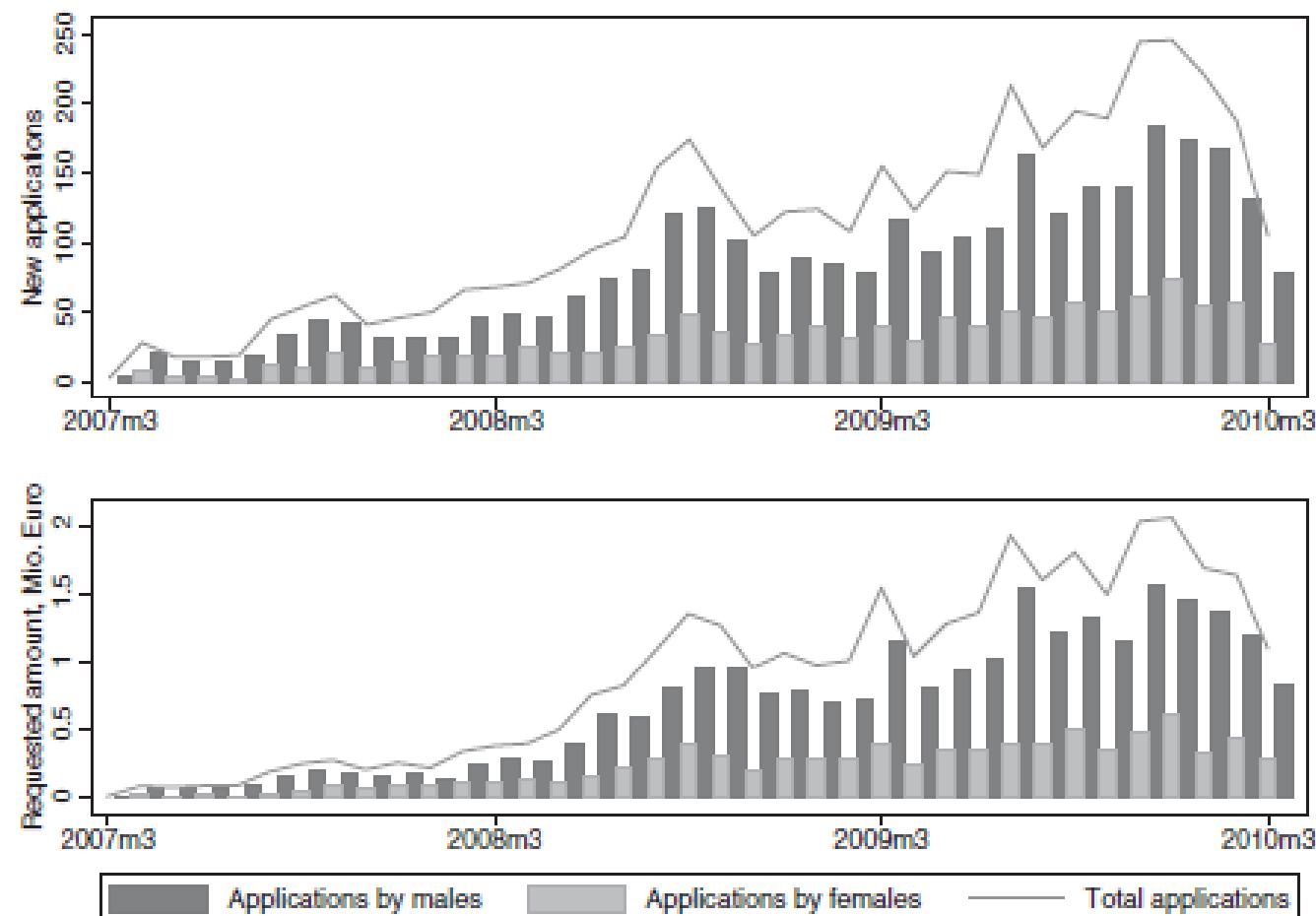


Figure 1 Loan applications at Smava This graph plots the number of new loan applications posted at the platform each month and the total amount requested by the applicants

Barasinska, N., & Schäfer, D. (2014). Is crowdfunding different? Evidence on the relation between gender and funding success from a German peer-to-peer lending platform. *German Economic Review*, 15(4), 436-452.

Nein ... beim Crowdfunding - 2

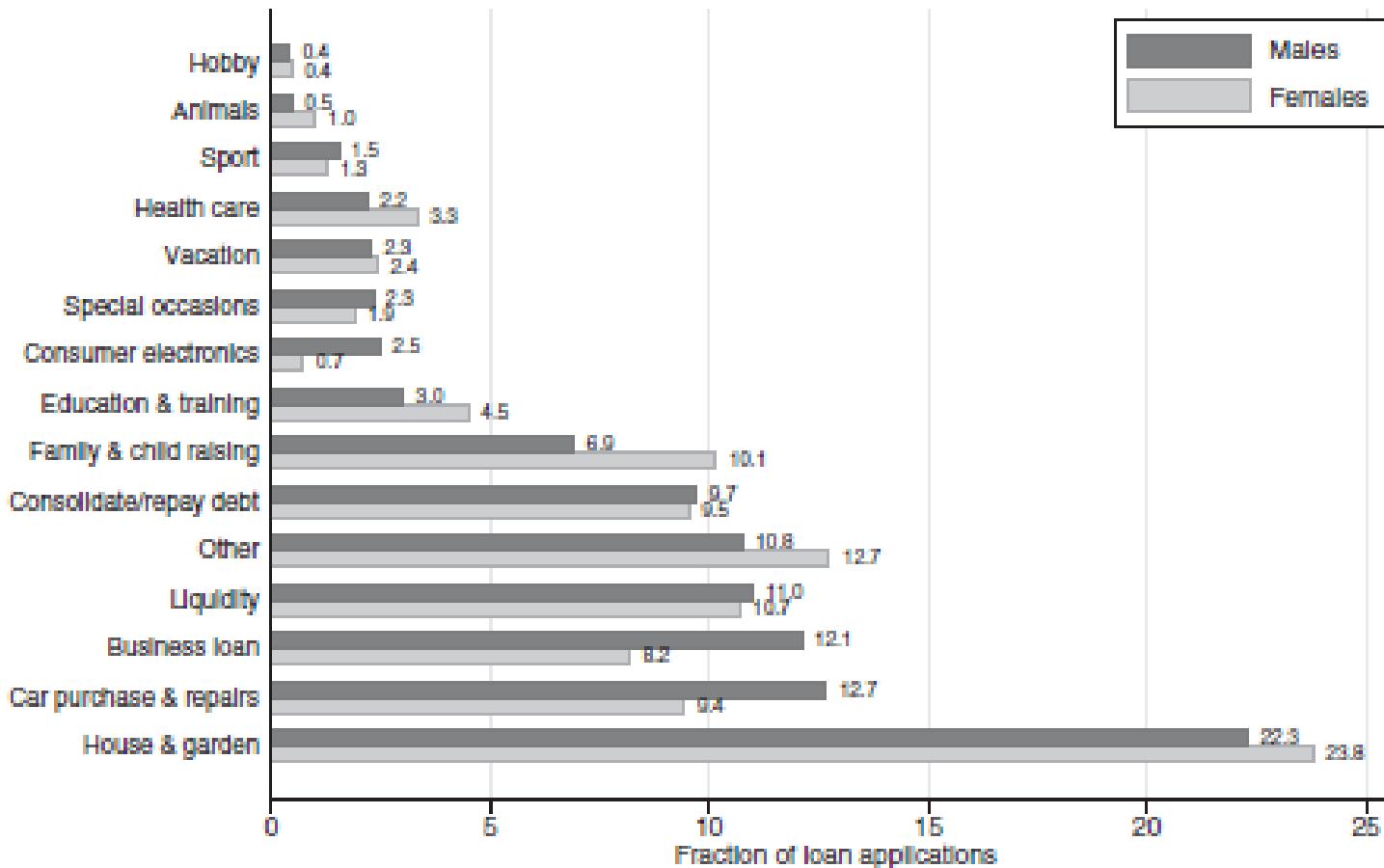


Figure 2 Distribution of applications by loan purpose

Barasinska, N., & Schäfer, D. (2014). Is crowdfunding different? Evidence on the relation between gender and funding success from a German peer-to-peer lending platform. *German Economic Review*, 15(4), 436-452.

Nein ... beim Crowdfunding - 3

Table 2 Distribution of applications by funding success

Funded amount in % of requested amount	Fraction of applications, in %		
	by all applicants <i>N</i> = 4,146	by females <i>N</i> = 1,114	by males <i>N</i> = 3,032
0% raised (no bids submitted)	7.72	5.75	8.44
> 0 but < 25 % raised	5.40	5.39	5.41
≥ 25 but < 100 % raised	5.96	5.75	6.04
100 % raised	80.92	83.12	80.11
Total	100.00	100.00	100.00

Barasinska, N., & Schäfer, D. (2014). Is crowdfunding different? Evidence on the relation between gender and funding success from a German peer-to-peer lending platform.
German Economic Review, 15(4), 436-452.

Gründerinnen finanzieren
ihr Unternehmen anders
als Gründer.

Höhe des Gründungskapitals

Fragestellung: Wieviel Geld wird insgesamt erforderlich sein, um dieses neue Unternehmen zu gründen?

In Tsd. €	Frauen	Männer
< 10	41,1	16,4
10-50	38,4	30,4
50-200	12,9	33,6
> 200	7,7	19,6
gesamt	100,1	100,0

*) s. Tabelle 5.2b, Fußnote 2.

Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2003 (Sternberg et al. 2004: 40), Darstellung ifm Universität Mannheim

Höhe des Eigenanteils bei der Gründung

Fragestellung: Was meinen Sie, wie viel eigenes Geld werden Sie insgesamt für die Gründung des eigenen Unternehmens bereitstellen?

In Tsd. €	Frauen	Männer
< 10	54,0	21,3
10-50	35,1	48,3
> 50	10,8	30,4
gesamt	99,9	100,0

*) s. Tabelle 5.2b, Fußnote 2.

Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2003 (Sternberg et al. 2004: 41), Darstellung ifm Universität Mannheim

Bedeutung von informellem Kapital und Fremdkapital

Fragestellung: Haben oder werden Sie für Ihre Unternehmensgründung Geld in Form von informellem Kapital von engen Familienangehörigen oder Fremdkapital von Banken/Finanzinstituten erhalten?

	Frauen	Männer
Informelles Kapital	30,2	21,7
Fremdkapital	30,8	50,4

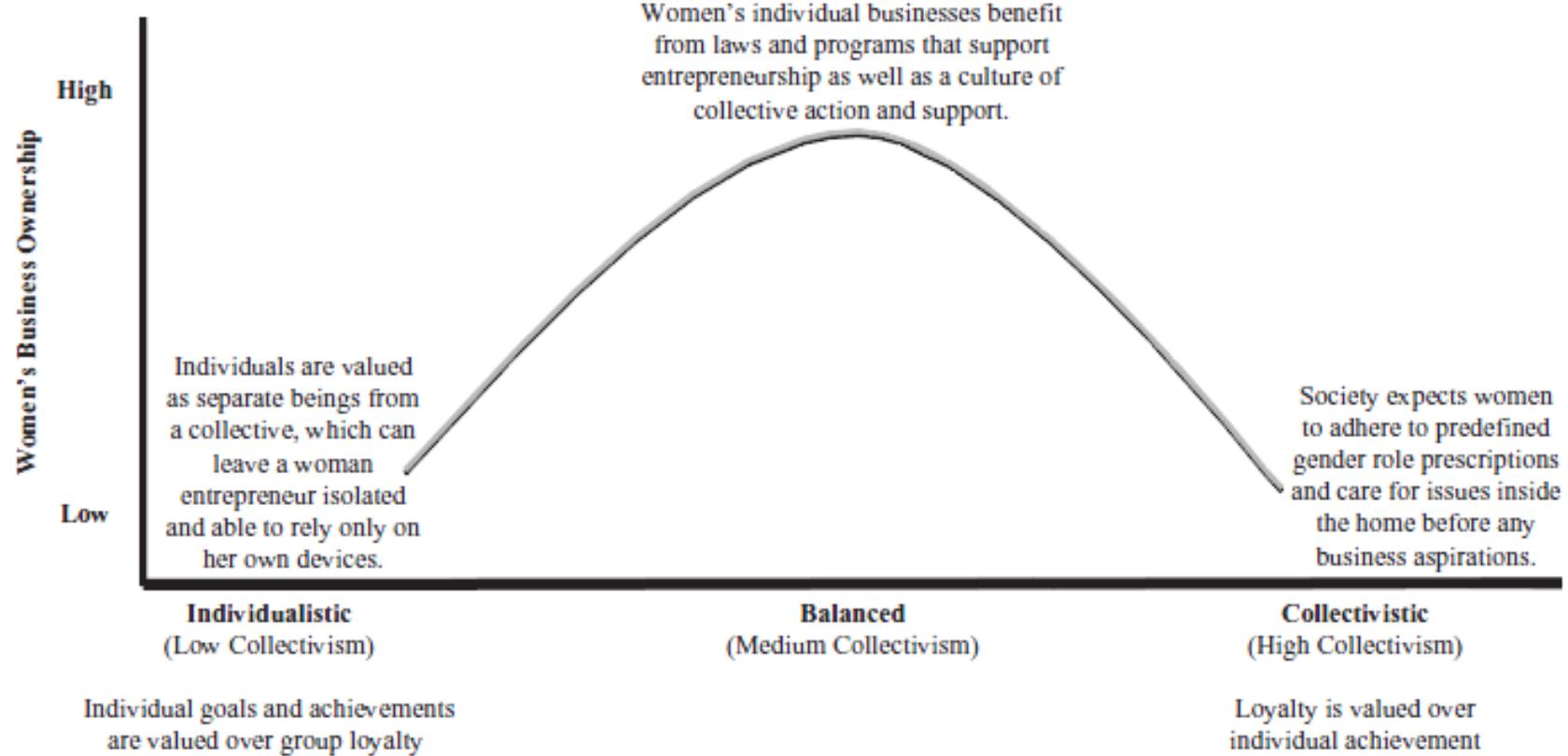
*) s. Tabelle 5.2b, Fußnote 2.

Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2003 (Sternberg et al. 2004: 41); Darstellung ifm Universität Mannheim

Liegt es am Umfeld?

Kultur und Individualismus/Kollektivismus als Erklärung

Figure 1
Institutional Collectivism and Women's Business Ownership



Quelle: Bullough, A., Renko, M., & Abdelzaher, D. (2017). Women's business ownership: Operating within the context of institutional and in-group collectivism. *Journal of Management*, 43(7), 2037-2064.

Gründungsbezogene Rahmenbedingungen für Frauen

Sind Männer und Frauen gleichermaßen in der Lage, ein Unternehmen zu gründen?

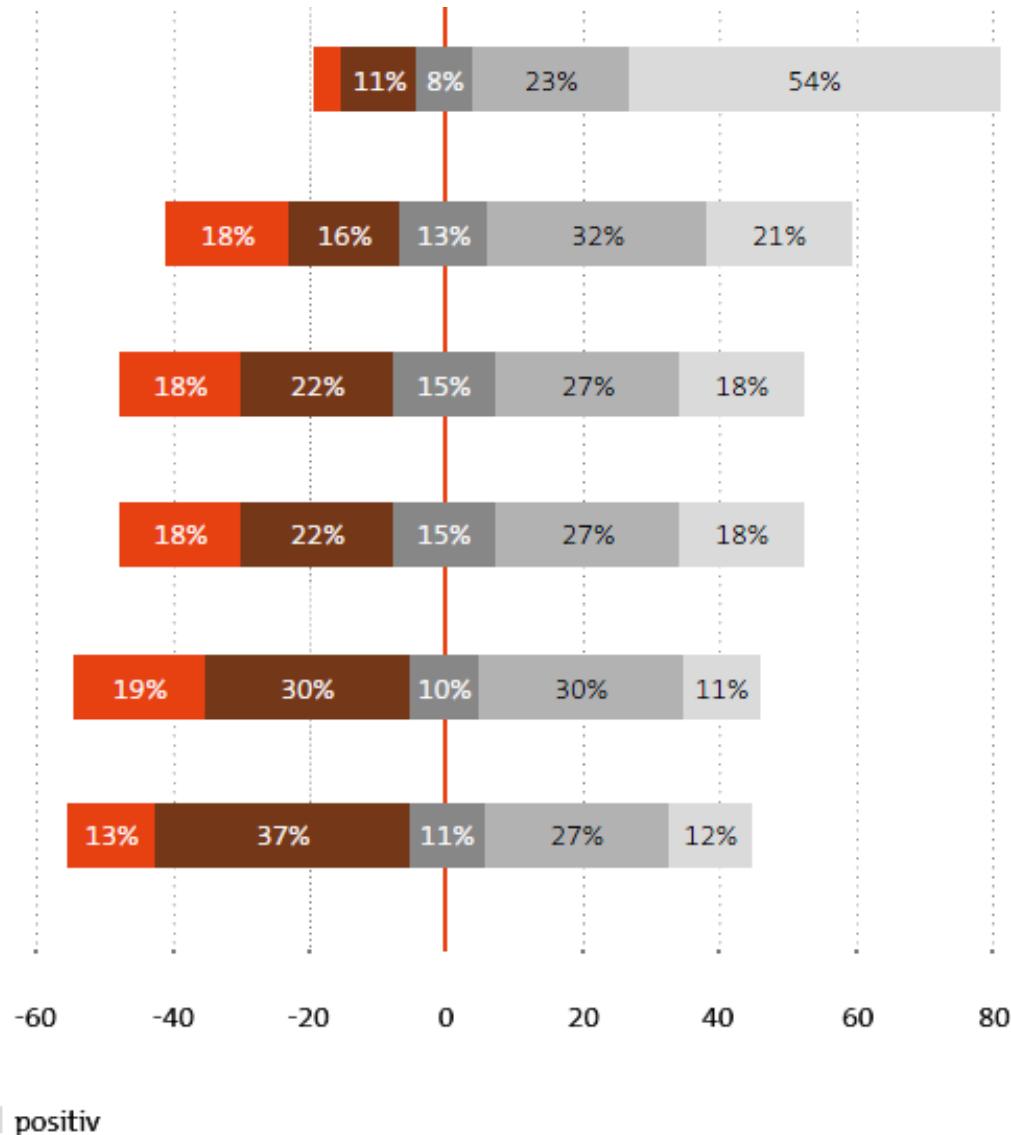
Bieten sich Frauen und Männern gleichermaßen gute Gelegenheiten, ein neues Unternehmen zu gründen?

Werden Frauen ermutigt, sich selbstständig zu machen oder ein neues Unternehmen zu gründen?

Existiert eine ausreichende soziale Infrastruktur, sodass Frauen weiterhin arbeiten können, auch wenn sie eine Familie gegründet haben?

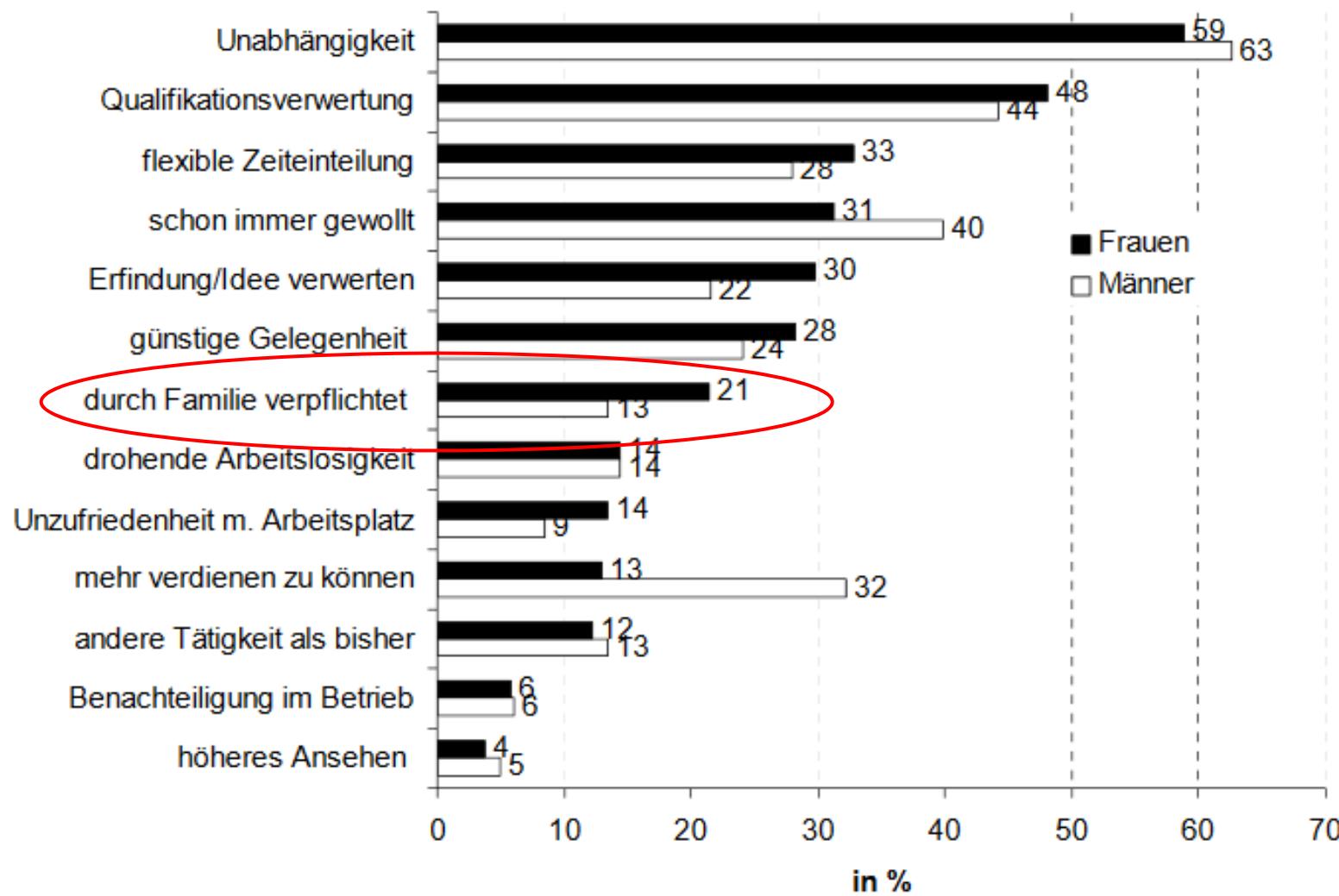
Gibt es genügend weibliche Rollenvorbilder, die Frauen dazu inspirieren, sich selbstständig zu machen oder ein neues Unternehmen zu gründen?

Werden Frauen ausreichend für Chancen sensibilisiert, sich im MINT-Bereich selbstständig zu machen oder ein neues Unternehmen zu gründen?



Frauen haben andere
Gründungsmotive.

Gründungsmotive von Männern und Frauen



Lauxen-Ulbrich, M., & Leicht, R. (2005). Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen, Mannheim, Institut für Mittelstandsforschung.

Sie wollen Beruf und
Familie besser vereinbaren.

Kündigungsgründe auf dem Weg zur Gründung

**Factor Analysis Results of Entrepreneurs' Reasons
for Leaving their Prior Organizations***

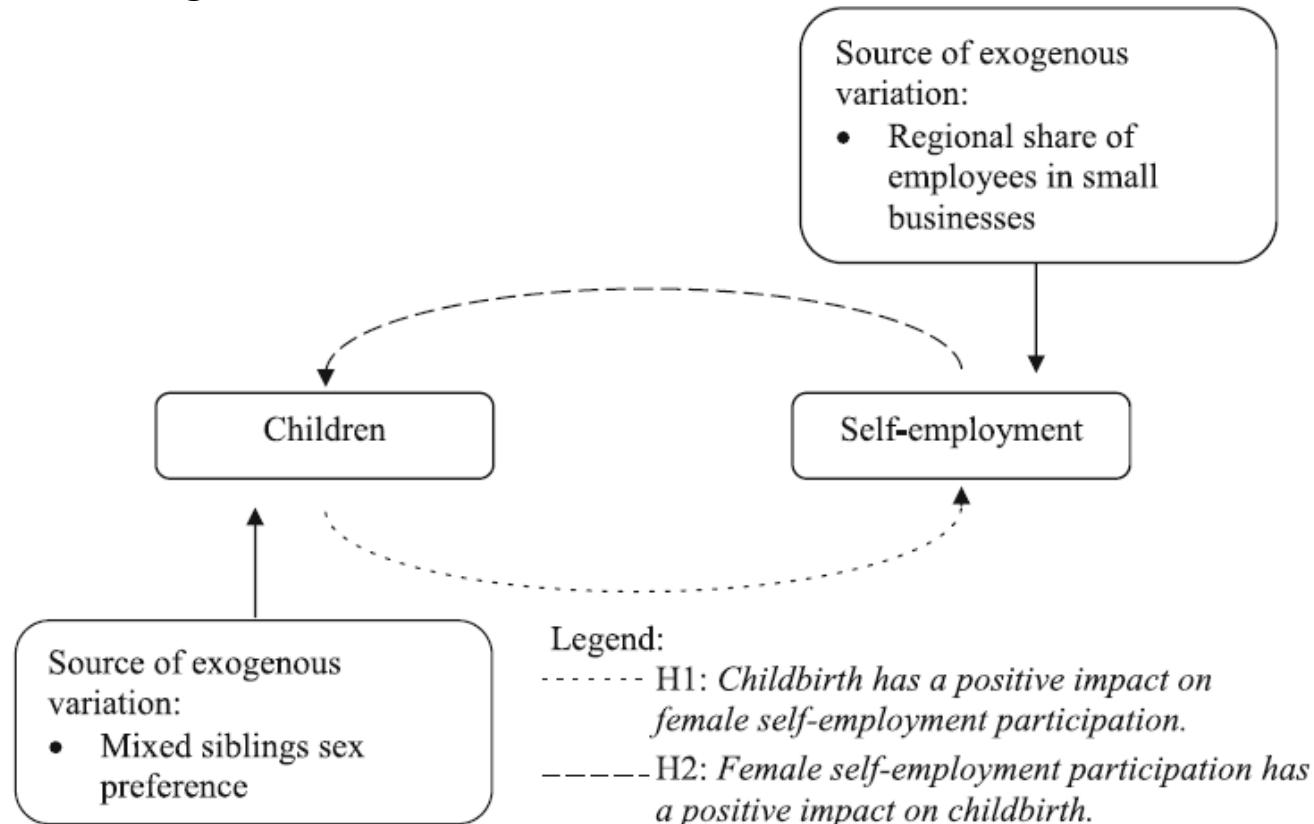
Reason for Leaving	Mean	Organization Dynamics	Blocks to Advancement	Challenge	Self-Determination	Family Concerns
Lack of shared information	4.28	72				
No urgency to finish	4.77	80				
Little motivation to produce	4.02	84				
Low quality standards	4.28	71				
Discrimination	3.99		75			
To overcome career barriers	2.48			77		
Didn't fit into corporate cultures	3.72			71		
Left for more respect	2.78				79	
Left to be in charge	2.22				61	
Left to regain excitement	2.14				80	
Left to get recognition	2.83				69	
Left to make it on my own	2.59					84
For self-esteem	2.60					68
To become an entrepreneur	3.09					52
For freedom	2.73					72
To balance family and work	3.61					86
To control my time	2.28					72
Eigenvalues	4.51	2.24	1.46	1.40	1.29	
Percent of variance explained	.27	.13	.09	.08		

Quelle: Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, 35, 34-46.

Kinder als Gründungsmotiv

Gründerinnen und Kinder - 1

H1 wurde bestätigt, H2 nicht.



Noseleit, F. (2014). Female self-employment and children. *Small Business Economics*, 43(3), 549-569.

Gründerinnen und Kinder - 2

Table 7 OLS and probit results

Variable	Self-employed	
	OLS	Probit
More than two	0.0194** (0.00779)	0.134** (0.0548)
Self-employed	–	–
Age 18–30	−0.0144 (0.0134)	−0.104 (0.0982)
Age 31–35	−0.00914 (0.00889)	−0.0466 (0.0649)
Age 36–40	−0.00212 (0.00764)	−0.0129 (0.0547)
Age >40	Reference group	Reference group
Years of schooling	0.00160 (0.00109)	0.0205** (0.00795)
Partner	0.00638 (0.00877)	0.0172 (0.0761)
Partner self-employed	0.177*** (0.0130)	0.835*** (0.0533)
Age at 1st birth	0.000748 (0.000935)	0.00536 (0.00659)
Boy first	0.00689 (0.00628)	0.0371 (0.0456)
Boy second	0.00440 (0.00625)	0.0275 (0.0453)
Same sex	–	–

Noseleit, F. (2014). Female self-employment and children. *Small Business Economics*, 43(3), 549-569.

Gründerinnen und Kinder - 3

Table 4 The impact of children on women's self-employment status; twin birth versus single child (Probit)

Variable	All women with child/ twins younger than 18 years	All women with child/twins younger than 18 years—Without women with self-employed partner	All women with child/twins younger than 18 years—Only women with child/twins younger than 8 years
Twins	0.689** (0.298)	0.711** (0.359)	0.862** (0.335)
Age 18–30	−0.148 (0.144)	−0.116 (0.146)	−0.270 (0.335)
Age 31–35	−0.195* (0.119)	−0.245* (0.145)	−0.390 (0.261)
Age 36–40	0.0942 (0.0838)	0.0425 (0.0831)	0.0152 (0.226)
Age >40	Reference group	Reference group	Reference group
Years of schooling	−0.0124 (0.00976)	−0.0102 (0.0124)	−0.00549 (0.0168)
Partner	−0.0660 (0.0919)	−0.0810 (0.0985)	−0.135 (0.132)
Partner self-employed	0.892*** (0.0839)	—	0.816*** (0.117)
Age at 1st birth	−0.00350 (0.00967)	−0.000556 (0.0105)	−0.000739 (0.0201)
Boy first	−0.00337 (0.0789)	0.000380 (0.0749)	0.0216 (0.0941)
Same sex twins	−0.418 (0.504)	−0.412 (0.513)	−0.855 (0.618)
Other HH-members	0.0568 (0.0515)	0.0298 (0.0628)	0.482 (0.0753)
Parents education	0.0535**	0.0645***	0.0521*

Noseleit, F. (2014). Female self-employment and children. *Small Business Economics*, 43(3), 549–569.

Ist das eine Illusion?

Work-Life-Balance von Gründern/innen

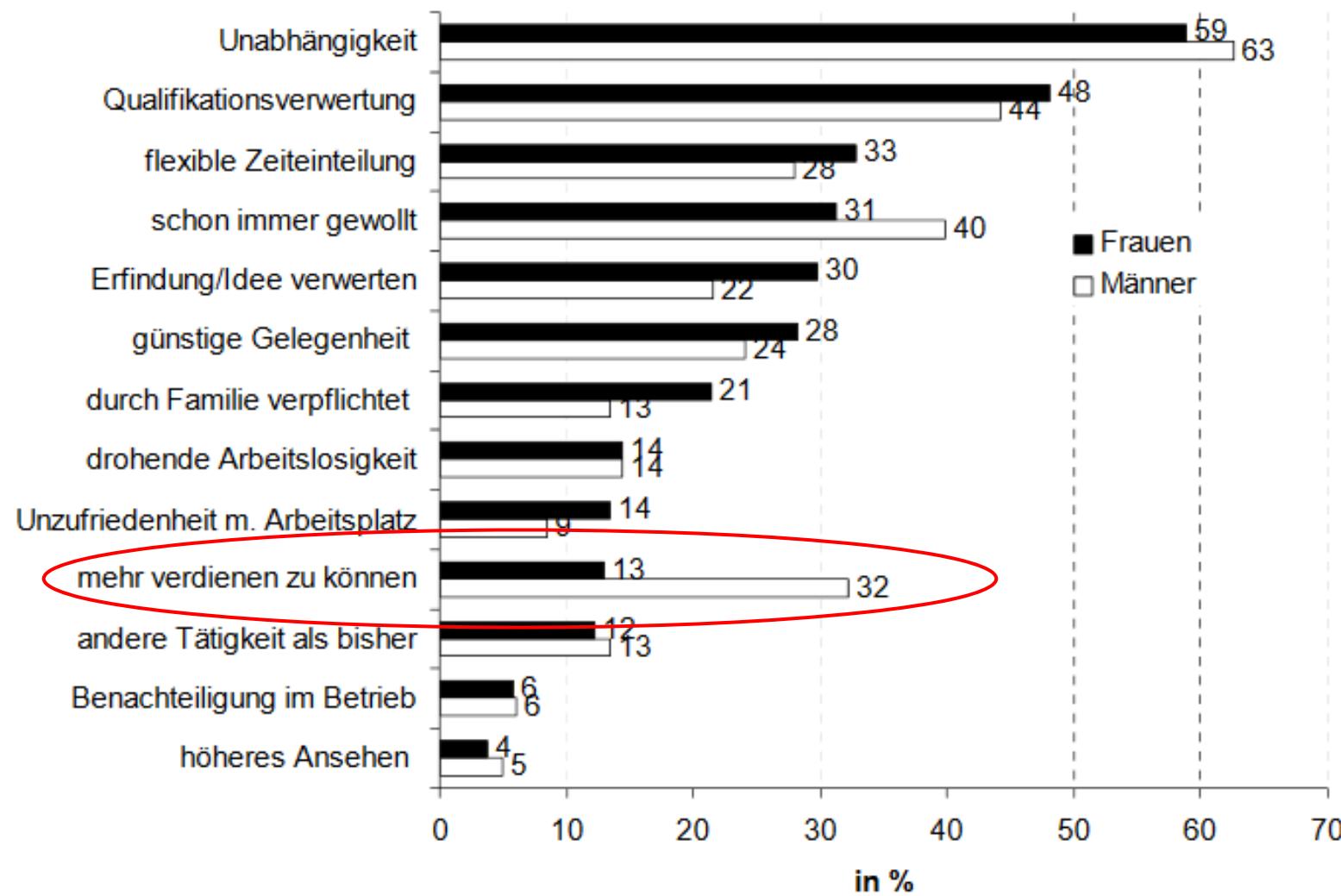
Table 2. Main results –OLS–

# Model	1		
Average predicted WTQ (y)	83.60		
Independent variables (x)	$\frac{dy}{dx}$	$\frac{dy/dx}{SD y}$	t-statistic
<i>Focal variables: occupational status</i>			
Self-employed with employees ^a	-22.29	-95.15	-16.09 ***
Independent own-account self-employed ^a	-17.94	-76.59	-15.77 ***
Dependent self-employed individual ^a	-16.93	-72.27	-8.74 ***
Wage-employed individual ^a (ref.)			
<i>Educational attainment</i>			
Basic education ^a (ref.)			
Secondary education ^a	-0.12	-0.51	-0.16
Tertiary education ^a	2.03	8.68	2.10 **
<i>Job tenure</i>			
Tenure (1-53)	0.07	0.29	3.89 ***
<i>Earnings from work</i>			
Net monthly earnings –2015 PPP \$, natural logs–	-4.71	-20.13	-10.35 ***
<i>Wave</i>			
2010 ^a (ref.)			
2015 ^a	-1.00	-4.28	-3.08 ***
<i>Business cycle (source: Eurostat)</i>			
Harmonised national unemployment rate (4.3-24.9)	-0.08	-0.35	-0.93
<i>Demographic characteristics</i>			
Female ^a	4.22	18.03	12.30 ***
Immigrant ^a	-0.86	-3.66	-2.06 **
Age (18-65)	0.003	0.01	0.05
Age (squared)	7.E-04	0.003	1.01
Health (1-5)	1.67	7.14	9.56 ***

Work-Life-Balance von Gründern ist niedriger als bei vergleichbaren Angestellten.

Gründerinnen wollen
nicht unbedingt reich werden.

Gründungsmotive von Männern und Frauen



Lauxen-Ulbrich, M., & Leicht, R. (2005). Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen, Mannheim, Institut für Mittelstandsforschung.

... und werden es auch eher nicht.

Einkommenseffekte bei Gründern/Gründerinnen

Table 4. Treatment effects based on OLS – Oaxaca–Blinder decomposition and endogenous switching model (*monthly income*).

	n	Basic model		Switching model	
		Treatment effect	Endowment effect	Treatment effect	Endowment effect
All	12,622	0.012** (0.006)	0.177**** (0.003)	0.029*** (0.001)	0.160*** (0.003)
Male	9505	0.027**** (0.007)	0.178**** (0.003)	0.044*** (0.002)	0.161*** (0.003)
Female	3117	-0.036** (0.013)	0.077**** (0.005)	-0.085*** (0.004)	0.119**** (0.005)
German	11,420	0.014** (0.006)	0.176**** (0.003)	0.005*** (0.001)	0.168**** (0.003)
Migrant	1202	0.236**** (0.018)	0.125**** (0.007)	0.257**** (0.006)	0.104*** (0.007)
Turkey	287	0.370**** (0.033)	0.062**** (0.013)	0.279**** (0.020)	0.153**** (0.013)
South Europe	573	0.242**** (0.024)	0.103**** (0.009)	0.218**** (0.011)	0.124*** (0.009)
West/North/East Europe	236	0.226**** (0.019)	0.096* (0.053)	0.193**** (0.033)	0.129**** (0.019)

Notes: Standard errors in parentheses. The effects for the basic model are computed on the base of unconditional OLS-type income regressions as described in Section 3.2.1.

*Significant at the 10% level; **significant at the 5% level; ***significant at the 1% level.

Hopp, C., & Martin, J. (2017). Does entrepreneurship pay for women and immigrants? A 30 year assessment of the socio-economic impact of entrepreneurial activity in Germany. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(5-6), 517-543.

Gründungen durch Frauen sind
eher weniger innovativ.

Ja, wenn darunter technische
Innovation verstanden wird.

Gründungen durch Frauen in Region Trier nach Branche

Gesundheits- und Sozialwesen

Sonstige Dienstleistungen *

Erziehung und Unterricht

Kunst & Unterhaltung

Verarbeitendes Gewerbe

Handel, Instandhaltung und Reparatur

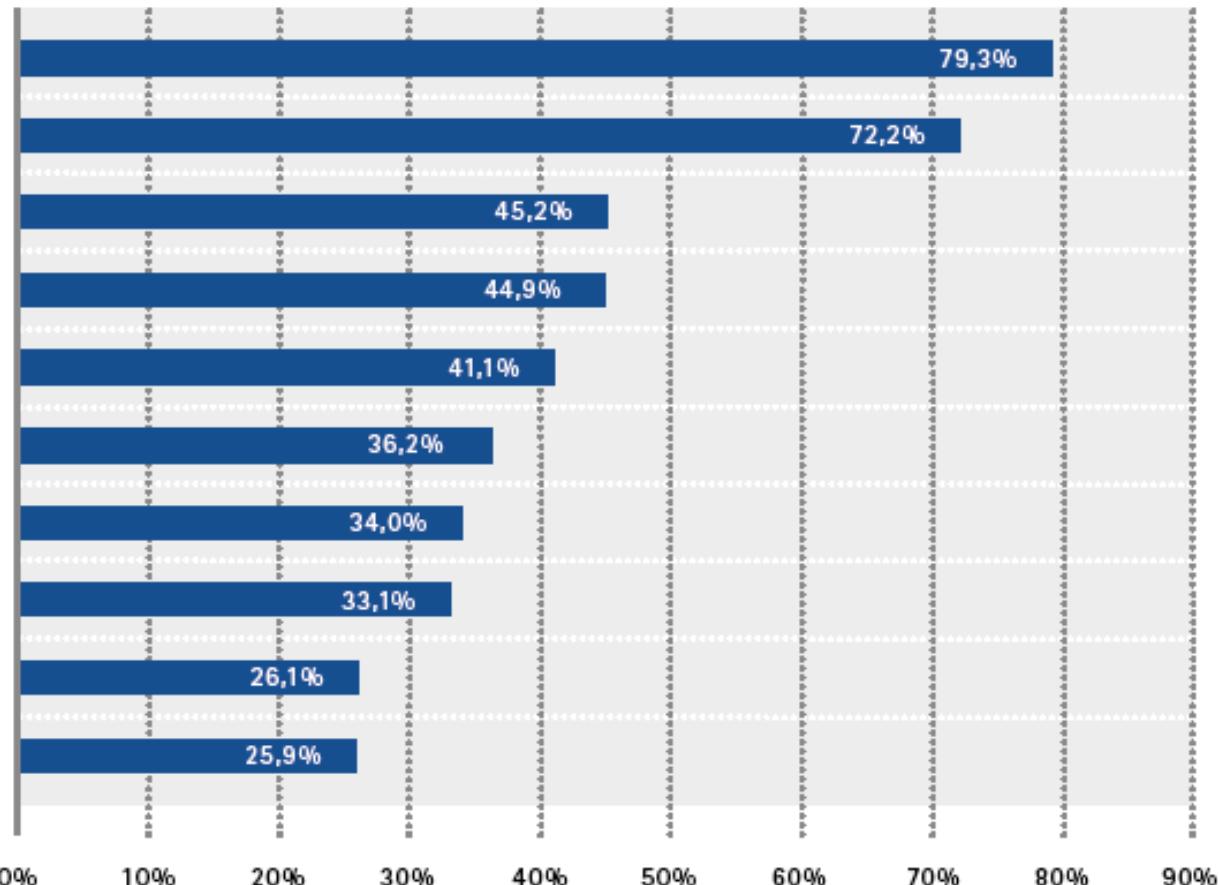
Freiberufliche wissenschaftliche
Dienstleistungen

Gastgewerbe

Grundstücks- und Wohnungswesen

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

* z.B. Friseur, Kosmetik, Massage,
Solarium, Sauna, Wäscherei,
chemische Reinigung



Quelle: IHK Trier auf Basis von Daten des
Statistischen Landesamts Rheinland-Pfalz, 2018

Quelle: Gründungsbarometer der Region Trier 2017/2018

Ja, wenn es um Produkt-
und Prozess-Innovationen geht.

Produkt- und Prozessinnovationen durch Gründerinnen

Table 6

Multilevel logit regression models for separate types of innovation.

	Product innovation	Process innovation	Marketing innovation	Organizational innovation				
Female entrepreneur	-0.541 *** (0.15)	-0.422 *** (0.15)	-0.481 ** (0.19)	-0.382 ** (0.19)	-0.319 (0.21)	-0.254 (0.22)	-0.205 (0.12)	-0.123 (0.12)
JAT index		0.071 *** (0.02)		0.072 *** (0.01)		0.067 *** (0.02)		0.070 *** (0.02)
	Continuous innovation	Imitative innovation		Radical innovation				
Female entrepreneur	-0.401 ** (0.17)	-0.317 * (0.17)	-0.634 *** (0.23)	-0.646 *** (0.24)	-0.421 ** (0.17)	-0.259 (0.18)		
JAT index		0.072 *** (0.01)		-0.010 (0.02)		0.096 *** (0.02)		

Notes: All control variables from Tables 3 and 5 are included in these models (full results are available upon request); N of obs./Pop. size = 856/580.

*** $p \leq .001$. ** $p \leq .01$. * $p \leq .05$ (two-tailed tests).

Strohmeyer, R., Tonoyan, V., & Jennings, J. E. (2017). Jacks-(and Jills)-of-all-trades: On whether, how and why gender influences firm innovativeness. *Journal of business venturing*, 32(5), 498-518.

Nein, wenn es um Marketing- und Organisationsinnovationen geht.

Marketing- und Organisationsinnovationen durch Gründerinnen

Table 6

Multilevel logit regression models for separate types of innovation.

	Product innovation	Process innovation	Marketing innovation	Organizational innovation
Female entrepreneur	−0.541*** (0.15)	−0.422*** (0.15)	−0.481** (0.19)	−0.382** (0.19)
JAT index		0.071*** (0.02)	0.072*** (0.01)	0.067*** (0.02)
	Continuous innovation	Imitative innovation	Radical innovation	
Female entrepreneur	−0.401** (0.17)	−0.317* (0.17)	−0.634*** (0.23)	−0.646*** (0.24)
JAT index		0.072*** (0.01)		−0.010 (0.02)

Notes: All control variables from Tables 3 and 5 are included in these models (full results are available upon request); N of obs./Pop. size = 856/580.

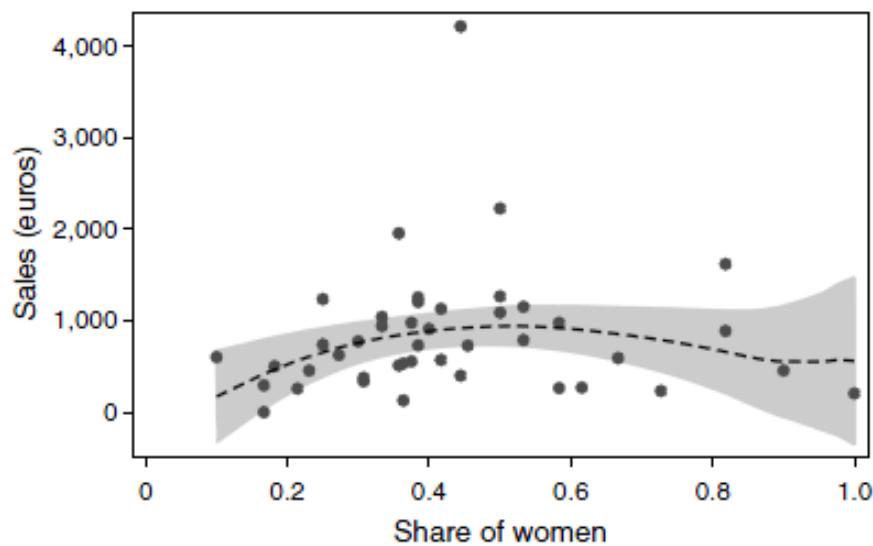
*** $p \leq .001$. ** $p \leq .01$. * $p \leq .05$ (two-tailed tests).

Strohmeyer, R., Tonoyan, V., & Jennings, J. E. (2017). Jacks-(and Jills)-of-all-trades: On whether, how and why gender influences firm innovativeness. *Journal of business venturing*, 32(5), 498-518.

Gemischte Teams sind
der „heilige Gral“!?

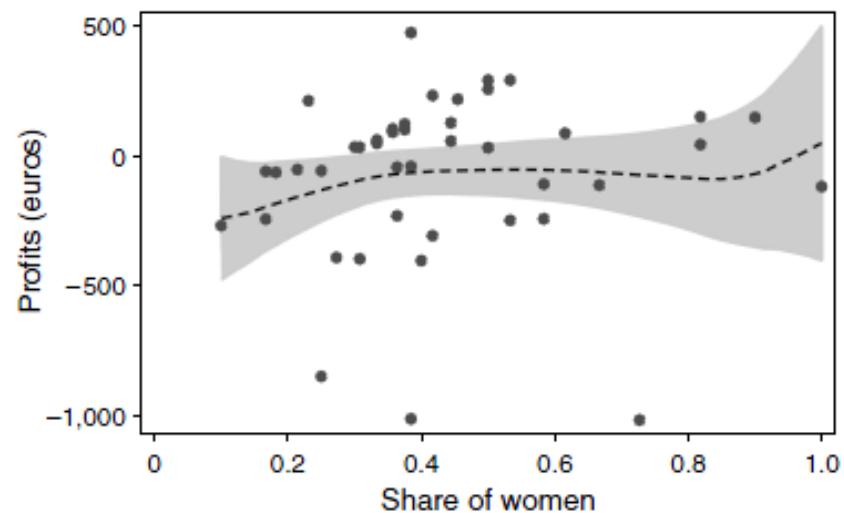
Ja ...

Figure 1 Relation Between Share of Women and Sales



Note. Kernel = Epanechnikov, degree = 1, bandwidth = 0.21, p -width = 0.32.

Figure 2 Relation Between Share of Women and Profits



Note. Kernel = Epanechnikov, degree = 1, bandwidth = 0.19, p -width = 0.29.

Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H., & Van Praag, M. (2013). The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management Science*, 59(7), 1514-1528.

Nein ...

TABLE 2
Main Effects: The Relationship between Team Diversity and Performance^a

Diversity Type	Effect Sizes (k)	Total Teams (N)	Weighted Mean <i>r</i>
All diversity	117	29,608	-.01
Relations-oriented diversity	69	19,779	-.03
Gender	26	5,473	-.02
Race/ethnicity	22	7,089	-.01
Age	21	7,217	-.06
Task-oriented diversity	48	9,829	.04
Function	20	3,085	.13
Education	9	2,863	-.02
Tenure	19	3,881	.03

Metaanalyse nach Joshi et al. (2009)

Keine eindeutigen (statistischen) Zusammenhänge nachweisbar.

Haben weibliche VCs bei der
Auswahl von Start-ups andere
Entscheidungskriterien als
männliche VCs?

Conjoint-Experiment mit 798 VCs

Characteristics of the venture	Growth venture A	Growth venture B
<u>Current profitability:</u>	Not profitable	Break even
<u>Value added for customers:</u>	Low	Medium
<u>International scalability:</u>	Moderate	Easy
<u>Current revenue growth:</u>	20%	10%
<u>Current investors:</u>	No external investors	<u>External investors - Tier 1</u>
<u>Management team (track record):</u>	<u>No</u> team member with relevant track record	<u>All</u> team members with relevant track record
<u>Business model:</u>	 <u>Low cost</u>	 <u>Lock-in</u>
More attractive:		

If you have made your choice, click the grey arrow below to continue.

Teilnehmer und Stichprobe - 1



ANDREESSEN HOROWITZ



General Atlantic
Global growth investors

greylock**partners.**

DN Capital®

TIGER
Tiger Global Management, LLC

WARBURG PINCUS

Gimv

Building leading companies.

OCTOPUS
VENTURES

PARTECH
VENTURES



SAIFPartners®

G GRAVITATION



HV HOLTZBRINCK VENTURES

BV
Battery Ventures

NORWEST
VENTURE PARTNERS

C&V FAMILY OFFICE
• WEALTH & CORPORATE ADVISORY •

3TS CAPITAL PARTNERS

SUMMIT PARTNERS

ORANGE GROWTH
CAPITAL

WHITE STAR
CAPITAL

Google
Capital

KIMA
VENTURES

ACCEL
PARTNERS

BESSEMER
VENTURE PARTNERS

HPE Growth Capital.

bpifrance

UniCredit evo
Equity Venture Opportunities

EARLYBIRD
VENTURE CAPITAL

..
CAPITAL
PARTNERS

TENGELMANN
ventures

A C T O N
GROWTH. DRIVEN BY REASON.

idinvest
PARTNERS

helion
venture partners

S|E|B
Venture Capital

intel®
Capital

MANGROVE
CAPITAL PARTNERS

Teilnehmer und Stichprobe - 2

Variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Gender (0=female)	0.866	-	0	1
Age (categorical from 1-6)				
< 25 years (2.52%)				
25-34 (28.34%)				
35-44 (26.32%)	3.277	-	1	6
45-54 (28.46%)				
55-64 (10.45%)				
> 64 years (3.90%)				
Formal education (categorical form 1-5)				
• Less than high school degree (0.13%)				
• High school or equivalent (0.76%)				
• Bachelor degree (19.90%)	3.868	-	1	5
• Master degree or MBA (68.77%)				
• PhD or doctoral degree (10.45%)				
Field of education (multi-selection field)				
• Law	0.065	-	0	1
• Business or economics	0.777	-	0	1
• Natural science	0.107	-	0	1
• Engineering	0.232	-	0	1
• Philosophy or arts	0.016	-	0	1
• Other	0.020	-	0	1
Experience as investor (in years)	11.177	8.311	1	40
Tenure for current investor (in years)	6.967	6.329	1	40
Experience as entrepreneur (1 = yes)	0.510	-	0	1

Frauen gründen anders?!

Teilnehmer und Stichprobe - 3

Position in the firm	N	Relative frequency (in %)
Partner / CEO	403	51
Director / Principal	154	19
Investment Manager	127	16
Analyst	90	11
Other	5	1

Number of board seats held in portfolio companies	N	Relative frequency (in %)
0	187	24
1	72	9
2	119	15
3	106	13
4	81	10
> 4	214	28

Type of prior working experience	N	Relative frequency (in %)
Mostly working for start-ups/SMEs	204	26
Working for large firms & start-ups/SME	310	39
Mostly working for large firms	265	34

Syndication preferences	N	Relative frequency (in %)
Investing alone	187	24
Investing together with one investor	215	27
Most investing together with > 1 investor	190	24
Indifferent	187	24

Teilnehmer und Stichprobe - 4

Characteristics of respondents (investor companies):

Investor type	N	Relative frequency (in %)
CVC	66	8.68
VC	334	43.95
Growth Equity Fund	187	24.61
Buyout Fund	71	9.34
Family Office	60	7.89
Business Angel	20	2.63
Other	22	2.90

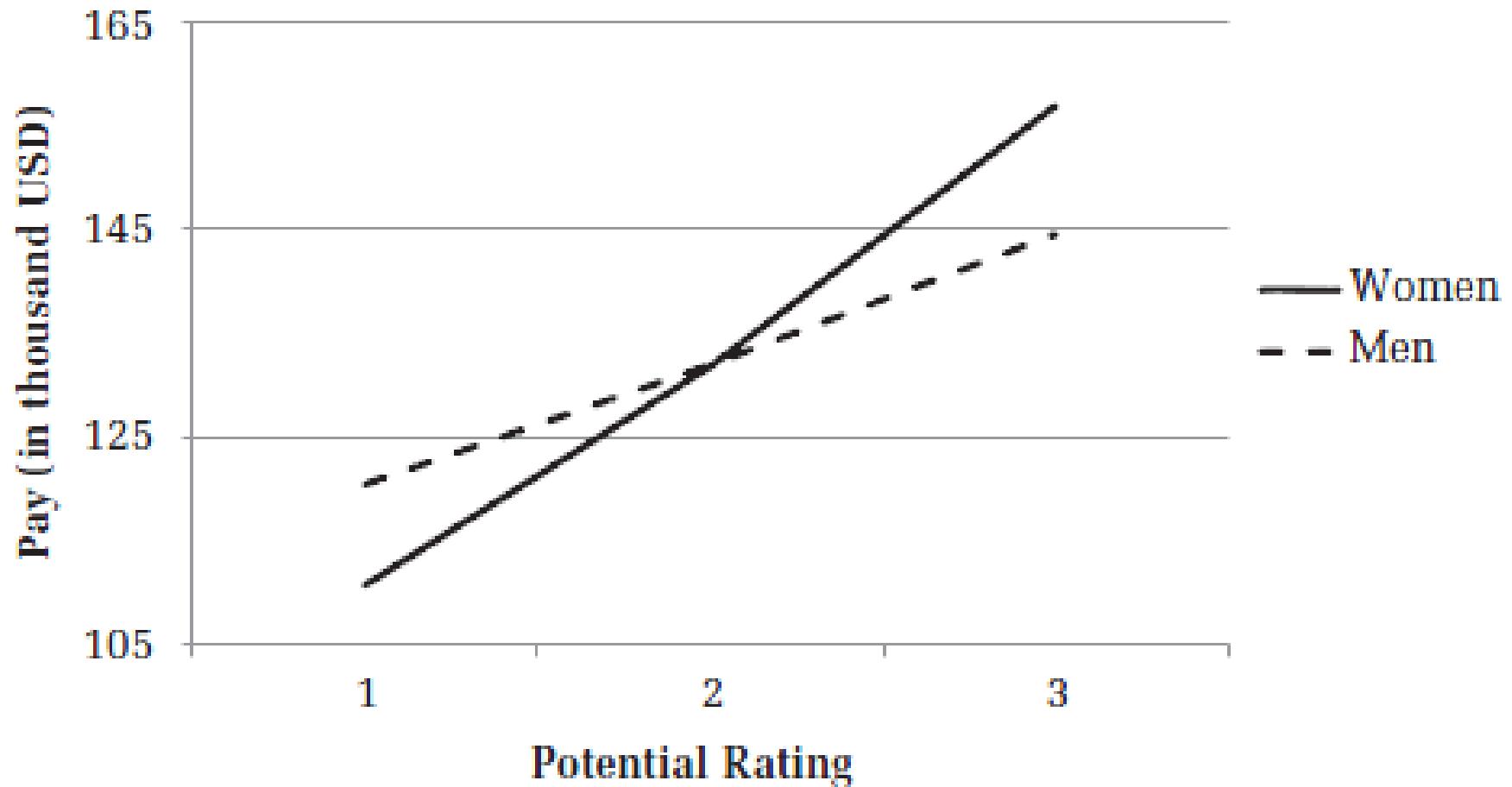
Assets under management	N	Relative frequency (in %)
< 10 million	61	8.03
11 – 25 million	63	8.29
26 – 100 million	179	23.55
101 – 250 million	146	19.21
251 – 999 million	168	22.11
> 1 billion	143	18.82

Entscheidungskriterien von weiblichen vs. männlichen VCs

- Frauen (89 Teilnehmer) legen im Vergleich zu Männern (660 Teilnehmer) signifikant weniger Wert darauf, dass die Unternehmen Break-Even sind (mittlere Profitabilitäts-Kategorie), die höchste Profitabilitäts-Kategorie ist zwar auch negativ aber insignifikant ($p = 0.179$).
- Frauen legen im Vergleich zu Männern signifikant weniger Wert auf hohe Umsatzzuwächse von 50% oder 100%.
- Frauen bevorzugen im Vergleich zu Männern eher Innovation-Centered (MOD1) oder Lock-In (MOD3) Geschäftsmodelle.

Erfolgreiche Gründerinnen
bekommen viel Aufmerksamkeit
und können daraus einen
Wettbewerbsvorteil machen.

Einkommen in Abhangigkeit vom Potential



Leslie, L. M., Manchester, C. F., & Dahm, P. C. (2017). Why and when does the gender gap reverse? Diversity goals and the pay premium for high potential women. *Academy of Management Journal*, 60(2), 402-432.

Kontakt

Professur für Unternehmensführung / Forschungsstelle Mittelstand

Prof. Dr. Jörn Hendrich Block
Universität Trier
Universitätsring 15
DM-Gebäude
54296 Trier

Tel.: +49 651 201 3030
Fax: +49 651 201 3029
block@uni-trier.de
www.unternehmensfuehrung.uni-trier.de
www.mittelstand.uni-trier.de