FORSCHUNGSPROJEKT

STELLT DAS SCHEITERN MIT EINER EIGENEN UNTERNEHMENSGRÜNDUNG EIN RISIKO FÜR DAS SPÄTERE BERUFSLEBEN DAR?

Betreuender Professor:	Prof. Dr.-Ing Werner Engeln
Institut:	Institute for Human Engineering & Empathic Design
Studiengang:	Produktentwicklung (M.Sc.)
Vorgelegt von:	
Nicolai Banse	Matr.Nr.: 305839
Ellen Hohmann	Matr.Nr.: 315994
Rouven Müller	Matr.Nr.: 306998
Abgabetermin:	21.07.2017

HEED
Institute for
Human Engineering & Empathic Design
Pforzheim University

HOCHSCHULE PFORZHEIM

Eidesstattliche Erklärung

Wir versichern, die beiliegende Arbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt zu haben, sowie alle wörtlichen und sinngemäß übernommenen Stellen in der Arbeit gekennzeichnet zu haben.

Pforzheim, den 21.07.2017

Ort, Datum

Nicolai Banse	Ellen Hohmann	Rouven Müller

Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Forschungsarbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob das Scheitern mit einer eigenen Unternehmensgründung ein Risiko für das spätere Berufsleben darstellt. Dies ist von großer Relevanz, da die Anzahl der Gründungen in Deutschland rückläufig ist. Ein wesentlicher Grund hierfür scheint zu sein, dass einige potenzielle Gründer den Schritt in die Selbstständigkeit aufgrund von Ängsten und Sorgen meiden. Befürchtungen, dass durch ein mögliches Scheitern ein Verlust des Ansehens und ein erschwerter Eintritt in eine anschließende Festanstellung folgen, sind unter potenziellen Gründern verbreitet.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es zu untersuchen, ob diese Befürchtungen berechtigt sind. Hierzu werden über 500 Personalverantwortliche aus Industrieunternehmen der Bundesrepublik kontaktiert. Diese Befragung wird mittels einer quantitativen Umfrage durchgeführt. Dazu werden die Personalverantwortlichen per E-Mail angeschrieben und zur Teilnahme an der Umfrage aufgefordert, welche webbasiert mit dem Online-Tool „Unipark Questback“ ausgeführt wird. Aufgrund einer geringen Teilnehmeranzahl, werden einige Personalverantwortliche nochmals telefonisch kontaktiert. Zum Zeitpunkt des Teilnahmeschlusses haben 40 Mitarbeiter/innen von Personalabteilungen unterschiedlicher Unternehmen den Fragenkatalog vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 8%. Der Großteil der Teilnahmen stammt von Personalverantwortlichen kleiner- und mittelständischer Unternehmen bis zu 1.999 Mitarbeiter/innen.

Durch die Umfrage konnte dargelegt werden, dass die Befürchtungen der potenziellen Start-up-Gründer weitestgehend unberechtigt sind, da die Personalverantwortlichen der Unternehmen keinerlei Desinteresse gegenüber gescheiterten Start-up-Gründern aufzeigen. Abhängig vom bisherigen Lebenslauf und den Erfahrungen der ehemaligen Gründer scheint jedoch das Interesse der Personalverantwortlichen stärker oder schwächer ausgeprägt zu sein. Die Umfrageteilnehmer sehen vor allem Stärken hinsichtlich der Selbstständigkeit, der Belastbarkeit, dem Engagement und der Flexibilität eines ehemaligen Gründers. Einige Unternehmen der Umfrageteilnehmer haben bereits gescheiterte Gründer eingestellt und sind mit deren Arbeit überwiegend zufrieden.

Abstract

This research project is about the question if a failure of the own founded enterprise will pose a risk for the founder in his later professional life. This is highly relevant because the number of foundations in Germany is declining. A major reason for this seems to be that some potential founders avoid the step into self-employment, because of sorrows and fears. The fear of losing their reputation due to a possible failure and a difficult entry into a permanent position are present among the founders.

The aim of this project is to investigate whether these fears are justified or not. For this purpose, more than 500 recruiters of industrial companies of Germany are contacted. This survey is executed by a quantitative survey. The recruiters are contacted via e-mail to participate in the survey, which is run on the web-based online tool “Unipark Questback”. Due to a small number of participants, some recruiters are contacted again by telephone. Within the closing date of the survey 40 recruiters of different companies completed the survey. This corresponds to a return rate of approximately 8%. The majority of the participations are from recruiters of small and medium-sized companies up to 1,999 employees.

The survey has shown that the fears of the potential start-up founders do not seem to be justified. The recruiters taking part in this survey do not show any disinterest to failed founders. Depending on the former vita and experiences of the founders the interest of the recruiters seems to be higher or lower. In additions to that the participants see strengths with regard to independence, resilience, commitment and flexibility of a former founder. Some companies of the participants have already hired failed founders and gave the feedback to be mostly satisfied with their work.

Inhaltsverzeichnis

Eidesstattliche Erklärung ..... **I**

Kurzzusammenfassung ..... **II**

Abstract ..... **III**

Inhaltsverzeichnis ..... **IV**

Abkürzungsverzeichnis ..... **V**

Abbildungsverzeichnis ..... **VI**

Tabellenverzeichnis ..... **VII**

1. Einleitung **1**

2. Stand der Forschung **2**

2.1. Definition Start-up 2

2.2. Gründer & Gründungstätigkeit 3

2.3. Fehlerkultur & Scheitern 5

2.4. Scheitern von Start-ups 7

3. Empirischer Ansatz **10**

4. Aufbau des Fragebogens **12**

5. Auswahl der Unternehmen **15**

6. Ergebnisdarstellung **17**

7. Auswertung **24**

8. Ableitung Forschungsaktivitäten & Fazit **29**

9. Literaturverzeichnis **31**

10. Anhang **34**

Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d.h.	das heißt
et al.	und andere
e.V.	eingetragener Verein
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HHL	Handelshochschule Leipzig
HR	Human Ressource
MA	Mitarbeiter
vgl.	vergleiche
ZEW	Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung GmbH
ZIS	Zentrum für Insolvenz und Sanierung an der Universität Mannheim e.V.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gründer/-innen nach Alter 4

Abbildung 2: Gründer/-innen nach Geschlecht 4

Abbildung 3: Tätigkeitsfelder deutscher Start-ups 5

Abbildung 4: Die Einstellung der Deutschen zu Fehlschlägen im Allgemeinen und zu unternehmerischen Fehlschlägen 6

Abbildung 5: Schematische Darstellung des Fragebogenaufbaus 13

Abbildung 6: Kategorisierung der Branchen 15

Abbildung 7: Mitarbeiteranzahl der teilnehmenden Unternehmen 17

Abbildung 8: Branchenübersicht der teilnehmenden Unternehmen 18

Abbildung 9: Ergebnisse zum Interesse an Bewerbungen von gescheiterten Start-up- Unternehmern 18

Abbildung 10: Ergebnisse zur Wahrscheinlichkeit einer Einladung zum Bewerbungsgespräch 19

Abbildung 11: Ergebnis zum Erhalt von Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer 19

Abbildung 12: Ergebnisse zur Bewerberanzahl 20

Abbildung 13 - Zufriedenheit der Personalverantwortlichen mit der Arbeit der eingestellten Start-up-Gründer 20

Abbildung 14: Ergebnisse zur Einschätzung der Gründe für das Scheitern 21

Abbildung 15: Ergebnisse zur Einschätzung der Charaktereigenschaften der Gründer 22

Abbildung 16: Ergebnis zur Eignung der Start-up-Gründer für bestimmte Positionen 22

Abbildung 17: Ergebnisse zur Eignung von Start-up-Unternehmern für speziell aufgeführte Positionen 23

Abbildung 18: Ergebnisse zur Bewertung der Attraktivität von spezifischen Branchen 23

Abbildung 19: Ergebnis zur Interessantheit von Start-up-Gründer-Bewerbungen nach Unternehmensgröße 24

Abbildung 20: Ergebnis zur Wahrscheinlichkeit einer Einladung nach Unternehmensgröße 25

Abbildung 21: Ergebnis zum Erhalt von Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer nach Unternehmensgröße 26

Abbildung 22: Ergebnis zur Häufigkeit des Bewerbungserhalts nach Unternehmensgröße 26

Abbildung 23: Interesse an Start-up-Gründer-Bewerbungen nach Branchen 27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Methoden zur empirischen Untersuchung 10

1. Einleitung

Die Gründungstätigkeiten in Deutschland nehmen immer mehr ab. So haben sich laut dem KfW-Gründungsmonitor 2016 rund 152.000 Personen im Jahr 2015 weniger selbstständig gemacht als im Jahr 2014. Hierbei wird als Grund die positive Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung genannt.[1] Es gibt jedoch noch weitere Aspekte die für den Rückgang der Gründungen verantwortlich sind. Einer davon ist die Frage, „die sich viele potenzielle Unternehmer stellen […], ob sie im Falle des Scheiterns eine Arbeit finden werden, oder an ihre alte Stelle zurückkehren können." (Fueglistaller et al. (2004), S. 45)

Diese Fragestellung liegt der nachfolgenden Forschungsarbeit mit dem Titel „Stellt das Scheitern mit einer eigenen Unternehmensgründung ein Risiko für das spätere Berufsleben dar?" zu Grunde. Dabei wird untersucht, ob gescheiterte Start-up-Unternehmer mit eingeschränkten Anstellungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt rechnen müssen. Anhand einer umfangreichen Befragung der Personalverantwortlichen renommierter Unternehmen, wird dieser Thematik nachgegangen und erforscht, ob die Unsicherheit von Gründerinnen und Gründern berechtigt ist oder nicht.

Diese Arbeit ist in acht Kapitel untergliedert. **Kapitel 1** dient hierbei der einleitenden Hinführung zum Thema. In **Kapitel 2** folgt die Darstellung des Standes der Forschung, welcher mithilfe einer ausführlichen Literaturrecherche ermittelt wurde. Dieser dient zur Vermeidung, dass redundante Themenfelder bearbeitet werden und zur Erweiterung des Spektrums neuer sowie zusätzlicher Blickwinkel auf die Fragestellung. **Kapitel 3** legt die Grundlagen und das Verständnis für den empirischen Ansatz der Umfrage. Anschließend wird in **Kapitel 4** der Aufbau des für das Forschungsprojekt erstellten Fragebogens vorgestellt. Hierbei werden nicht nur der Inhalt des Fragebogens erklärt, sondern auch die Auswahl eines passenden Umfragetools. **Kapitel 5** gibt einen Überblick über die Unternehmen und deren Personalkontakte, welche für die Umfrage ausgewählt werden. Den Hauptteil der Arbeit bilden **Kapitel 6 und 7**, in welchen die Ergebnisdarstellung und die Auswertung der Umfragerückläufer erfolgen. Den Abschluss bilden ein Fazit sowie die Ableitung weiterer Forschungsaktivitäten (**Kapitel 8**).

[1] Vgl. Metzger (2016), S. 2 und S. 10

2. Stand der Forschung

Im folgenden Kapitel werden die Grundlagen der Arbeit dargestellt sowie wichtige Begriffe definiert, um ein gemeinsames Verständnis für die Thematik der Forschungsarbeit zu schaffen.

2.1. Definition Start-up

Der Begriff Start-up wird in der Literatur sehr unterschiedlich betrachtet und definiert. Die Autoren Nathius und Wetzel ordnen Start-ups anhand des Finanzierungstyps in Life-Style Ventures, Middle-Market Ventures und High-Potential Ventures ein.[2] Eine ähnliche Klassifizierung verfolgen auch die Autoren Friar und Meyer mit der Einteilung in „micro-business“ und „high-growth venture“.[3] In der Literatur gibt es jedoch auch allgemeinere Definitionen, die sich im Rahmen dieser Arbeit für einen guten Überblick eignen. Eine treffende Beschreibung liefern dazu Schramm und Carsten die Start-ups wie folgt definieren:

„Ein Startup ist ein junges, innovatives und noch nicht etabliertes Unternehmen auf der Suche nach einem nachhaltigen, skalierbaren Geschäftsmodell.“ (Schramm und Carstens (2014), S. 11)

Um diese Definition weiter zu konkretisieren, werden die sieben Faktoren von Jörg B. Kühnapfel herangezogen:

1. *„Das Start-up weist auf mindestens einem der Gebiete „Produkt“, „Produktionsverfahren“, „Zielkunden“ oder „Vertriebsform“ eine wesentliche Neuerung auf.*
2. *Der Innovationsgrad ist hoch.*
3. *Für die Umsetzung der Geschäftsidee wird Kapital benötigt, das „Investoren“ zur Verfügung stellen. Zu diesen können Fremdkapital- (Banken etc.) ebenso wie Eigenkapitalgeber (Private Equity-Häuser, Spezialisten für Seed- und Startup-Investments, Gründer etc.) gehören.*
4. *Die Entwicklungs- und Veränderungsgeschwindigkeit ist hoch. Der Zielmarkt weist eine hohe Dynamik auf, die sich in vielerlei Aspekten ausdrücken kann (Wachstum, Erosion, geringe Treue der Kunden usw.).*

[2] Vgl. Wetzel (1997), S. 185–186 und Nathusius (2001), S. 44–45
[3] Vgl. Friar und Meyer (2003), S. 146–147

5. *Das Fehlschlagrisiko ist hoch. Je nach Statistik und Dateninterpretation kann davon ausgegangen werden, dass von 10 Start-ups nur 2 oder 3 mindestens den erhofften Erfolg haben, die restlichen aber scheitern oder in anderen Geschäftsmodellen aufgehen.*
6. *Das Gründerteam ist überschaubar. Die Zusammensetzung des Teams ist von persönlichen Beziehungen geprägt und wird weniger von den Notwendigkeiten des Geschäftsmodells bestimmt.*
7. *Es fehlen Erfahrungswerte. Also basiert die erwartete Geschäftsentwicklung auf Annahmen, die in Form von Kausalketten dargestellt werden („Weil dieses geschieht und jenes vorliegt, wird Folgendes passieren.").“* (Kühnapfel (2015), S. 1–2)

Somit ist ein Start-up im Rahmen dieser Arbeit ein junges Unternehmen, welches die zuvor beschriebenen Faktoren erfüllt, höchstens 10 Jahre am Marktgeschehen teilnimmt, hoch innovativ ist und ein signifikantes Mitarbeiter- oder Umsatzwachstum bzw. beides anstrebt oder aufweist.[4]

2.2. Gründer & Gründungstätigkeit

Im nächsten Schritt werden die Gründer, d.h. die Personen welche Start-ups gründen oder gegründet haben, näher untersucht. Dabei werden unter anderem das Alter, Geschlecht und die Arbeitsfelder betrachtet. Dies dient dem Verständnis der Personen, die sich im Falle eines Scheiterns mit ihrer Unternehmung bei einer renommierten Firma für eine Anstellung bewerben.

Für diese Untersuchung kann der „Deutsche Startup Monitor“ aus dem Jahr 2016 herangezogen werden. Laut diesem steigt die Anzahl der weiblichen Gründer im Gegensatz zu den Vorjahren auf 13,9 % an, wobei der Anteil im Verhältnis zu den männlichen Gründern (86,1%) weiterhin als gering gewertet werden kann.[5] Bei der Betrachtung des Alters der Gründerinnen und Gründer fällt auf, dass der größte Anteil zwischen 25-34 Jahre alt ist. Dieser sinkt jedoch seit 2013. Darauf folgen die Altersgruppen zwischen 35 und 44 Jahre, 45 und 54 Jahre sowie am Ende mit gleichen Anteilen die Gründer im Alter zwischen 18 und 24 sowie über 55 Jahre.[6] Diese Fakten sind in den nachfolgenden Abbildung 1 und Abbildung 2 sowohl für das Geschlecht als auch für das Alter noch einmal übersichtlich dargestellt.

[4] Vgl. Kollmann et al. (2016), S. 14
[5] Vgl. Kollmann et al. (2016), S. 25
[6] Vgl. Kollmann et al. (2016), S. 26

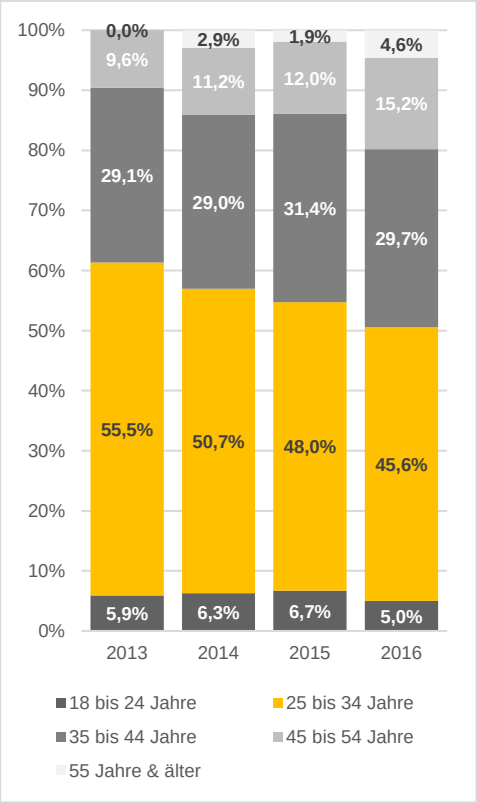


Abbildung 1:Gründer/-innen nach Alter (in Anlehnung an Kollmann et al. (2016), S. 26)

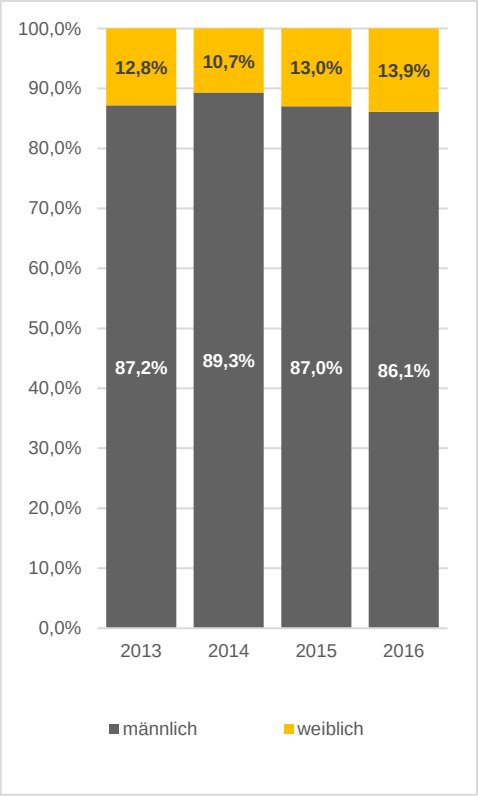


Abbildung 2: Gründer/-innen nach Geschlecht (in Anlehnung an Kollmann et al. (2016), S. 25)

Neben dem Geschlecht und dem Alter der Gründerinnen und Gründer ist der Bildungshintergrund von großem Interesse. Laut dem „Startup Monitor 2015“ besitzen rund 81% der Unternehmensgründer einen akademischen Abschluss. Dies zeigt, dass Personen mit einem akademischen Hintergrund eine höhere Neigung zur Selbstständigkeit haben.[7] Die Gründertätigkeit, das heißt die Bereiche in denen die Start-up-Unternehmer tätig sind, können aus der nachfolgenden Abbildung 3 abgelesen werden. Den größten Bereich bildet dabei die IT/Softwareentwicklung (15%) dicht gefolgt von Software as a Service (10,2%). Erst an dritter Stelle mit 8,9% folgen Start-ups, die in dem Gebiet industrielle Technologie, Produktion und Hardware tätig sind. Auf dem vierten und fünften Rang landen die Arbeitsbereiche E-Commerce (8,7%) und Consumer Mobile/Web Application (6%). Damit ist die Informations- und Kommunikationstechnologie der größte Tätigkeitsbereich.

Laut der HHL-Delphi-Studie zeichnen sich die deutschen Gründer besonders durch Planung, Präzision, Genauigkeit, analytisches Denken und hohes Fachwissen aus.[8]

[7] Vgl. Ripsas und Tröger (2015), S. 12 und Metzger (2016), S. 4
[8] Vgl. Busch-Casler et al. (2016), S. 8

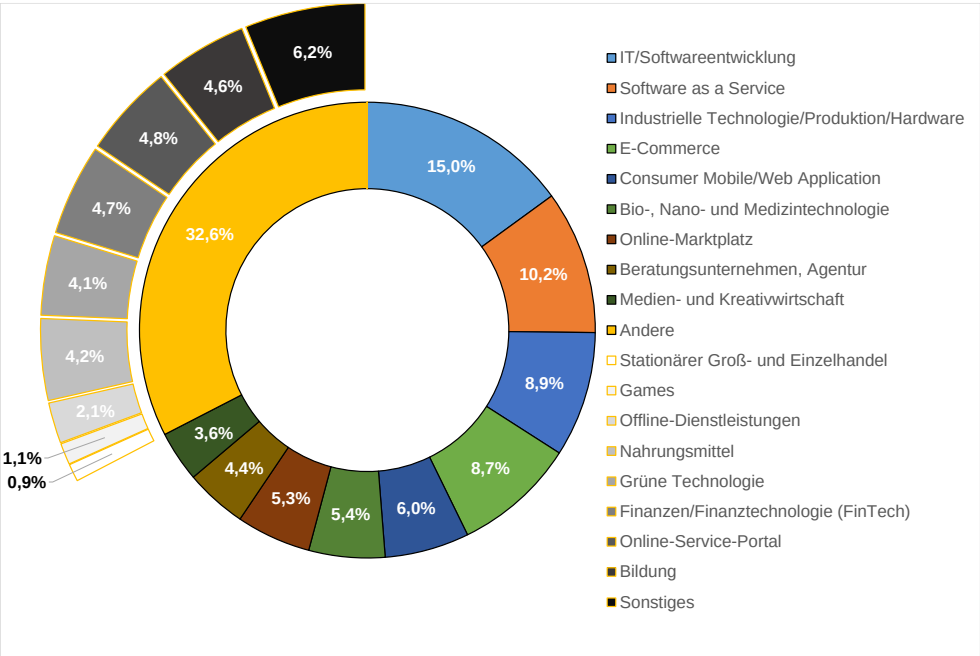


Abbildung 3: Tätigkeitsfelder deutscher Start-ups (in Anlehnung an Kollmann et al. (2016), S. 19)

2.3. Fehlerkultur & Scheitern

Der gesellschaftliche Umgang mit Fehlern im Allgemeinen und dem Scheitern selbst, befindet sich im stetigen Wandel. So waren Menschen bis vor wenigen Jahrhunderten im Alltag darauf angewiesen, Tätigkeiten mit der „Versuch-und-Irrtum"-Methode anzugehen. Fehler und Scheitern waren dementsprechend selbstverständlich und keineswegs verwerflich. Im Laufe der letzten Jahrzehnte schien dem Scheitern von der Gesellschaft ein verstärkt negatives Bild beigemessen zu werden. In den Vorkriegsjahren begann sich der Begriff der ‚gescheiterten Existenzen' zu verbreiten.[9] Stetig entwickelte sich ab diesem Zeitpunkt das Verständnis des Scheiterns in eine negativbehaftete Richtung. In den letzten Jahren hingegen scheint die Gesellschaft wieder mehr Toleranz, wenn nicht sogar Wertschätzung, gegenüber dem Scheitern aufzubringen. Stark geprägt wird dieser Trend durch das Vorbild amerikanischer Start-ups, die durch eine andere, offenere Fehlerkultur geprägt sind und deren Bild des Scheiterns bei weitem positiver ausfällt, als in Mitteleuropa.[10]

Es sollte berücksichtigt werden, dass sich die Einstellung gegenüber dem Scheitern in den verschiedenen Kulturen unterschiedlich entwickelt. So lässt

[9] Vgl. Kunert (2016), S. 5
[10] Vgl. Schäfer und Ternès (2016), S. 2 und Lüdke et al. (2007), S. 6

sich die Auffassung gegenüber dem Scheitern nicht pauschal und global beschreiben. Im Folgenden wird auf die Fehlerkultur in Deutschland eingegangen, da sich die Forschungsarbeit auf dieses Land beschränkt.

Eine aussagekräftige Studie hat hierzu die Universität Hohenheim unter der Leitung von Andreas Kuckertz, Christoph Mandl und Martin Allmendinger mit dem Titel „Gute Fehler, schlechte Fehler“ durchgeführt. Laut dieser Studie steht jeder dritte Deutsche dem Scheitern positiv gegenüber und „In der Summe erkennen knapp 80 % der befragten Deutschen Misserfolge ganz allgemein als potenzielle Quelle zur Selbstreflexion und Rückbesinnung an und akzeptieren, dass Misserfolg auf lange Sicht gesehen zu positiven Ergebnissen führen könne.” (Kuckertz et al. (2015), S. 11) Außerdem verdeutlicht die Abbildung 4, dass die Deutschen gegenüber allgemeinen, persönlichen Fehlschlägen eine positivere Einstellung besitzen als zu unternehmerischem Misserfolg.[11]

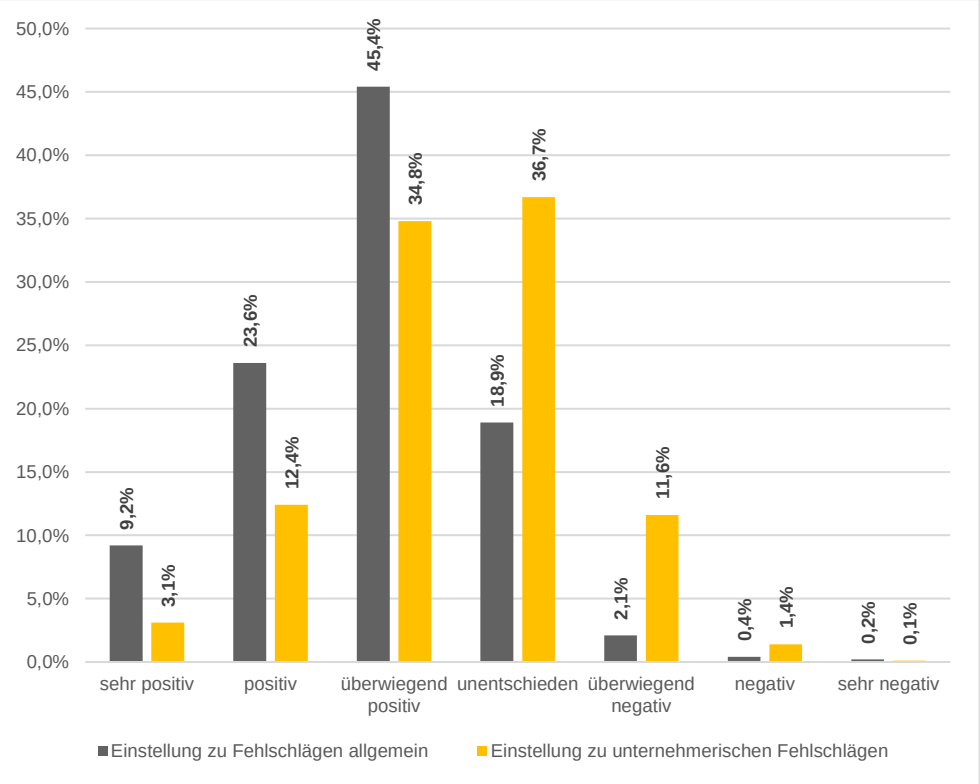


Abbildung 4: Die Einstellung der Deutschen zu Fehlschlägen im Allgemeinen und zu unternehmerischen Fehlschlägen (in Anlehnung an Kuckertz et al. (2015), S. 11))

[11] Vgl. Kuckertz et al. (2015), S. 11

2.4. Scheitern von Start-ups

Nachdem in dem vorhergehenden Kapitel die Fehlerkultur in Deutschland näher beleuchtet wurde, gilt es im nächsten Schritt die Gründe bzw. Ursachen für das Scheitern von Start-ups näher zu betrachten. Interessant sind hierbei zwei Studien, einmal von der Graduate School of Management in Leipzig (HHL-Delphi-Studie) mit einer Analyse des Gründungsgeschehens in Deutschland sowie eine Studie zu den Ursachen für das Scheitern junger Unternehmen in den ersten fünf Jahren ihres Bestehens durch die ZEW (Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung GmbH), ZIS (Zentrum für Insolvenz und Sanierung an der Universität Mannheim e.V.) und dem Verband Creditreform e.V.

Auffällig bei der HHL-Delphi-Studie ist, dass 79% der befragten Experten die verbesserungswürdige Gründerkultur in Deutschland anhand der mangelnden Kultur des Scheiterns begründet sehen[12] Zusätzlich dazu scheitern laut der ZEW junge Unternehmen bereits zwischen drei und vier Jahren.[13] Welche Ursachen hierzu führen, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

Um Gründe für das Scheitern von Start-ups aufzeigen zu können, wird zwischen drei Marktaustrittstypen differenziert:

- den Gründern, die den Markt freiwillig verlassen
- den Gründern, die das Unternehmen unfreiwillig aber ohne Insolvenzverfahren schließen
- den Gründern, die den Markt im Zuge eines Insolvenzverfahrens verlassen müssen

Ursachen der Schließungen lassen sich im Allgemeinen auf Probleme auf den Absatz- und Faktormärkten, unternehmerische Entscheidungen, Problemen in der Geschäftsführung und Finanzierungsprobleme zurückführen.[14] Letzteres betont auch Neumann: “Allerdings mangele es den betroffenen Unternehmern an Kenntnissen und Erfahrungen im Hinblick auf Finanzen, Rechnungslegung und betriebswirtschaftliche Themen im Allgemeinen.” (Neumann (2016), S. 48 verweist auf Crutzen (2009), S. 141) Auch persönliche Gründe wie Depression, Krankheit oder aber Todesfälle sollten hier nicht außer Acht gelassen werden. Bei jungen Unternehmen, die freiwillig

[12] Vgl. Busch-Casler et al. (2016), S. 8–9
[13] Vgl. Egeln et al. (2010), S. 28
[14] Vgl. Egeln et al. (2010), S. 45–64 und Bogott et al. (2017), S. 165

geschlossen wurden, lassen sich neben der geringen Entlohnung, die Familie als auch der Stress als Hauptgründe für das Scheitern herausstellen.[15] Gescheiterten Gründern wird im Allgemeinen empfohlen, direkt ein neues Start-up zu gründen. Denn die Lehren, die aus dem Misslingen gezogen werden können, scheinen kostbar und eine hervorragende Basis für ein Gründen eines neuen Start-ups zu sein.[16] Diese Vorgehensweise wird auch „Restart“ genannt und ist durchaus gängig. Viele Gründer erfolgreicher Start-ups scheiterten zuvor mit einem oder mehreren anderen Start-ups. Eine Alternative zum „Restart“ bildet der Schritt in das Angestelltenverhältnis.
Eine ZEW-Marktaustrittsbefragung aus dem Jahr 2009 untersuchte, welche Auswirkungen die Schließung eines jungen Unternehmens in den kommenden ein bis drei Jahren auf das Leben derer Gründer hat. Dabei gaben zwei von drei Gründern, die mit einem Insolvenzverfahren ausgetreten waren, an, dass ihr Lebensstandard darunter leidet und sie nun mit finanziellen Problemen zu kämpfen haben. Bei den freiwillig ausgetretenen Unternehmensgründern hingegen gab das nur jeder fünfte an. Jeder zweite Gründer, der mit einem Insolvenzverfahren sein Unternehmen schloss, sieht einen Reputationsverlust durch das Scheitern. Dem gegenüber stehen nur 8% der befragten, freiwillig vom Markt getretenen Gründer, die diese Meinung vertreten.[17]
Rund zwei Drittel der befragten ehemaligen Gründer befinden sich ein bis drei Jahre nach der Schließung wieder in einem Angestelltenverhältnis oder arbeiten als Freiberufler. 18% der Befragten deren Unternehmen mit einem Insolvenzverfahren aus dem Markt getreten ist, sind im Jahr 2009 arbeitslos gewesen. 17% derer, die ohne Insolvenzverfahren aus dem Markt getreten sind, ergeht es zu diesem Zeitpunkt ebenso. Allerdings sind nur 9% der aus persönlichen Gründen ausgetretenen Gründer arbeitslos.[18] Dieser Anteil liegt nur unwesentlich über dem allgemeinen bundesweiten Arbeitslosenanteil im Jahr 2009 (siehe Diagramm im Anhang A).[19]

Bemerkenswert erscheint die Tatsache, dass jeder zehnte Gründer einen „Restart“ wagt und bei den mit Insolvenzverfahren aus dem Markt

[15] Vgl. Egeln et al. (2010), S. 29–31
[16] Vgl. Kay et al. (2004), S. 30–34
[17] Vgl. Egeln et al. (2010), S. 72
[18] Vgl. Egeln et al. (2010), S. 74
[19] Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2017)

getretenen Gründern der Anteil größer ist als der Anteil derer, die ohne Insolvenzverfahren aus dem Markt getreten sind.[20]

Zu einer anderen Einschätzung kommt der „Startup Monitor 2016“, welcher Start-up-Gründer befragte, wo sie ihre zukünftige Tätigkeit im Falle eines Scheiterns des derzeitigen Start-ups sehen. Demnach wären nur 24,4% bereit, in ein Angestelltenverhältnis zu treten. 9,4% gaben an, als Freelancer arbeiten zu wollen. Einen „Restart“ würden 61% unternehmen.[21]

Kay, Kranzusch, Suprinovic und Werner legen sich fest, dass „Der Anteil der Wiederholungsgründer bzw. der Gründer mit Selbstständigkeitserfahrung, die ihre vorherige selbstständige Tätigkeit aufgegeben haben, […] länderübergreifend bei mindestens 20 %”(Kay et al. (2004), S. 37) liegt.
Diese unterschiedlichen Auffassungen lassen sich aufgrund unterschiedlicher Merkmale erklären. Zum einen ist die Zeit, zu der die Studien erhoben bzw. Aussagen verfasst wurden zu beachten (2009, 2016, 2004) und die Definition von Start-up bzw. jungen Unternehmen ist nicht einheitlich festgelegt. Zudem beruft sich der „Startup Monitor 2016“ nicht auf aus der Vergangenheit abgeleitete Zahlen, sondern auf die Einschätzung der aktuell agierenden Gründer. Es ist also davon auszugehen, dass die Unternehmer, die beim „Start-up Monitor 2016“ befragt wurden, im Falle eines realen Scheiterns mit ihrem Start-up eventuell eine andere Einstellung aufweisen würden.

Zusammenfassend lässt sich aus dem Stand der Forschung ableiten, dass mehrere Untersuchungen bzw. Studien in Bezug auf Start-ups vorhanden sind. Thematisch geht es bei diesen um die Erfassung der Start-up-Gründungen sowie deren Gründer, die Fehlerkultur als auch das Scheitern mit einer Unternehmung. Jedoch findet keine Untersuchung statt, welche das Scheitern mit dem Start-up als Risiko für das spätere Berufsleben untersucht. Somit gehört die Forschungsfrage im Rahmen dieser Arbeit nicht zum Stand der Forschung und ist damit von großer Bedeutung. Der Fokus wird dabei auf gescheiterte Gründer, die in ein Angestelltenverhältnis übergehen möchten, gelegt, welcher laut der ZEW-Marktaustritts-Befragung aus dem Jahr 2009, den „Normalfall“ darstellt.

[20] Vgl. Egeln et al. (2010), S. 74
[21] Vgl. Kollmann et al. (2016), S. 28

3. Empirischer Ansatz

In der Wissenschaft gibt es verschiedene empirische Forschungsmethoden die bei der Untersuchung verschiedener Fragegestellungen eingesetzt werden können. Die einzelnen Ansätze haben jeweils Vor- und Nachteile und sind damit für verschiedene Fragestellungen mehr oder weniger geeignet. Die verschiedenen empirischen Untersuchungsansätze sind in der nachfolgenden Tabelle 1 zusammen mit den Vor- und Nachteilen aufgelistet.

Tabelle 1: Methoden zur empirischen Untersuchung (in Anlehnung an Lang (2014), S. 5)

Methode	Vorteile	Nachteile
Befragung	**Erfassung von:** • objektiven Gegebenheiten • Meinungen und • Einstellungen	• Lediglich verbale Informationen • Zielpersonen können Teilnahme verweigern ➢ Repräsentativität der Ergebnisse wird gefährdet
Beobachtung	**Erfassung des Verhaltens ist:** • neutral und • unauffällig	**Keine Erfassung von:** • Meinungen und • Einstellungen
Experiment	**Erfassung von:** • unbewussten Aspekten	• künstliche Situation wird erzeugt
Inhaltsanalyse	**Erfassung von:** • zurückliegender Dinge und Ereignisse möglich • neutral	• nur für bestimmte Fragestellungen geeignet
Gruppendiskussion	**Besonders geeignet für:** • den Einstieg in neue Themen • Dynamik	• unökonomisch • kaum generalisierbar • verzerrungsanfällig
Test	• hohe Vergleichbarkeit durch Standardisierung	• Rückgriff auf vorhandenes Material oder eigene Entwicklung notwendig
Sekundäranalyse	• kostengünstige, gute Methode zur Ergänzung	• keine eigenen Operationalisierungen möglich

Für die Fragestellung der Forschungsarbeit soll das Meinungsbild möglichst vieler Personalverantwortlicher und Entscheidungsträger im HR-Bereich erfasst werden. Hierfür ist es notwendig deren Erfahrungen, Erwartungshaltungen sowie Einschätzungen abzufragen, um somit Rückschlüsse ziehen zu können, ob es am Markt eine einheitliche Haltung gibt oder sich diese je nach Branche bzw. entsprechender Unternehmensgröße unterscheiden.

Aus den in Tabelle 1 dargestellten Methoden ist die Befragung zum Erhalt der zuvor genannten Informationen am geeignetsten, da sie es ermöglicht die objektiven Gegebenheiten als auch die Einstellungen und Meinungen von Personen aufzunehmen. Unterschieden wird dabei in qualitative und quantitative Befragungen. Während bei einer qualitativen Befragung nur eine sehr begrenzte Personenanzahl (meist verbal) mit dem Ziel die untersuchte Themenstellung besser und äußerst präzise zu verstehen, befragt wird, gibt

es bei einer quantitativen Befragung zumeist einen sehr strukturierten, allgemeinen Fragebogen, um möglichst viele Teilnehmer für eine gute Repräsentativität zu befragen. Die Methode der quantitativen Befragung wird häufig auch zur Extrapolation eines bisher unbekannten Forschungsgegenstandes genutzt, was ebenfalls für die vorliegende Forschungsfrage zutrifft. Da bei der vorliegenden Forschungsarbeit primär vorherrschende Meinungen, Einschätzungen oder Erfahrungswerte aufgenommen werden sollen, wird die Methode der quantitativen Befragung gewählt.[22]

Wichtig bei allen empirischen Forschungsmethoden ist die Objektivität. Diese kann bei der Befragung im Rahmen des Forschungsprojekts über eindeutige, klare und nicht interpretierbare Fragen gewährleistet werden. Darüber hinaus sind Reliabilität und Validität wichtige Voraussetzungen für die eingesetzte Forschungsmethode, weshalb es besonders wichtig ist, die Beeinflussung durch die Befragungsart so gering wie möglich zu halten.[23]

Aus den zuvor genannten Gründen wird im Rahmen dieses Forschungsprojekts auf eine webbasierte quantitative Umfrage gesetzt. Mit Hilfe eines entsprechenden Onlinetools ermöglicht diese die Befragung eines großen Personenkreises, eine gute Auswertung als auch die Nachverfolgung der Rückmeldungen. Nach einem Benchmark der gängigen Online-Umfragetools wie zum Beispiel Google Formular, Umbuzzo oder Survey Monkeys wurde deutlich, dass die Funktionen des Tools individuelle Fragen, ein „responsive Design“, eine direkte Analyse und intuitive Bedienung zulassen müssen. Das an der Hochschule Pforzheim bereits lizenzierte Umfragetool „Unipark Questback“ erfüllt alle zuvor genannten Anforderungen, weshalb dieses Anwendung findet. Im nachfolgenden Kapitel wird genauer auf die Befragung und die Ziele mit den einzelnen Fragestellungen eingegangen.

[22] Vgl. Röbken und Wetzel (2016) S. 12–15 und Lang (2014), S. 6 und S. 14
[23] Vgl. Lang (2014), S. 12

4. Aufbau des Fragebogens

Nachdem die Litertaturrecherche ergab, dass sich bisher keine Studie mit der Forschungsfrage: „Stellt das Scheitern mit einer eigenen Unternehmensgründung ein Risiko für das spätere Berufsleben dar?“ befasst hat, zeigt das folgende Kapitel die Strukturierung und Entwicklung des Fragebogens für diese Forschungsarbeit auf.

Zu Beginn des Entwicklungsprozesses werden in der Gruppe mittels eines Brainstormings verschiedenste Ideen zu potenziellen Fragen und deren Kategorisierung generiert. Hierbei dient die vorausgegangene Literaturrecherche als optimale Wissensgrundlage. Anhand der Ergebnisse des Brainstormings kann ein erster Entwurf ausgearbeitet werden, welcher im nächsten Schritt durch eine qualitative Befragung eines Mitarbeiters der Personalabteilung eines Unternehmens getestet wird. Die Erfahrungen und Anregungen fließen in die Weiterentwicklung des Fragebogens mit ein. Um eine anwendungstaugliche Umfrage zu erlangen, wird die detaillierte Ausarbeitung der Fragen mit der Unterstützung einer Professorin für Marktforschung, Prof. Gabriele Naderer, durchgeführt. Nachdem die endgültige Fassung des Fragebogens vorliegt, gilt es die Fragen in das Umfragetool „Unipark Questback“ zu implementieren und das Design bzw. Layout an das Corporate Design der Hochschule Pforzheim anzupassen. Während dieser Arbeit wird eine E-Mail mit einem Einleitungstext sowie einem Link, anhand welchem der Leser direkt zur Umfrage gelangt entworfen und anschließend versendet (siehe dazu Anhang B). Um einen Anreiz zur Teilnahme zu schaffen, wird den potenziellen Teilnehmern die Möglichkeit geboten, die Auswertung der gesamten Umfrage zu erhalten.

Der grobe Aufbau des Fragebogens wird in den folgenden Abschnitten näher erläutert und ist schematisch in Abbildung 5 dargestellt. Der detaillierte Fragebogen kann dem Anhang C entnommen werden.

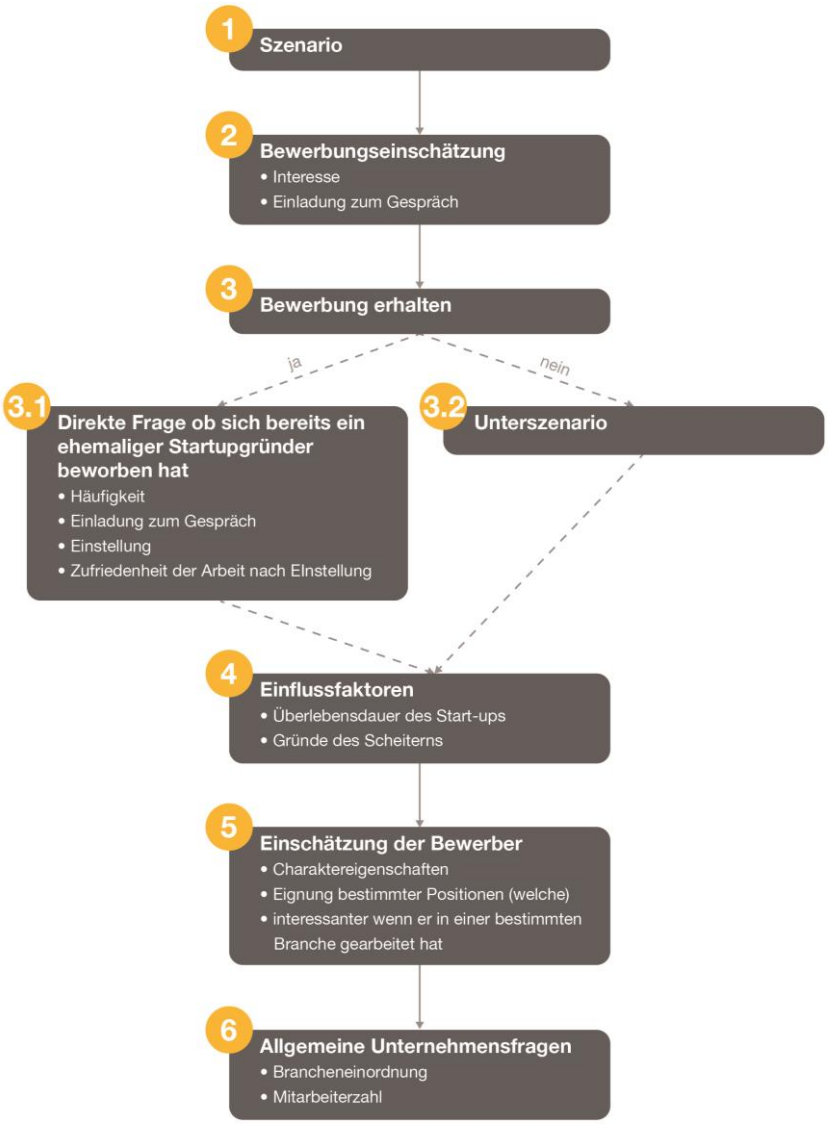
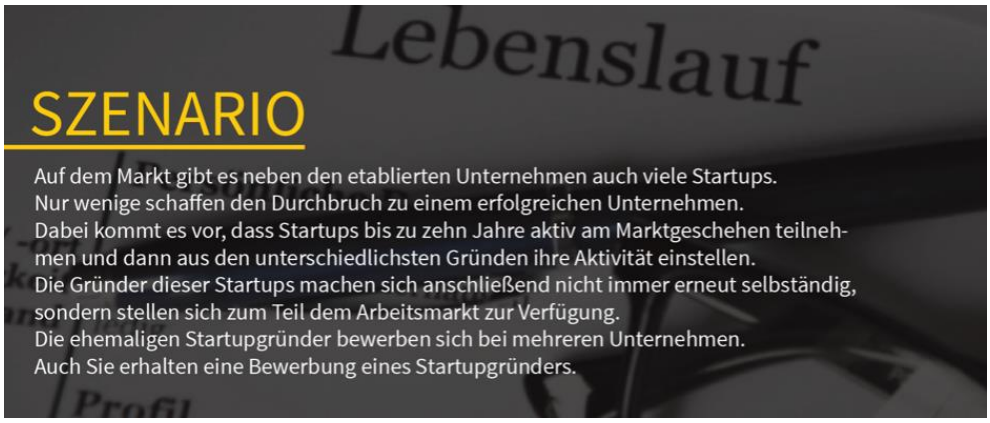


Abbildung 5: Schematische Darstellung des Fragebogenaufbaus

Zu Beginn des Fragebogens werden die Befragten durch ein Szenario in die Situation versetzt, dass sie eine Bewerbung eines ehemaligen Start-up-Gründers erhalten.



Anhand des vorgestellten Szenarios gilt es im nächsten Schritt eine Bewerbungseinschätzung abzugeben, um herauszufinden wie attraktiv gescheiterte Start-up-Gründer für Unternehmen sind. Gefragt wird hierbei nach dem allgemeinen Interesse aber auch nach der Wahrscheinlichkeit der Einladung gescheiterter Start-up-Unternehmer zu einem Vorstellungsgespräch.

Mittels der dritten Frage soll in Erfahrung gebracht werden, ob die Personalabteilung bereits eine Bewerbung eines gescheiterten Start-up-Unternehmers erhalten hat. Wird diese Frage mit ja beantwortet, so folgt der Schritt 3.1. Hier wird nach der Anzahl der eingegangenen Bewerbungen sowie der Anzahl der Einladungen gescheiterter Start-up-Unternehmer gefragt. Daraufhin folgt die Frage, ob von diesen, keiner, einer oder mehrere eingestellt wurden und wie zufrieden das Unternehmen mit der Arbeit des oder den gescheiterten Start-up-Gründer/n ist.

Im Falle eines Verneinens der Frage im Schritt 3, folgt Schritt 3.2, in welchem dem/der Befragten ein weiteres Szenario präsentiert wird: „Sie beschäftigen sich im Moment mit dem Lebenslauf des ehemaligen Start-up-Gründers. Dabei fällt Ihnen auf, dass der Bewerber die Dauer seiner Tätigkeit als Start-up-Gründer in seinen Unterlagen aufgeführt hat.“ Mit Hilfe dieses Szenarios wird ein weiteres Vorgehen für alle Befragten ermöglicht, unabhängig davon, ob sie eine Bewerbung eines gescheiterten Start-up-Gründers erhalten haben oder nicht.

Im folgenden Schritt werden die Einflussfaktoren bei der Entscheidung über eine Einladung bzw. Einstellung des Bewerbers abgefragt. Darunter fallen die Überlebensdauer des Start-ups sowie einzelne Gründe, wie z.B. finanzielle oder persönliche Gründe, die zum Scheitern des Start-ups führten.

Im fünften Schritt werden die Umfrageteilnehmer/-innen um eine Einschätzung der Bewerber/innen gebeten. Hierbei gilt es Charaktereigenschaften, die Eignung für bestimmte Positionen im Unternehmen und die Attraktivität, durch die vorausgegangen Arbeit des Bewerbers in einer bestimmten Branche, zu bewerten.

Damit am Ende der Befragung eine sinnvolle Auswertung möglich ist, werden die Teilnehmer/-innen am Ende der Umfrage um eine Einordnung ihres Unternehmens in vorgegebene Branchen- und Mitarbeiteranzahlkategorien gebeten.

5. Auswahl der Unternehmen

Für die Untersuchung der Fragestellung des Forschungsprojektes werden Personen befragt, die in den alltäglichen Entscheidungsprozessen über Einstellung oder Ablehnung von Bewerbern involviert sind. In kleineren Unternehmen sind dies zumeist die Geschäftsführer selbst, in größeren Unternehmen hingegen Mitarbeiter und Verantwortliche der jeweiligen Personalabteilung. Für die Durchführung der Umfrage werden gezielt die zuvor genannten Personengruppen kontaktiert, um eine umfassende Resonanz zur Fragestellung der Forschungsarbeit zu erreichen.

Zum Erhalt von repräsentativen Rückmeldungen aus dem gesamten deutschen, industriellen Arbeitsmarkt, werden zuvor ausgewählte Unternehmen aller Branchen und Größen befragt. Die Kategorisierung der Branchenbereiche kann der Abbildung 6 entnommen werden.

Abbildung 6: Kategorisierung der Branchen

Um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erzielen, bedarf es einer Auswahl an Unternehmen, die in verschiedenen Regionen Deutschlands ansässig sind. Auf eine Angabe der regionalen Lage des Unternehmens durch die Teilnehmer/-innen wird bei der Umfrage bewusst verzichtet, um die Anonymität zu wahren. Denn die Merkmale Mitarbeiteranzahl, Branche und Region würde in vielen Fällen einen eindeutigen Rückschluss auf das jeweilige Unternehmen ermöglichen.

Wie bereits erwähnt, unterscheidet sich der gesamte Bewerbungs- und Einstellungsprozess bei kleineren Unternehmen, von dem Größerer. Bei großen Unternehmen bestehen darüber hinaus oftmals definierte Regeln oder Richtlinien für den Bewerbungsprozess und das Auswahlverhalten.

Auch Weltkonzerne, die deutlich über hunderttausend Mitarbeiter/innen aufweisen können werden untersucht. So ergibt sich eine Auswahl von Unternehmen, welche zwischen 18 und über 350.000 Mitarbeiter/innen beschäftigen.

Die Einordnung der Unternehmen anhand der Mitarbeiteranzahl wird durch sieben Größenkategorien vorgenommen.

- 20 bis 99
- 100 bis 499
- 500 bis 1.999
- 2.000 bis 9.999
- 10.000 bis 99.999
- 100.000 bis 199.999
- über 200.000

Für die quantitative Umfrage werden über 500 deutsche Unternehmen aller definierten Branchen, Größen und Regionen ausgewählt. Anschließend werden zu diesen Unternehmen die Kontaktdaten der Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen oder, bei kleineren Unternehmen, sonstiger Personen, welche für den Bewerbungs- und Einstellungsprozess verantwortlich sind, recherchiert. Im ersten Schritt werden diese Personen per E-Mail kontaktiert und zur Teilnahme an der Umfrage gebeten. Da die Rücklaufquote im Anschluss noch nicht zufriedenstellend ist, wird zu einigen Personen telefonisch Kontakt aufgenommen, um somit die Anzahl der Rückmeldungen zu erhöhen. Hierfür können nun gezielt Kontaktpersonen der Unternehmen, deren Branche oder Größe derzeit noch nicht oder wenig vertreten sind, kontaktiert werden. Mittels der Telefongespräche kann die Rücklaufquote auf 40 Teilnehmer/-innen erhöht werden, was im Anschluss eine Auswertung der Ergebnisse ermöglicht.

6. Ergebnisdarstellung

Mit der Beendigung der Umfrage haben 40 Teilnehmer die Umfrage vollständig beantwortet. Zusätzlich haben einige Umfrageteilnehmer/-innen, den Fragenkatalog zwar begonnen aber nach den ersten Fragen abgebrochen. Deren Antworten sind zu Beginn der Ergebnisauswertung berücksichtigt, sodass hier von einer 44 teilnehmerzählenden Basis ausgegangen wird.

Um aufzuzeigen, wie sich die teilnehmenden Unternehmen kategorisieren lassen, werden zunächst die in der Umfrage abgefragten Informationen zur Mitarbeiteranzahl und Branche dargestellt.

Hierbei wird ersichtlich, dass in etwa 50% der teilnehmenden Unternehmen eine Mitarbeiteranzahl von bis zu 500 MA aufweisen. 15% der Unternehmen beschäftigen mehr als 2000 MA. Leider erklärte sich kein/-e Mitarbeiter/-in der Personalabteilung eines Großkonzerns (über 100.000 MA) bereit, an der Umfrage teilzunehmen.

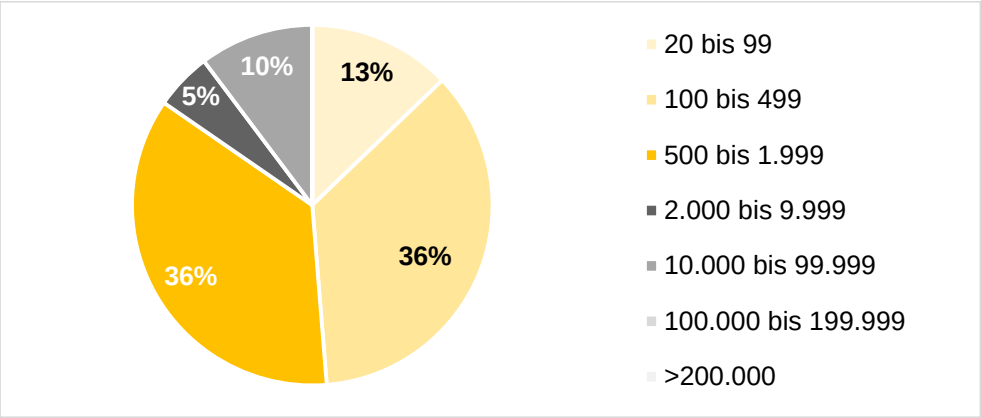


Abbildung 7: Mitarbeiteranzahl der teilnehmenden Unternehmen

Die Betrachtung der Branchen, aus welchen sich die Unternehmen der Umfrageteilnehmer/-innen zusammensetzen, weist eine relativ gute Streuung auf. Einzig aus den Bereichen der „Baubranche“ sowie „Textil & Bekleidung“ gibt es keine Teilnehmer. Diese Branchen werden im Folgenden nicht weiter betrachtet und aufgeführt. Dagegen kommen aus den Bereichen „Automobil & Zulieferer“, „Maschinen & Werkzeuge“ mit jeweils ca. 30% und dem Dienstleistungsbereich mit knapp 20% die meisten Umfrageteilnehmer.

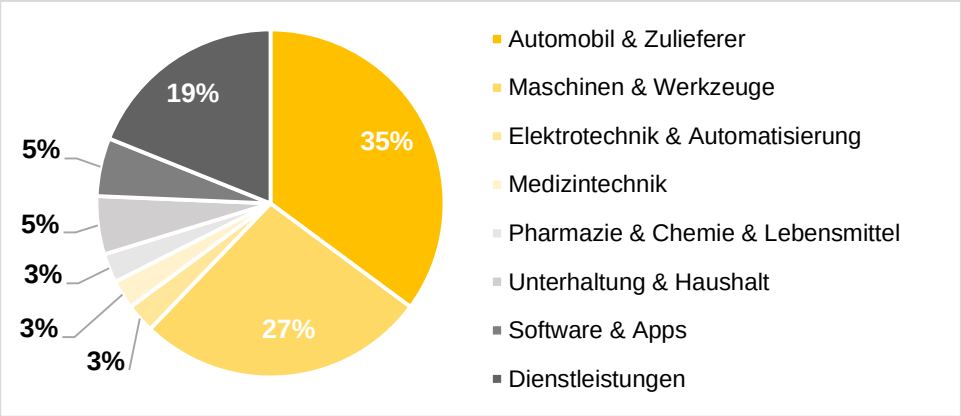


Abbildung 8: Branchenübersicht der teilnehmenden Unternehmen

Nachfolgend werden nun die Ergebnisse zu den einzelnen Fragen dargestellt und erläutert.

Wie bereits erwähnt, wird den Teilnehmern zur Erläuterung der Situation im ersten Schritt ein Szenario vorgestellt. Im Anschluss daran werden die Teilnehmer befragt, wie interessant sie eine solche Bewerbung grundsätzlich fänden.

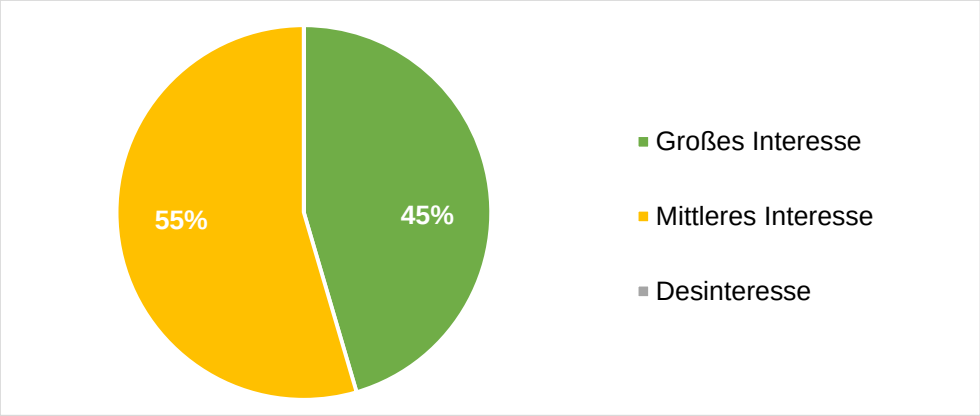


Abbildung 9: Ergebnisse zum Interesse an Bewerbungen von gescheiterten Start-up-Unternehmern

Anhand der Ergebnisse zeigt sich, dass alle der befragten Personalverantwortlichen ein grundsätzliches Interesse an Bewerbungen gescheiterter Start-up-Unternehmer haben. Wie wahrscheinlich die Einladung zu einem persönlichen Gespräch ist, sofern die fachlichen Qualifikationen stimmen, beantworten die Personalverantwortlichen in der nächsten Frage.

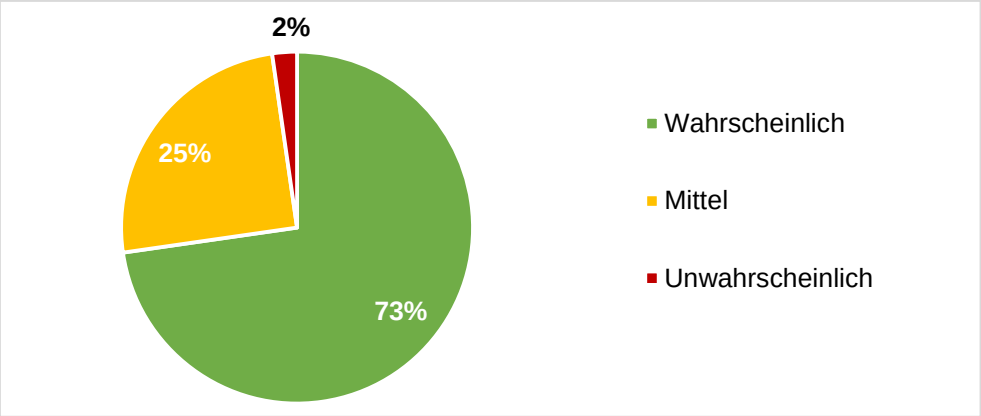


Abbildung 10: Ergebnisse zur Wahrscheinlichkeit einer Einladung zum Bewerbungsgespräch

Bei dieser Fragestellung haben 73% der Befragten eine Einladung für äußerst bis sehr wahrscheinlich gehalten. Für jeden Vierten ist eine Einladung mittelmäßig wahrscheinlich und für 2% unwahrscheinlich.

Bei der Untersuchung zu den Erfahrungen der Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen hinsichtlich Bewerbungen und Einstellungen von gescheiterten Start-up-Unternehmern zeigt sich, dass ca. 50% der Befragten bereits Bewerbungen erhielten. Von den Befragten geben 23% an, nicht zu wissen, ob sie bereits eine Bewerbung eines ehemaligen Start-up-Unternehmers erhalten haben. Bei den restlichen 28% ist noch keine solche Bewerbung eingegangen.

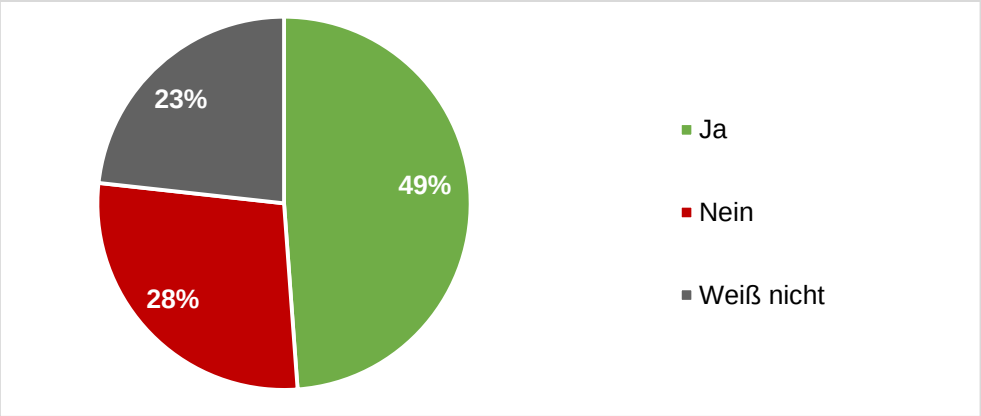


Abbildung 11: Ergebnis zum Erhalt von Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer

Über die Anzahl der bisher erhaltenen Bewerbungen ehemaliger Start-up-Gründer geben die Befragten folgende Rückmeldung:

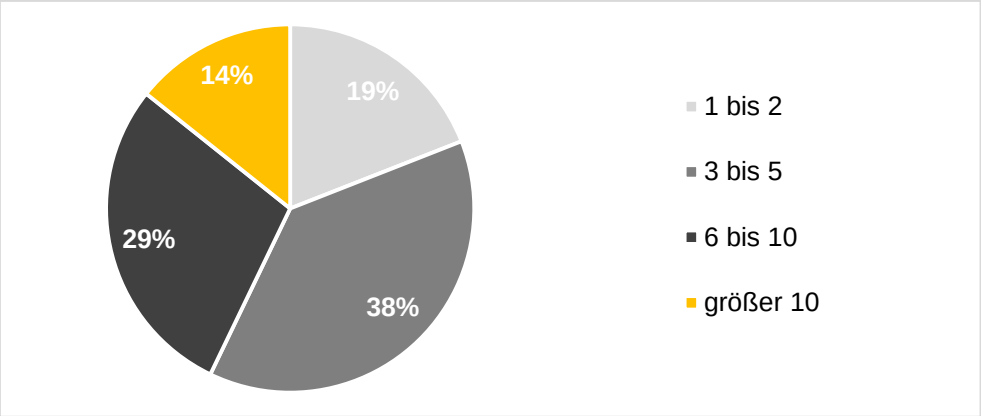


Abbildung 12: Ergebnisse zur Bewerberanzahl

Über 60% der Unternehmen erhielten bereits mehrfach Bewerbungen von ehemaligen Start-up-Unternehmern. Bei 14% der Befragten sind sogar schon mehr als zehn Bewerbungen gescheiterter Start-up-Unternehmer eingegangen.

Zum Einstellungsverhalten in Bezug auf diese Bewerbungen geben über 80% der Befragten an, einen Teil dieser Bewerber eingestellt zu haben. Nur eine/-r der Teilnehmer/-innen stellte hierbei alle Kandidaten im Unternehmen ein. Im Gegensatz dazu haben 14 % keinen Bewerber für eine Anstellung vorsehen können. Von den Mitarbeitern der Personalabteilungen geben des Weiteren 80% an, zufrieden bis sehr zufrieden mit der Arbeit der eingestellten Start-up-Gründer zu sein. Die restlichen 20% der Befragten teilen sich zu je 10% in äußerst zufrieden bzw. unzufrieden mit der Arbeit der ehemaligen Gründer auf.

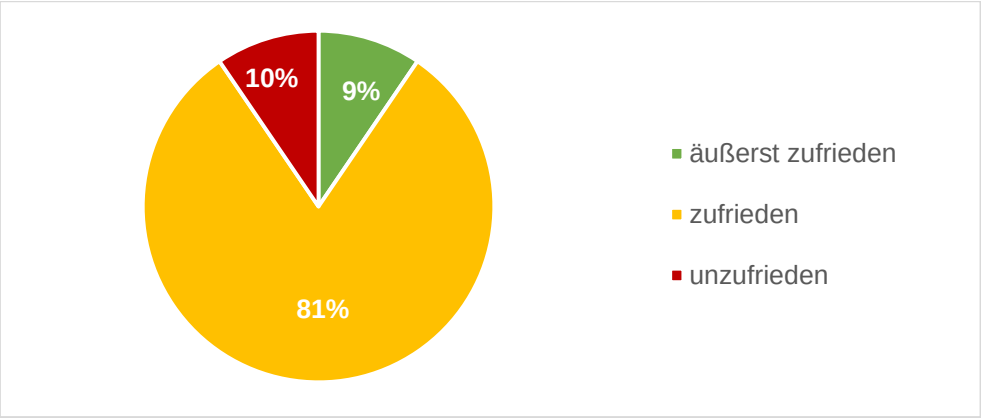


Abbildung 13 - Zufriedenheit der Personalverantwortlichen mit der Arbeit der eingestellten Start-up-Gründer

Bei der Befragung zum Einfluss der Überlebensdauer geben 36% an, dass eine längere Lebensdauer des Start-ups den Bewerber attraktiver macht.

Nur 7% finden eine kürzere Überlebensdauer besser. 57% haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht.

Im nächsten Schritt werden die Personalverantwortlichen zu möglichen Gründen für ein Scheitern der Start-ups befragt. Mit dieser Frage soll herausgefunden werden, inwieweit die Personalverantwortlichen „äußere“ oder persönliche Gründe für das Scheitern des Start-ups verantwortlich machen. In der unten dargestellten Abbildung 14 sind die genannten Gründe und die Zustimmung der Befragten in Prozent aufgezeigt.

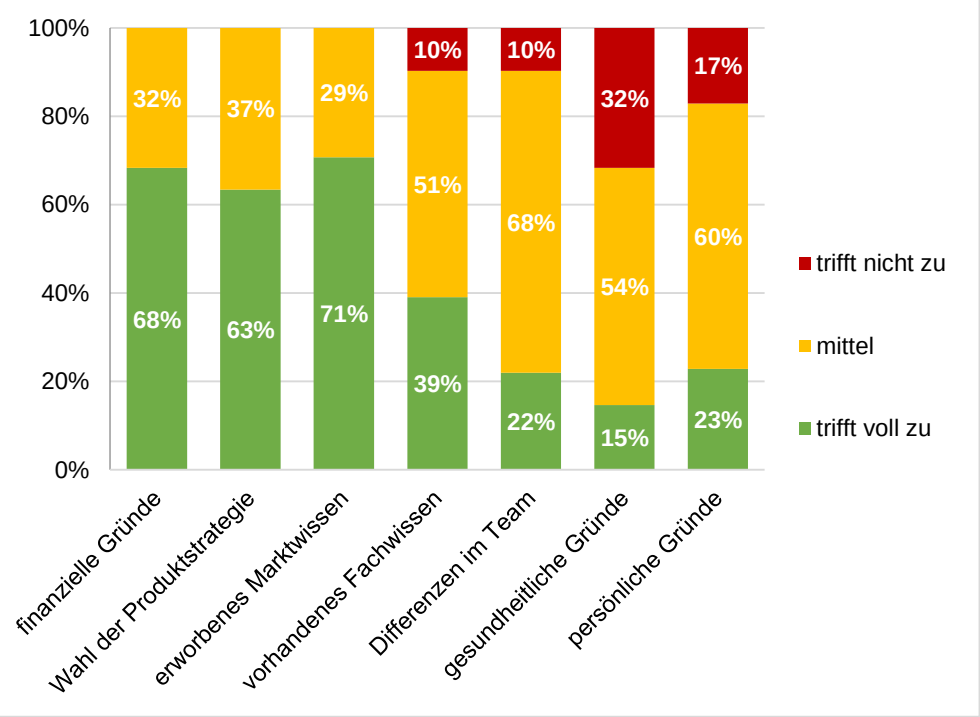


Abbildung 14: Ergebnisse zur Einschätzung der Gründe für das Scheitern

Finanzielle Gründe, die Wahl der Produktstrategie sowie die Kenntnis des Marktes werden als sehr wahrscheinliche Gründe angesehen. Persönliche oder gesundheitliche Gründe und Differenzen im Team werden als weniger ursächlich für das Scheitern des Start-ups erachtet.

Zu den Charaktereigenschaften mit Stärken und Schwächen der Start-up-Gründer werden die Personalverantwortlichen in der drauffolgenden Frage befragt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 15 dargestellt.

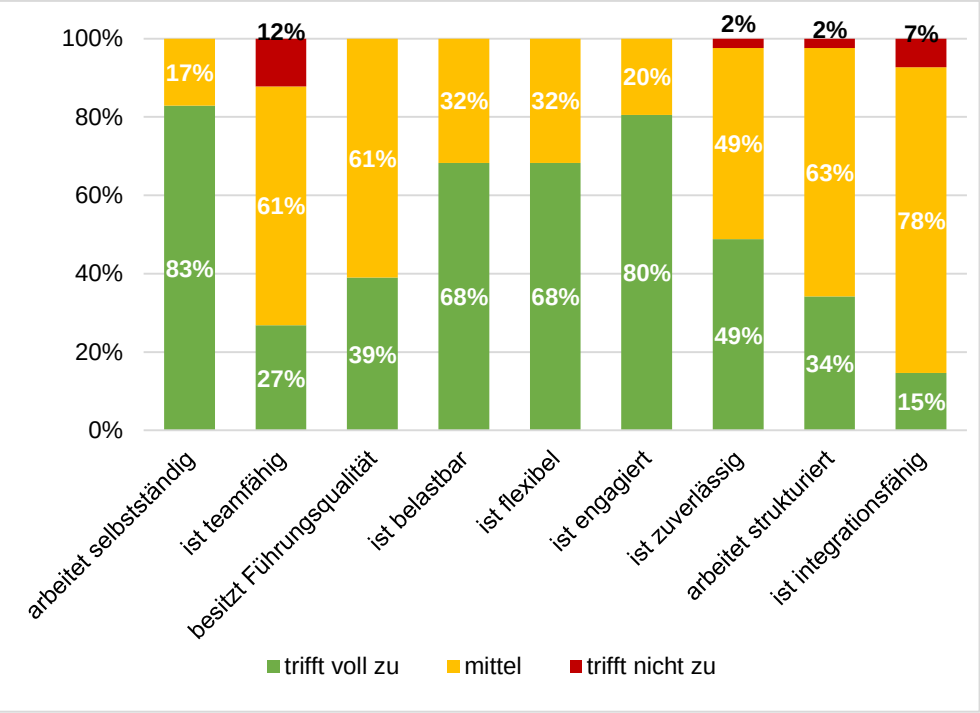


Abbildung 15: Ergebnisse zur Einschätzung der Charaktereigenschaften der Gründer

Eigenschaften wie eine selbstständige Arbeitsweise, Engagement, Flexibilität und Belastbarkeit schreiben mehr als zwei Drittel der Befragten den Start-up-Gründern zu. Integrationsfähigkeit, eine strukturierte Arbeitsweise und Teamfähigkeit sind Eigenschaften, die laut den Befragten weniger auf Start-up-Unternehmer zutreffen. Bei der Frage nach der Zuverlässigkeit oder der Führungsqualität sind die Meinungen eher geteilt.

Daran anschließend bewerten die Teilnehmer die Frage, ob Sie Start-up-Gründer für bestimmte Positionen besonders geeignet halten. Wie in der nachfolgenden Abbildung 16 dargestellt ist, ist die Meinung unter den Befragten sehr unterschiedlich. Zu etwa je einem Drittel sehen die Befragten eine besondere Eignung, keine Eignung oder machen keine Angabe.

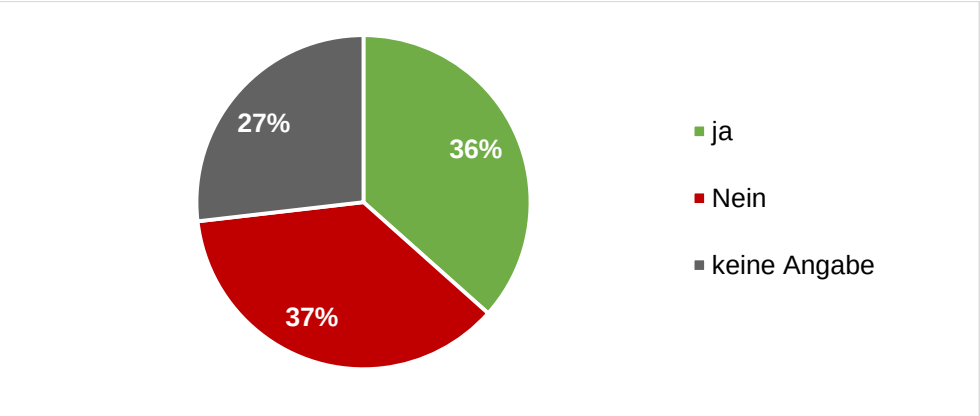


Abbildung 16: Ergebnis zur Eignung der Start-up-Gründer für bestimmte Positionen

Bei genauerem Nachfragen zur Einschätzung von spezifisch genannten Positionen und Funktionen zeichnet sich ein etwas klareres Bild ab.

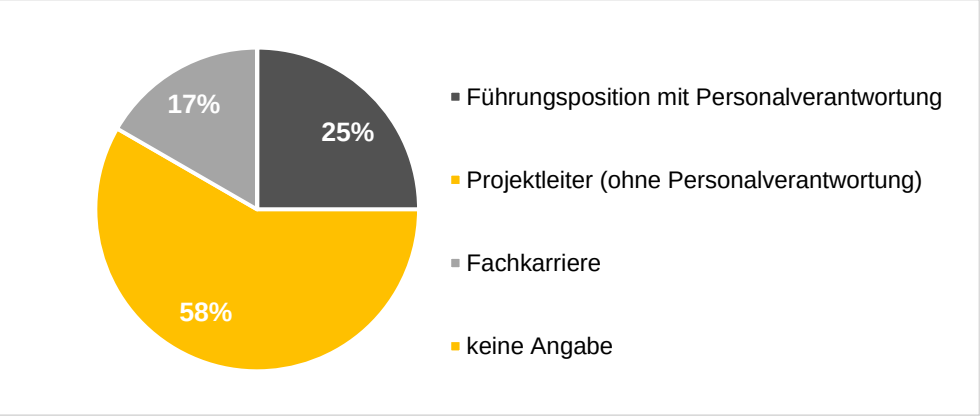


Abbildung 17: Ergebnisse zur Eignung von Start-up-Unternehmern für speziell aufgeführte Positionen

Wie in Abbildung 17 ersichtlich, sehen über 80% der Befragten die Start-up-Gründer für leitende Positionen als besonders geeignet an. Insbesondere für leitende Positionen ohne Personalverantwortung wird ihnen eine besonders hohe Eignung zugesprochen.

Ziel der nächsten Fragestellung ist es, ein Feedback zu bekommen, ob es Präferenzen in Bezug zu Branchen und Branchennähe der Start-up-Gründer gibt. Die Befragten sollen hierbei angeben, ob der Bezug zu einer Branche die ehemaligen Start-up-Gründer für sie als Bewerber attraktiver machen würde.

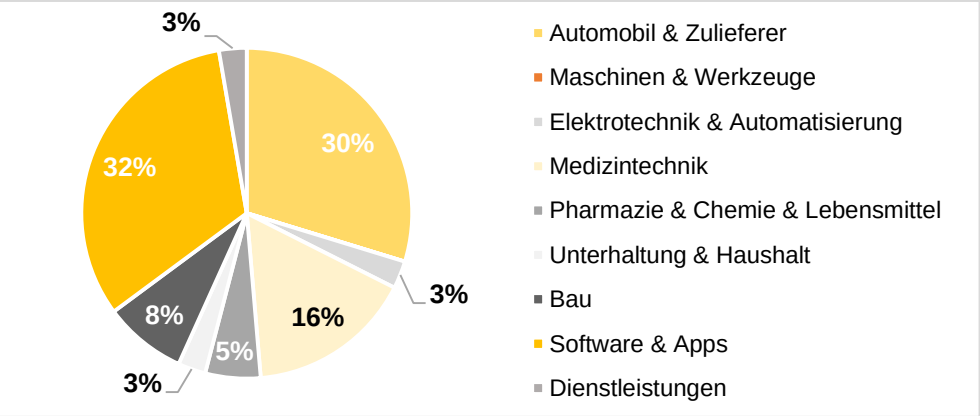


Abbildung 18: Ergebnisse zur Bewertung der Attraktivität von spezifischen Branchen

Auffällig ist, dass insbesondere die „Software & App“ sowie die „Automobil & Zulieferer“ Industrie als die Branchen mit der höchsten Zustimmung bewertet werden, obwohl von dem Bereich „Software & App“ nur 5% an der Umfrage teilgenommen haben.

7. Auswertung

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse, dass eine einfache Beantwortung dieser komplexen Fragestellung und Sachverhalte nicht möglich ist. Unterschiedliche Aspekte und Themenfelder zeigen aber, dass es durchaus Tendenzen und vorherrschende Meinungen gibt.

Insgesamt kann gesagt werden, dass ein sehr großer Teil der Befragten, Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer sehr interessant finden. Dies widerspricht im ersten Schritt der Sorge, dass die Bewerbung eines gescheiterten Start-up-Gründers keine Beachtung findet. Allerdings zeigt sich bei den Fragen eins und zwei ein Unterschied zwischen dem Interesse an der Bewerbung und der Wahrscheinlichkeit einer Einladung (bei Vorhandensein von geeigneten Qualifikationen). Während 55% der Befragten großes Interesse und 45% mittleres Interesse an der Bewerbung von gescheiterten Start-up-Unternehmern angeben (Abbildung 19), sehen 73% der Befragten eine Einladung als wahrscheinlich, 25% als mittelwahrscheinlich und 2% sogar als unwahrscheinlich an (Abbildung 20). Dies bedeutet, dass das bloße Interesse an der Bewerbung für die Personalverantwortlichen nicht zwangsläufig gleichbedeutend mit der Wahrscheinlichkeit einer Einladung zum Bewerbungsgespräch ist. Dieser Aspekt wurde nochmals im Hinblick auf die Unternehmensgröße ausgewertet, was in den nachfolgenden beiden Abbildungen dargestellt ist.

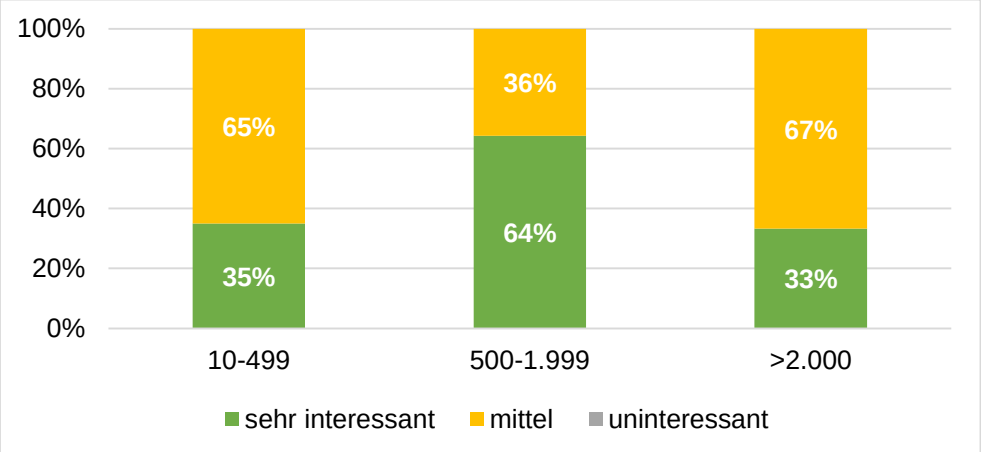


Abbildung 19: Ergebnis zur Interessantheit von Start-up-Gründer-Bewerbungen nach Unternehmensgröße

Zu erkennen ist hier, dass die mittelgroßen Unternehmen mit 500 bis 2000 MA das größte Interesse an den Bewerbungen zeigen. Von diesen Befragten

geben 64% an, die Bewerbungen äußerst interessant zu finden. Bei den kleinen Unternehmen (<500 MA) und großen Unternehmen (>2.000 MA) zeigt sich ein sehr ähnliches Bild. Jeweils ein Drittel geben an diese Bewerbungen äußerst interessant zu finden und jeweils zwei Drittel der Befragten zeigen ein mittleres Interesse.

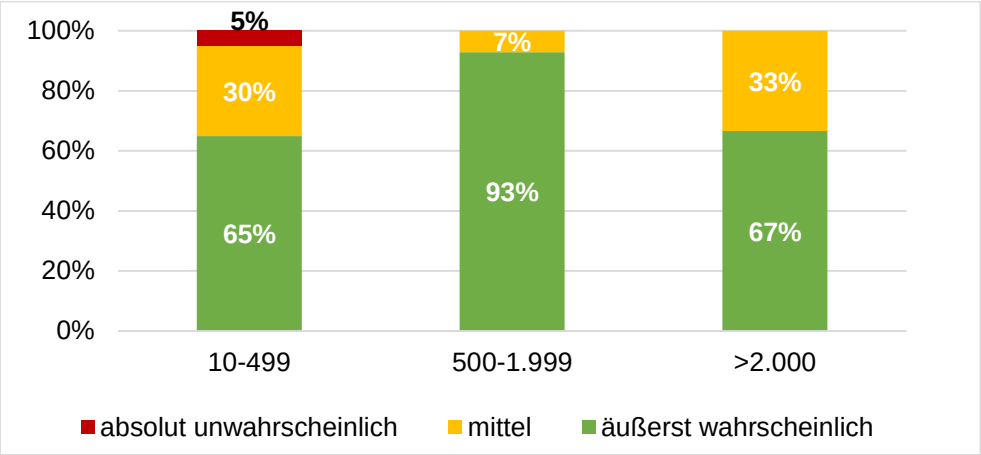


Abbildung 20: Ergebnis zur Wahrscheinlichkeit einer Einladung nach Unternehmensgröße

In Bezug auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung ist zu sehen, dass wieder bei den mittleren Unternehmen die höchste Wahrscheinlichkeit für den Erhalt einer Einladung zu einem persönlichen Gespräch besteht. Aus Sicht von gescheiterten Start-up-Gründern scheint damit eine Bewerbung bei Unternehmen mit einer mittleren Mitarbeiteranzahl sehr erfolgversprechend zu sein, vorausgesetzt die fachlichen Qualifikationen sind vorhanden.

Zusammenhängend mit dem dargestellten Phänomen stellt sich die Frage, ob es bestimmte Gründe für die Einschätzung der Bewerbungen gibt. Ein Grund könnte die Unternehmensgröße sein. So könnte bei kleinen Unternehmen das Unternehmen ggf. zu klein für eine weitere Führungspersönlichkeit sein oder es wenig passende Stellen geben. Bei größeren Unternehmen könnten die häufig klar definierten Prozesse und Strukturen als nicht passend für häufig freier arbeitende ehemalige Start-up-Gründer angesehen werden. Ein ganz anderer Grund könnte die mangelnde Erfahrung mancher Personalverantwortlichen mit der Bewerbergruppe von gescheiterten Start-up-Gründern sein, die auf Basis dieser Erkenntnislücke zu einer falschen Einschätzung gelangen. Diese Fragestellung kann anhand der Umfragedaten untersucht und analysiert werden. Die zugehörige Grafik mit der Darstellung des Erhalts dieser Bewerbungen nach Unternehmensgröße ist nachfolgend visualisiert.

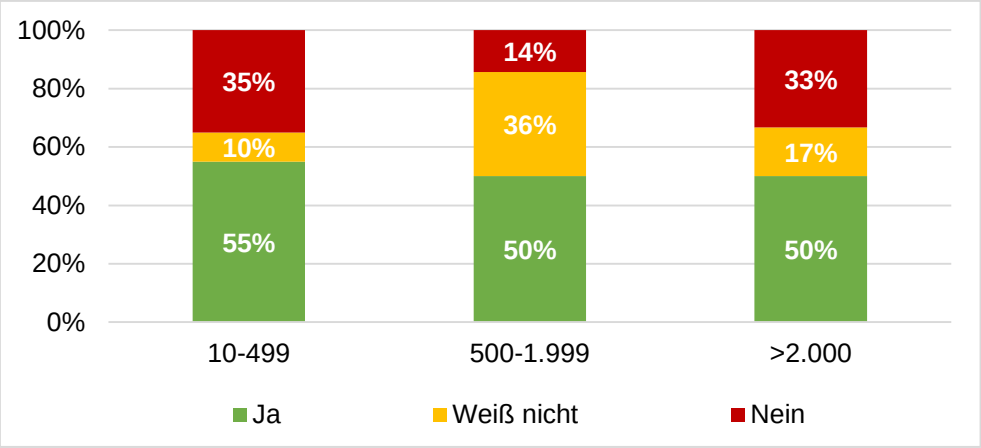


Abbildung 21: Ergebnis zum Erhalt von Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer nach Unternehmensgröße

Anhand der Abbildung 21 lässt sich erkennen, dass etwa die Hälfte der Unternehmen bereits Bewerbungen gescheiterter Start-up-Unternehmer erhalten haben. Dieser Anteil ist jedoch unabhängig von der Unternehmensgröße. Dies bestätigt die nachfolgende Abbildung 22, welche die Häufigkeit des Erhalts von Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer in Abhängigkeit der Unternehmensgröße anzeigt.

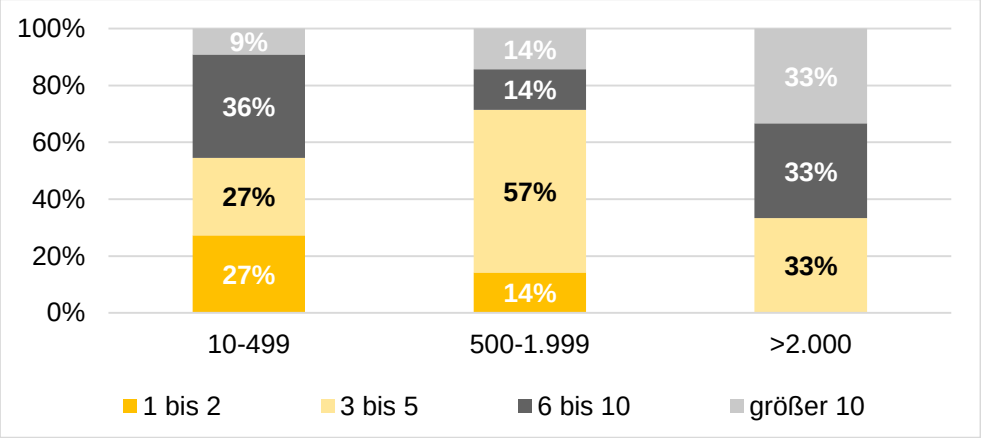


Abbildung 22: Ergebnis zur Häufigkeit des Bewerbungserhalts nach Unternehmensgröße

Das heißt den Einschätzungen zum Interesse und der Wahrscheinlichkeit einer Einladung liegt über alle Unternehmensgrößen hinweg in etwa der gleiche Erfahrungsschatz zu Grunde. Damit scheint die Tendenz einer positiven Haltung mittlerer Unternehmen gegenüber gescheiterten Start-up-Gründern tatsächlich in der Unternehmensgröße oder -struktur und nicht in der Erfahrung mit solchen Bewerbungen begründet.

Bei der Untersuchung des Antwortverhaltens anhand der Branche lassen sich zusätzlich interessante Aspekte erkennen. In der Automobilbranche sowie den zu sonstigen Branchen zusammengefassten Umfrageteilnehmern

(Elektronik & Automatisierung, Medizintechnik, Pharmazie, Unterhaltung & Haushalt, Software & Apps) ist das Interesse auf einem positiven Niveau relativ ausgeglichen. Dahingegen ist die Tendenz im Maschinen- & Werkzeugbau deutlich weniger optimistisch bzw. das Interesse geringer. Im Bereich der Dienstleistungen ist unter den Branchen das größte Interesse für Bewerbungen gescheiterter Start-up-Gründer zu erkennen. Dafür können Gründe wie die Erwartungshaltung einer erhöhten Flexibilität der gescheiterten Start-up-Gründer sprechen, welche im Dienstleistungsgewerbe von großer Bedeutung ist.

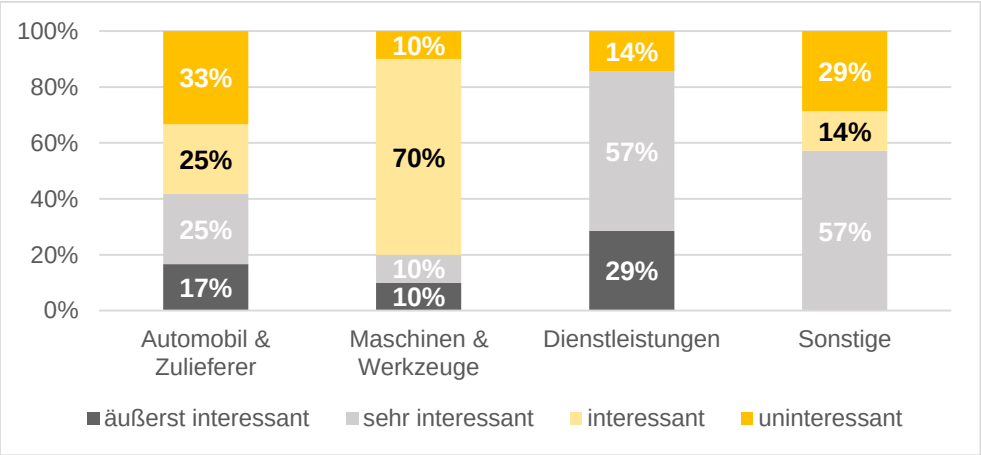


Abbildung 23: Interesse an Start-up-Gründer-Bewerbungen nach Branchen

Bei der Einschätzung der Gründe für das Scheitern von Start-up-Unternehmen sehen die Mehrzahl der Befragten finanzielle Gründe, die Wahl der Produktstrategie sowie das erworbene Marktwissen als Hauptgründe an. Diese Gründe sind stark mit den Fähigkeiten, der Planung und dem Einsatz der Start-up-Gründer verbunden. Dagegen scheinen für die Befragten äußere Einflussgrößen wie persönliche oder gesundheitliche Gründe eine untergeordnete Rolle für das Scheitern der Start-ups zu spielen. Insgesamt scheinen die Einschätzungen hier aber ähnlich zu sein. Eine etwas geteilte Meinung gibt es nur bei der Einordnung des vorhandenen Fachwissens und von Differenzen im Team.

In Bezug auf die Eignung der gescheiterten Start-up-Gründer für bestimmte Positionen im Unternehmen ist die Meinung der Befragten grundsätzlich geteilt. Im ersten Schritt haben die Befragten keine klare Zustimmung zur Eignung für bestimmte Positionen gesehen. Bei der Untersuchung konkreter Funktionen hat sich aber ein klares Bild abgezeichnet. Wenig Zustimmung erhält die Eignung zur Fachkarriere. Etwa ein Viertel der Befragten sehen

gescheiterte Start-up-Gründer in einer Führungsposition mit zugehöriger Personalverantwortung am besten positioniert. Eine Einstellung für eine leitende oder koordinative Funktion in einem Projekt scheint mit einer Zustimmung von fast zwei Dritteln der geeignetste Funktionsbereich für gescheiterte Start-up-Unternehmer zu sein. Daraus kann geschlossen werden, dass eine Bewerbung auf eine Projektleiterstelle wohl die größten Erfolgsaussichten für gescheiterte Start-up-Gründer hat.

Eine klare Präferenz scheinen die Personalverantwortlichen in Bezug auf das Fachgebiet und die Branche zu haben. Von den Befragten gab es kaum Zustimmung für Start-up-Gründer mit Erfahrungen im Bereich „Elektro & Automatisierung“, „Unterhaltung & Haushalt“ sowie „Dienstleistungen“. Darüber hinaus hat keiner der Umfrageteilnehmer Bewerbern aus dem Maschinen- und Werkzeugbau eine erhöhte Attraktivität zugeschrieben. Auffällig ist der relativ hohe Teilnehmeranteil aus dem Dienstleistungs- als auch aus dem Maschinen- & Werkzeugbau. Auf deutlich größeres Interesse stoßen laut den Befragten, Bewerber mit Bezug zur Medizintechnikbranche. Die mit Abstand größte Attraktivität wird Start-up-Gründern aus der „Automobil & Zulieferer“ sowie der „Software & App“ Branche nachgesagt. Etwa 30% sprechen Bewerbern mit Bezug zur Automobilbranche eine hohe Attraktivität zu. Dies entspricht in etwa dem Anteil der Umfrageteilnehmer aus der Automobilbranche. Hervorzuheben ist allerdings, dass sowohl aus dem Bereich der Medizintechnik als auch dem Bereich von Software & Apps nur wenige Teilnehmer an der Umfrage mitgemacht haben. Diese Bereiche scheinen als besonders zukunftsfähig betrachtet zu werden und das Know-how aus diesem Bereich gewinnbringend für Unternehmen, egal aus welcher Branche, zu sein. Gescheiterte Start-up-Gründer, welche im Bereich der Automobilindustrie oder im Software & App Bereich tätig waren, scheinen bei möglichen Einstellungsverfahren Vorteile zu haben.

Zusammenfassen ist jedoch keine einheitliche und klare Antwort auf die Fragestellung der Forschungsarbeit möglich. Eine Einstellung hängt sehr stark von der Person selbst und ihrem bisherigem Lebenslauf ab. Die Befürchtung eingeschränkte Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu haben, kann mit der Umfrage nicht bestätigt werden. Gewisse Tendenzen und Meinungsbilder lassen sich zwar erkennen, diese zeichnen aber nicht zwangsläufig ein negatives oder nachteiliges Bild von gescheiterten Start-up-Gründern.

8. Ableitung Forschungsaktivitäten & Fazit

Stellt nun das Scheitern mit einer eigenen Unternehmensgründung ein Risiko für das spätere Berufsleben dar? Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die meisten Unternehmen keine ablehnende Haltung gegenüber gescheiterten Start-up-Gründern zeigen. Die Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen legen bei dem Einstellungsprozess deutlich mehr Wert auf die Persönlichkeit des Bewerbers und dessen gesamten Lebenslauf. Ohnehin sind das Scheitern und insbesondere der Grund des Scheiterns nicht immer oder sogar selten in der Bewerbung enthalten. Wenn bekannt ist, dass es sich beim Bewerber um einen gescheiterten Start-up-Gründer handelt, scheinen die Unternehmen branchenunabhängig überwiegend ehemalige Gründer aus der „Software & Apps“-Branche zu präferieren. Erfahrung auf diesem Gebiet scheint, selbst bei einem Scheitern, von dem Großteil der befragten Unternehmen geschätzt zu sein. Dies stützt sich allerdings in erster Linie auf die Aussagen der Personalabteilung von klein- und mittelständischen Betrieben.

An der Umfrage nahmen überwiegend Unternehmen bis zu 1.999 Mitarbeiter/innen teil. Da verhältnismäßig wenig große Unternehmen, bzw. keines mit über 100.000 Beschäftigten, bereit waren an der Umfrage teilzunehmen, ist die Repräsentativität in diesem Bereich nicht gewährleistet. Hier ist es empfehlenswert, die Umfrage weiter auszuweiten um Rückmeldung weiterer Großkonzerne zu bekommen. Alternativ könnte mit diesen eine qualitative Befragung durchgeführt werden, um so die geringe Teilnehmeranzahl, aufgrund der fehlenden Bereitschaft, zu kompensieren.

Gleiches gilt, hinsichtlich der Branchen, für „Baugewerbe“ sowie „Textil & Bekleidung“, da hier ebenfalls keine Teilnehmer für die Umfrage gewonnen werden konnten. Hier könnte eine branchenspezifische erneute Umfrage zu erhöhter Repräsentanz führen. Erfreulich ist hingegen die Teilnahmebereitschaft der Branchen „Maschinen & Werkzeuge“, „Automobil & Zulieferer“ sowie dem Dienstleistungsbereich, aus welchen sich durch die hohe Teilnehmeranzahl durchaus repräsentative Aussagen ableiten lassen. Interessant wäre auch noch das Erfragen anderer, beispielsweise Branchen mit dem Fokus auf der Kreativität. Hier könnten andere Anforderungen und Erwartungshaltungen zu veränderten Ergebnissen der Umfrage führen.

Zu bemerken sei im Allgemeinen die subjektive Einschätzung der Teilnehmer/-innen. Diese variiert unter Umständen zwischen den einzelnen Mitarbeiter/innen der Personalabteilung eines Unternehmens. Die Teilnehmer repräsentieren zwar deren Unternehmen und geben mit hoher Wahrscheinlichkeit dessen Tendenzen wieder, doch ein pauschales Gleichsetzen der gegebenen Aussagen mit der Philosophie einer ganzen Personalabteilung eines Unternehmens sollte vermieden werden.

Wie bereits oben erwähnt, wurde zur Erhaltung der Anonymität auf eine Kategorisierung der Regionen verzichtet. Nichtsdestotrotz scheint diese Kategorisierung im Allgemeinen durchaus interessant zu sein, um beispielsweise Differenzen zwischen den alten und neuen Bundesländern aufzuzeigen. Durch eine weitere Umfrage könnten diese aufgezeigt werden.

Eine einmalige Durchführung der Umfrage liefert keinerlei Aussage hinsichtlich der zeitlichen Entwicklung. Eine erneute Betrachtung in wenigen Jahren könnte helfen, um Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. Hierbei könnten Änderungen der Denkweise oder Philosophie der Personalabteilungen identifiziert werden.

Durch die Umfrage konnte zudem nicht aufgezeigt werden, ob sich die bereits beworbenen ehemaligen Start-up-Gründer, bereits vor der Gründung in einem Angestelltenverhältnis befanden. Zusätzlich dazu wäre es durchaus interessant, ob diese zuvor einen „Restart“ durchführten. Auch eine Angabe, ob diese bereits während oder direkt nach dem Studium, bzw. der Ausbildung, gründeten, erscheint hier nicht uninteressant. Da den Mitarbeiter/innen der Personalabteilung diese Informationen womöglich nicht vorliegen, wäre hier ein namentliches Erfragen der ehemaligen Start-up-Gründer bei diesen erforderlich, um eine qualitative Befragung durchführen zu können.

So gibt es Bereiche und Aspekte der komplexen Fragestellung welche zur umfassenden Betrachtung weiterführend untersucht werden sollten. Insgesamt wird jedoch deutlich, dass die Befürchtung eingeschränkter Chancen gescheiterter Start-up-Gründer am Arbeitsmarkt nicht bestätigt werden kann. Auch gibt es keine Hinweise, dass diese Tatsache alleine ein Ausschlusskriterium für Einstellungen in ein Angestelltenverhältnis ist. Damit stellt die Umfrage ein wertvolles Feedback für zögernde Start-up-Gründer dar.

9. Literaturverzeichnis

Bogott, Nicole; Rippler, Stefan; Woischwill, Branko (2017): Im Startup die Welt gestalten. Wie Jobs in der Gründerszene funktionieren. Wiesbaden, s.l.: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2017): Arbeitslose und Arbeitslosenquote. Online verfügbar unter www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote, zuletzt geprüft am 18.07.2017.

Busch-Casler, Julia; Haubner, Simone; Proksch, Dorian; Stranz, Wiebke (2016): Analyse des Gründungsgeschehens in Deutschland. Mit Vorschlägen zur Verbesserung der Gründungsbedingungen. Hg. v. Andreas Pinkwart. HHL Leipzig Graduate School of Management. Online verfügbar unter https://www.hhl.de/fileadmin/texte/publikationen/studien/LS_Innovation/Analyse_des_Gruendungsgeschehens_in_Deutschland.pdf, zuletzt geprüft am 18.07.2017.

Crutzen, Nathalie (2009): Essays on the Prevention of Small Business Failure: Taxonomy and Validation of Five Explanatory Business Failure Patterns (EBFPs). Hg. v. Académie Universitaire Wallonie -Europe und HEC-Ecole de Gestion de l'Université de Liège. Lüttich.

Egeln, Jürgen; Falk, Ulrich; Heger, Diana; Höwer, Daniel; Metzger, Georg (2010): Ursachen für das Scheitern junger Unternehmen in den ersten fünf Jahren ihres Bestehens. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Mannheim und Neuss. Online verfügbar unter ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Scheitern_junger_Unternehmen_2010.pdf, zuletzt geprüft am 18.07.2017.

Friar, John. H.; Meyer, Marc H. (2003): Entrepreneurship and Start-Ups in the Boston Region. Factors Differentiating High-Growth Ventures from Micro-Ventures. In: *Small Business Economics* (21), S. 145–152, zuletzt geprüft am 17.07.2017.

Fueglistaller, Urs; Müller, Christoph; Volery, Thierry (2004): Entrepreneurship. Modelle - Umsetzung - Perspektiven Mit Fallbeispielen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wiesbaden: Gabler.

Kay, Rosemarie; Kranzusch, Peter; Suprinovič, Olga; Werner, Arndt (2004): Restart: Eine zweite Chance für gescheiterte Unternehmer? Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag (Schriften zur Mittelstandsforschung, 103).

Kollmann, Tobias; Stöckmann Christoph; Hensellek, Simon; Kensbock, Julia (2016): 4. Deutscher Startup Monitor 2016. Hg. v. KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Bundesverband Deutsche Startups e.V., zuletzt geprüft am 17.07.2017.

Kuckertz, Andreas; Mandl Christoph; Allmendinger, Martin P. (2015): Gute Fehler, schlechte Fehler. - wie tolerant ist Deutschland im Umgang mit gescheiterten Unternehmen? Universität Hohenheim. Stuttgart, 2015. Online verfügbar unter https://www.uni-hohenheim.de/uploads/media/2015_Kuckertz_et_al_Gute_Fehler_15-08-24.pdf, zuletzt geprüft am 10.11.2016.

Kühnapfel, Jörg B. (2015): Prognosen für Start-up-Unternehmen. Place of publication not identified: Springer Science and Business Media.

Kunert, Sebastian (Hg.) (2016): Failure management. Ursachen und folgen des scheiterns. Berlin, Germany: Springer Gabler.

Lang, Sabine (2014): Empirische Forschungsmethoden. Skript zur Lehrveranstaltung. Universität Trier. Bad Dürkheim. Online verfügbar unter https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb1/prof/PAD/SP2/Allgemein/Lang_Skript_komplett.pdf, zuletzt geprüft am 20.07.2017.

Lüdke, Christian; Höher, Friederike; Höher Peter (2007): Weshalb "Schöner Scheitern lernen"Sinn macht. Veröffentlichung für den Newsletter Unternehmenskultur/CSR. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2007_xcms_bst_dms_22693-2.pdf, zuletzt geprüft am 12.11.2016.

Metzger, Georg (2016): KfW-Gründungsmonitor 2016 - Arbeitsmarkt trübt Gründungslust deutlich - Innovative Gründer behaupten sich. Hg. v. KfW Bankengruppe. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/Gr%C3%BCndungsmonitor-2016.pdf, zuletzt geprüft am 05.05.2017.

Nathusius, Klaus (2001): Grundlagen der Gründungsfinanzierung. Instrumente - Prozesse - Beispiele. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Neumann, Michael (2016): Wie Start-ups scheitern. Theoretische Hintergründe und Fallstudien innovativer Unternehmen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Ripsas, Sven; Tröger, Steffen (2015): 3. Deutscher Startup Monitor. Hg. v. KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Bundesverband Deutsche Startups e.V., zuletzt geprüft am 18.07.2017.

Röbken, Heinke; Wetzel, Kathrin (2016): Qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Carl von Ossietzky Universität. Oldenburg.

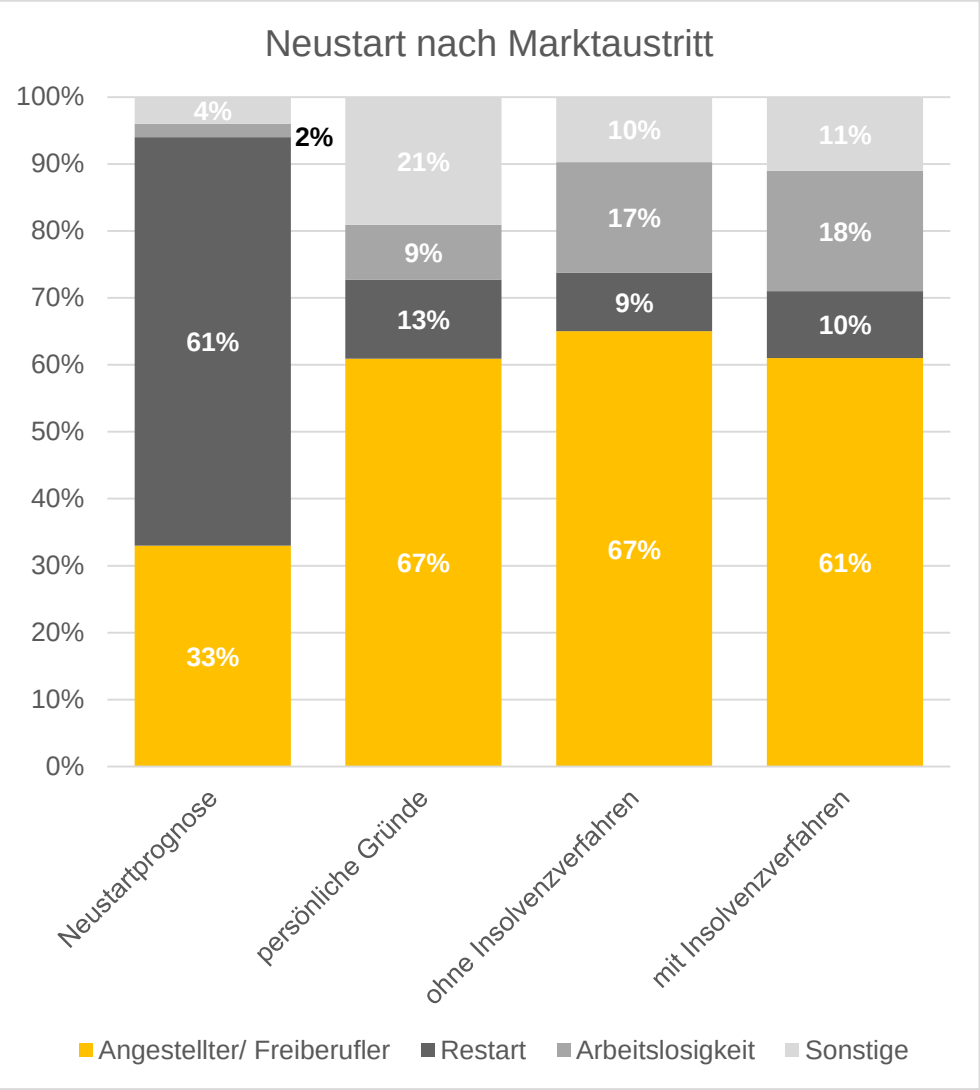
Schäfer, Matthias; Ternès, Anabel (Hg.) (2016): Start-ups international: Gründergeschichten rund um den Globus. Erfolgsfaktoren, Motivationen und persönliche Hintergründe. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schramm, Dana Melanie; Carstens, Jakob (2014): Startup-Crowdfunding und Crowdinvesting. Ein Guide für Gründer: Mit Kapital aus der Crowd junge Unternehmen online finanzieren. Place of publication not identified: Springer Science and Business Media.

Wetzel, W. E. (1997): Venture Capital. In: William D. Bygrave und Dan D'Heilly (Hg.): The portable MBA in entrepreneurship case studies. New York, NY: Wiley (The portable MBA series), S. 184–209.

10. Anhang

Anhang A: Neustart von gescheiterten Start-up-Unternehmern nach dem Marktaustritt in Anlehnung an Egeln et al. (2010), S. 74 und Kollmann et al. (2016), S. 28



Anhang B: E-Mailvorlage für das Verschicken der Umfrage

Sehr geehrte(r) Frau / Herr Mustermann,

als Personalverantwortliche(r) im Unternehmen beschäftigen Sie sich täglich mit der Personalentwicklung, den Bewerbungsprozessen und vielen Bewerbern. Unser Forschungsprojekt am Institute for Human Engineering & Empathic Design an der Hochschule Pforzheim (heedPF) beschäftigt sich mit einer ganz bestimmten Bewerbergruppe, den **Gründerinnen und Gründern von Startups**.

Hierbei soll untersucht werden, ob **das Scheitern mit einer eigenen Unternehmensgründung ein Risiko für das spätere Berufsleben darstellt**. Gerne würden wir Ihre Meinung dazu erfahren und Sie daher herzlich zur Teilnahme einladen.

Das Ausfüllen des Fragebogens wird etwa 5 Minuten dauern und ist selbstverständlich anonym und freiwillig. Sie haben bis Freitag, den 02.Juni 2017 Gelegenheit zur Teilnahme.

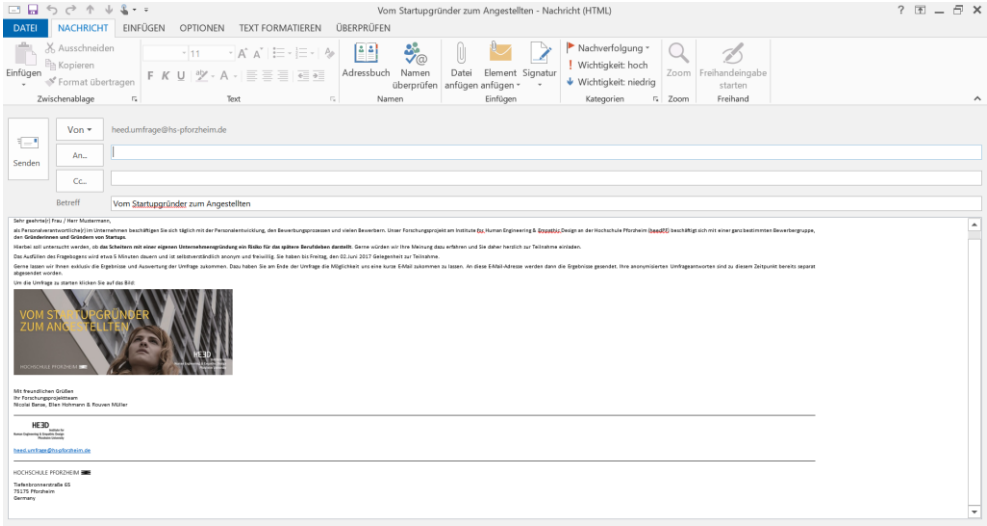
Gerne lassen wir Ihnen exklusiv die Ergebnisse und Auswertung der Umfrage zukommen. Dazu haben Sie am Ende der Umfrage die Möglichkeit uns eine kurze E-Mail zukommen zu lassen. An diese E-Mail-Adresse werden dann die Ergebnisse gesendet. Ihre anonymisierten Umfrageantworten sind zu diesem Zeitpunkt bereits separat abgesendet worden.

Um die Umfrage zu starten klicken Sie auf das Bild:

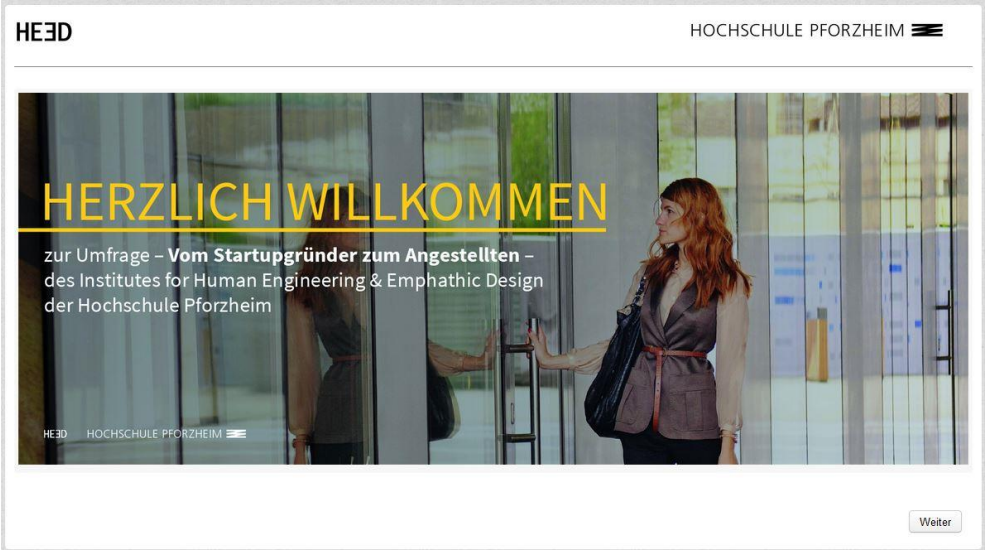
Mit freundlichen Grüßen

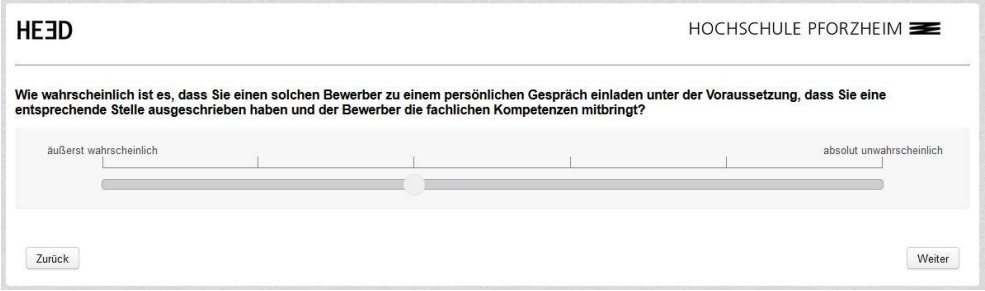
Ihr Forschungsprojektteam

Nicolai Banse, Ellen Hohmann & Rouven Müller

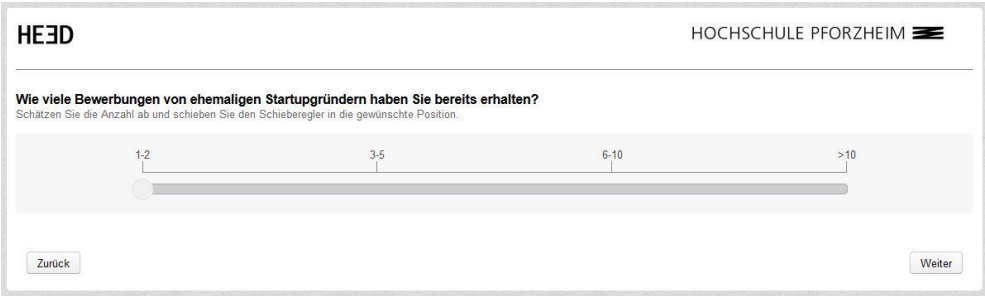

Vom Startupgründer zum Angestellten - Nachricht (HTML)
DATEI
NACHRICHT
EINFÜGEN
OPTIONEN
TEXT FORMATIEREN
ÜBERPRÜFEN
Einfügen
Ausschneiden
Kopieren
Format übertragen
Zwischenablage
Text
Adressbuch
Namen überprüfen
Namen
Datei anfügen
Element anfügen
Signatur
Einfügen
Nachverfolgung
Wichtigkeit: hoch
Wichtigkeit: niedrig
Kategorien
Zoom
Zoom
Freihandeingabe starten
Freihand
Senden
Von
heed.umfrage@hs-pforzheim.de
An...
Cc...
Betreff
Vom Startupgründer zum Angestellten
Sehr geehrte(r) Frau / Herr Mustermann,
als Personalverantwortliche(r) im Unternehmen beschäftigen Sie sich täglich mit der Personalentwicklung, den Bewerbungsprozessen und vielen Bewerbern. Unser Forschungsprojekt am Institute for Human Engineering & Empathic Design an der Hochschule Pforzheim (heed!®) beschäftigt sich mit einer ganz bestimmten Bewerbergruppe, den Gründerinnen und Gründern von Startups.
Hierbei soll untersucht werden, ob das Scheitern mit einer eigenen Unternehmensgründung ein Risiko für das spätere Berufsleben darstellt. Gerne würden wir Ihre Meinung dazu erfahren und Sie daher herzlich zur Teilnahme einladen.
Das Ausfüllen des Fragebogens wird etwa 5 Minuten dauern und ist selbstverständlich anonym und freiwillig. Sie haben bis Freitag, den 02.Juni 2017 Gelegenheit zur Teilnahme.
Gerne lassen wir Ihnen exklusiv die Ergebnisse und Auswertung der Umfrage zukommen. Dazu haben Sie am Ende der Umfrage die Möglichkeit uns eine kurze E-Mail zukommen zu lassen. An diese E-Mail-Adresse werden dann die Ergebnisse gesendet. Ihre anonymisierten Umfrageantworten sind zu diesem Zeitpunkt bereits separat abgespeichert worden.
Um die Umfrage zu starten klicken Sie auf das Bild:
VOM STARTUPGRÜNDER
ZUM ANGESTELLTEN
HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Mit freundlichen Grüßen
Ihr Forschungsprojektteam
Nicolai Banse, Ellen Hohmann & Rouven Müller
HE3D
heed.umfrage@hs-pforzheim.de
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Tiefenbronnerstraße 65
75175 Pforzheim
Germany

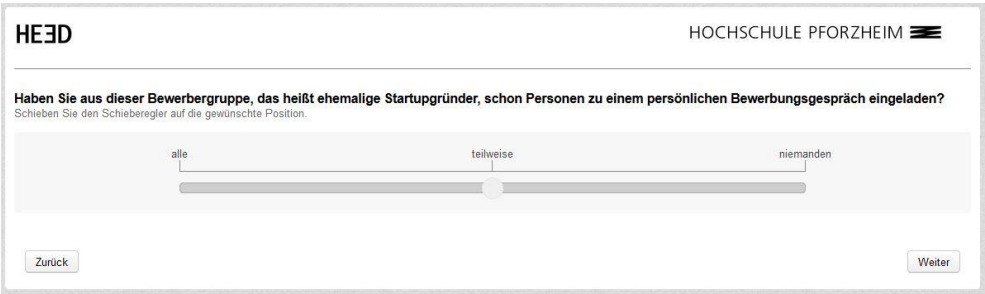
Anhang C: Detaillierter Ablauf des Fragebogens

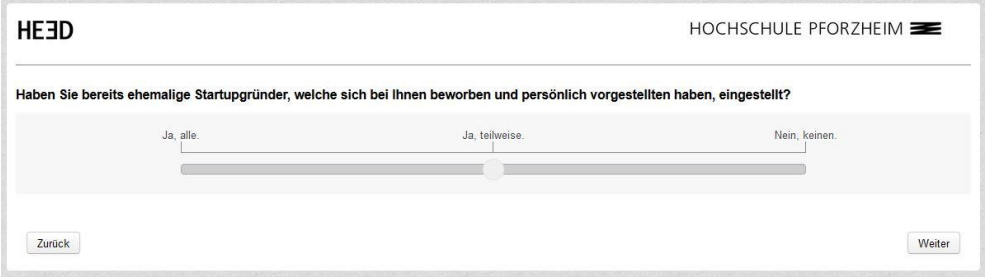



HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie einen solchen Bewerber zu einem persönlichen Gespräch einladen unter der Voraussetzung, dass Sie eine entsprechende Stelle ausgeschrieben haben und der Bewerber die fachlichen Kompetenzen mitbringt?
äußerst wahrscheinlich
absolut unwahrscheinlich
Zurück
Weiter

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Hat sich bei Ihnen schon einmal jemand beworben, der zuvor ein Startup gegründet hatte?
Ja
Nein
Weiß nicht
Zurück
Weiter


HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Wie viele Bewerbungen von ehemaligen Startupgründern haben Sie bereits erhalten?
Schätzen Sie die Anzahl ab und schieben Sie den Schieberegler in die gewünschte Position.
1-2
3-5
6-10
>10
Zurück
Weiter


HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Haben Sie aus dieser Bewerbergruppe, das heißt ehemalige Startupgründer, schon Personen zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen?
Schieben Sie den Schieberegler auf die gewünschte Position.
alle
teilweise
niemanden
Zurück
Weiter


HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Haben Sie bereits ehemalige Startupgründer, welche sich bei Ihnen beworben und persönlich vorgestellten haben, eingestellt?
Ja, alle.
Ja, teilweise.
Nein, keinen.
Zurück
Weiter

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit der bisher eingestellten ehemaligen Startupgründern?
äußerst zufrieden
absolut unzufrieden
Zurück
Weiter

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Wir möchten Sie bitten sich folgendes vorzustellen:
Sie beschäftigen sich im Moment mit dem Lebenslauf des ehemaligen Startupgründers. Dabei fällt Ihnen auf, dass der Bewerber die Dauer seiner Tätigkeit als Startupgründer in seinen Unterlagen aufgeführt hat.
Zurück
Weiter

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Beeinflusst die Überlebensdauer eines Startups bzw. die Dauer der Tätgikeit als Startupgründer des Bewerbers Ihre Entscheidung, ob Sie den ehemaligen Startupgründer zu einem persönlichen Gespräch einladen?
Kreuzen Sie bitte die Aussage an, welche Ihrer Meinung nach zutrifft.
Je kürzer die Überlebensdauer, desto interessanter ist der Bewerber.
Je länger die Überlebensdauer, desto interessanter ist der Bewerber.
Keine Angabe
Zurück
Weiter

HE3D HOCHSCHULE PFORZHEIM

Nicht allen Startups gelingt es sich erfolgreich am Markt zu positionieren. Unterschiedliche Rahmenbedingungen oder Gründe können hierfür ursächlich sein. Welche Gründe tragen Ihrer Meinung nach am ehesten zu einer magelnden Etablierung am Markt bei?

Bitte schieben Sie den Schieberegler in die gewünschte Position?

finanzielle Gründe

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

Wahl der Produktstrategie

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

Erworbene(s) Marktwissen / Markteinschätzung

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

Vorhandenes Fachwissen

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

Differenzen im Team

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

gesundheitliche Gründe

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

persönliche Gründe

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

weitere Gründe

Zurück Weiter

HE3D HOCHSCHULE PFORZHEIM

Bewerten Sie nachfolgend aufgeführte Charaktereigenschaften von ehemaligen Startupgründern.

Geben Sie hierbei Ihre tendenzielle Einschätzung ab, indem Sie den Schieberegler in die gewünschte Position schieben.

arbeitet selbständig

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

ist teamfähig

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

besitzt Führungsqualität

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

ist belastbar

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

ist flexibel

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

ist engagiert

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

ist zuverlässig

trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

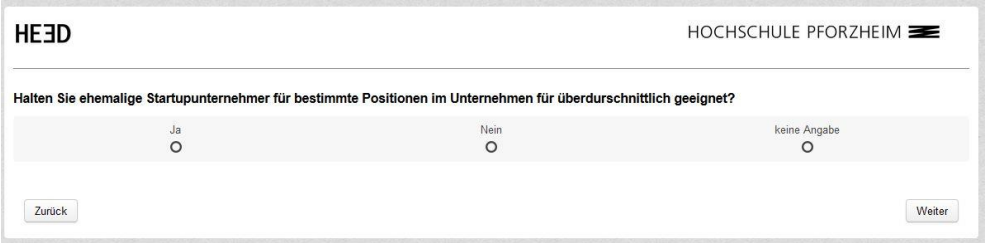
arbeitet strukturiert

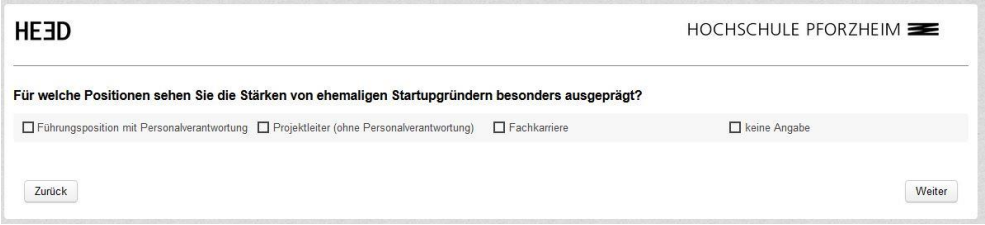
trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

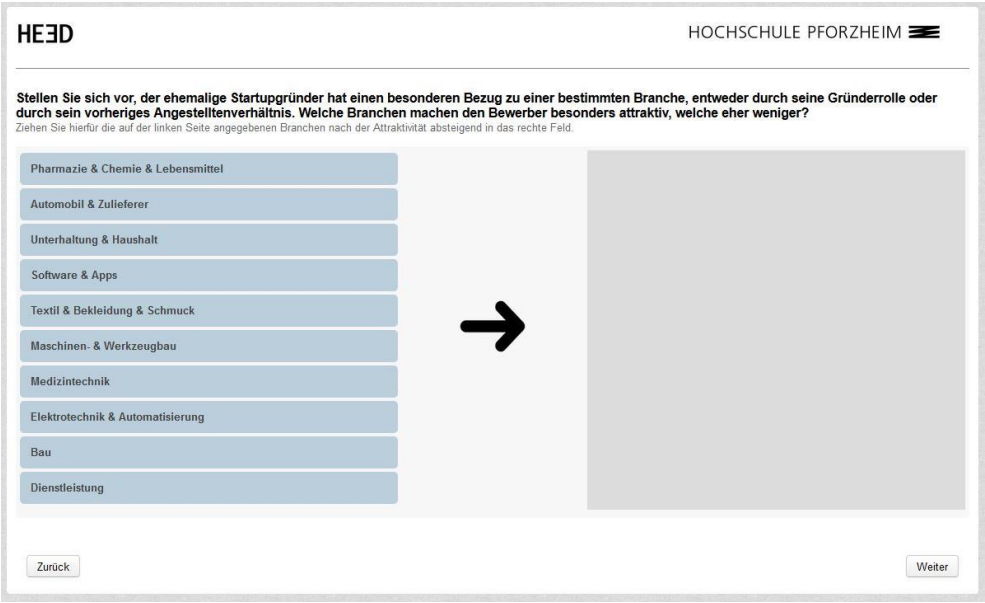
ist integrationsfähig

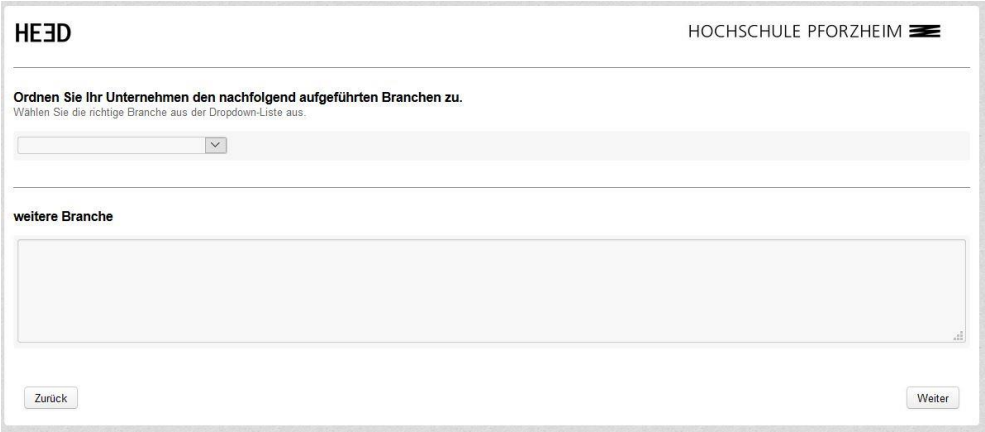
trifft voll und ganz zu — trifft überhaupt nicht zu

Zurück Weiter

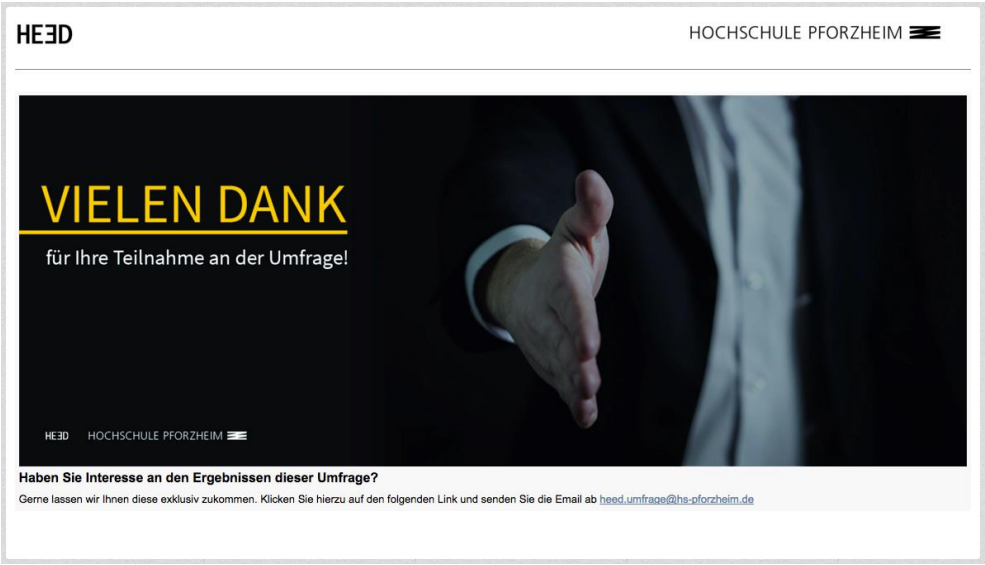

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Halten Sie ehemalige Startupunternehmer für bestimmte Positionen im Unternehmen für überdurschnittlich geeignet?
Ja
Nein
keine Angabe
Zurück
Weiter


HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Für welche Positionen sehen Sie die Stärken von ehemaligen Startupgründern besonders ausgeprägt?
Führungsposition mit Personalverantwortung
Projektleiter (ohne Personalverantwortung)
Fachkarriere
keine Angabe
Zurück
Weiter

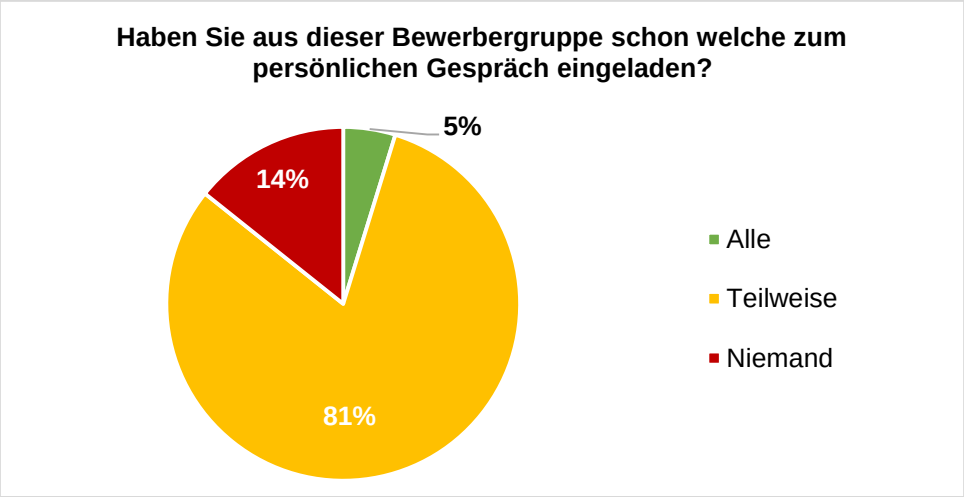

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Stellen Sie sich vor, der ehemalige Startupgründer hat einen besonderen Bezug zu einer bestimmten Branche, entweder durch seine Gründerrolle oder durch sein vorheriges Angestelltenverhältnis. Welche Branchen machen den Bewerber besonders attraktiv, welche eher weniger?
Ziehen Sie hierfür die auf der linken Seite angegebenen Branchen nach der Attraktivität absteigend in das rechte Feld.
Pharmazie & Chemie & Lebensmittel
Automobil & Zulieferer
Unterhaltung & Haushalt
Software & Apps
Textil & Bekleidung & Schmuck
Maschinen- & Werkzeugbau
Medizintechnik
Elektrotechnik & Automatisierung
Bau
Dienstleistung
Zurück
Weiter

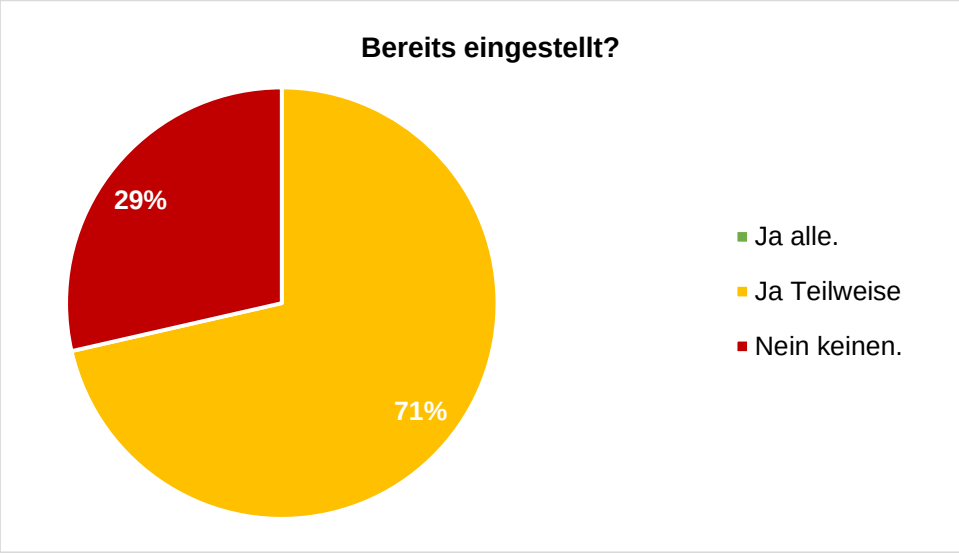

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Ordnen Sie Ihr Unternehmen den nachfolgend aufgeführten Branchen zu.
Wählen Sie die richtige Branche aus der Dropdown-Liste aus.
weitere Branche
Zurück
Weiter

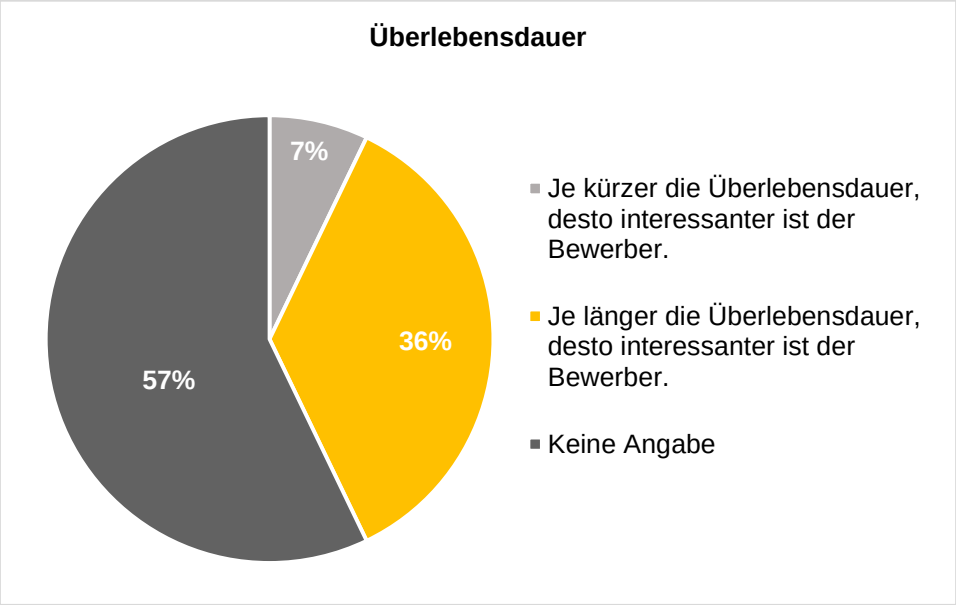
HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen angestellt?
Schieben Sie den Schieberegler in die gewünschte Position.
20-99
100-499
500-1.999
2.000-9.999
10.000-99.999
100.000-199.999
>200.000
Zurück
Weiter

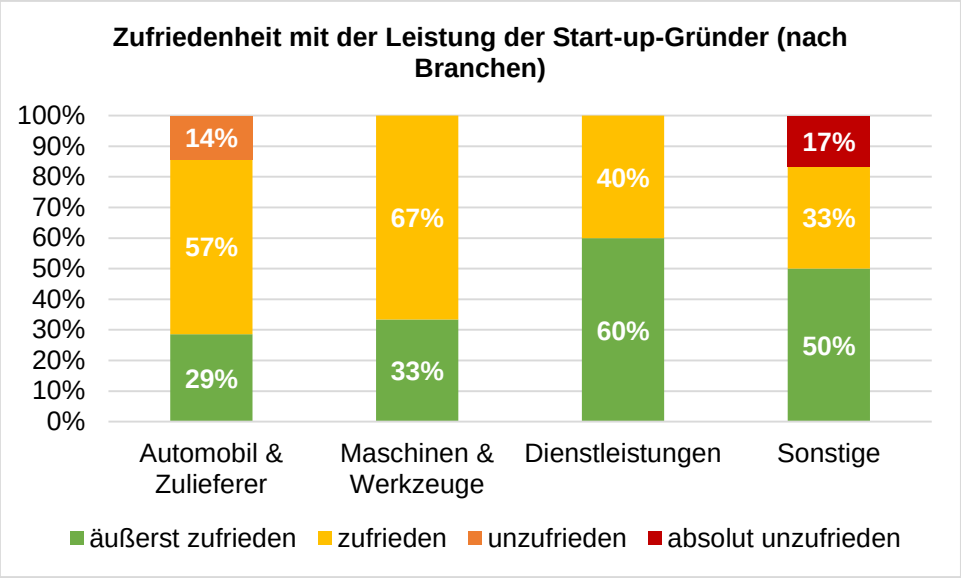

HE3D
HOCHSCHULE PFORZHEIM
VIELEN DANK
für Ihre Teilnahme an der Umfrage!
HE3D HOCHSCHULE PFORZHEIM
Haben Sie Interesse an den Ergebnissen dieser Umfrage?
Gerne lassen wir Ihnen diese exklusiv zukommen. Klicken Sie hierzu auf den folgenden Link und senden Sie die Email ab heed.umfrage@hs-pforzheim.de

Anhang B: Zusätzliche Auswertungen








Zufriedenheit mit der Leistung der Start-up-Gründer (nach Branchen)
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
14%
57%
29%
67%
33%
40%
60%
17%
33%
50%
Automobil & Zulieferer
Maschinen & Werkzeuge
Dienstleistungen
Sonstige
äußerst zufrieden
zufrieden
unzufrieden
absolut unzufrieden