

**Sabrina NIEDERLE<sup>1</sup> (München)**

# **Entrepreneurship Education als Mittel zur Erhöhung der Employability von Studierenden**

## **Zusammenfassung**

Im Zielkatalog von Hochschulen werden Entrepreneurship Education und Employability mit hoher Wichtigkeit eingestuft. Es erstaunt deshalb, dass bisher mögliche Zusammenhänge empirisch nur in Ansätzen untersucht wurden. Im Rahmen einer quantitativen Längsschnittstudie im Kohortendesign wird die Bedeutung der Entrepreneurship Education für die Entwicklung einer Employability von Studierenden systematisch untersucht. Die Studie, welche sich an dem heuristischen Modell der Employability angelehnt an FUGATE et al. (2004) orientiert, bestätigt den positive Zusammenhang. Im Ergebnis erhöhen bzw. verstärken sich durch die Teilnahme an dem unternehmerischen Qualifizierungsprogramm Manage&More signifikant einzelne Konstrukte der Employability, beispielsweise die Proaktivität und die Selbstwirksamkeit.

## **Schlüsselwörter**

Entrepreneurship Education, Employability, Curriculum, Longitudinalstudie

---

<sup>1</sup> E-Mail: [niederle@unternehmertum.de](mailto:niederle@unternehmertum.de)

## **Entrepreneurship education as a means of increasing student employability**

### **Abstract**

In the catalogue of goals for higher education institutions, entrepreneurship education and employability are assigned high importance. It is surprising that the empirical studies about the correlation between these two aspects are still limited. Within the framework of a quantitative longitudinal analysis in a cohort design, the significance of entrepreneurship education for the development of employability was examined systematically. The work was based on the heuristical model of employability from FUGATE et al. (2004). The study validated the positive correlation. The results show that participation in the entrepreneurship education programme Manage&More leads to a significant increase or enhancement of individual constructs of employability, such as proactivity and self-efficacy.

### **Keywords**

entrepreneurship education, employability, curriculum, longitudinal analyses

# **1 Die Bedeutung von Entrepreneurship Education und Employability**

## **1.1 Relevanz der Thematik**

Für Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und das Individuum sind Entrepreneurship Education und Employability<sup>2</sup> bedeutungsvoll. Entrepreneurship Education im

---

<sup>2</sup> Im deutschen Sprachgebrauch verstanden als unternehmerische Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit. Von einer Verwendung der Begriffe im deutschen Sprachgebrauch wird abgesehen, da sie inhaltlich anders belegt sind.

Sinne der Befähigung zu unternehmerischem Denken und Handeln und als Treiber für Innovationen leistet einen wichtigen Beitrag für das ökonomische Wachstum und den Wohlstand. Employability als Fähigkeit zum erfolgreichen Agieren in einer globalen und anspruchsvollen Arbeitswelt ist ein Symbol für den beruflichen und privaten Erfolg (FUGATE, KINICKI & ASHFORTH, 2004; HYTTI & O’GORMAN, 2004; YORKE, 2004; LANG-VON WINS & TRIEBEL, 2006; RUMP & EILERS, 2006; RAE, 2007; GLOCKNER & BURMEISTER, 2008; KRAUS, 2008; EC, 2010; ASHMORE, 2012; BYERS, SEELIG, SHEPPARD & WEILERSTEIN, 2013).

In den politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Diskussionen wird das Augenmerk insbesondere auf Studierende gerichtet. Sie sollen auf das erfolgreiche, innovative und kreative Agieren auf dem globalen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen werden neben dem akademischen Fachwissen zusätzliche Kompetenzen wie beispielsweise unternehmerisches Denken und Handeln, Offenheit für Weiterentwicklung und Fortschritt, Flexibilität, Belastbarkeit und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen gefordert. Sie müssen in der Lage sein, ihr Wissen kreativ anzuwenden und ihre Kompetenzen wertschaffend einzubringen (YORKE, 2004; WIEPCKE, 2009).

Entrepreneurship Education einerseits und Employability andererseits werden zu Schlüsselfaktoren für innovatives und wertschaffendes Handeln sowie dem erfolgreichen Agieren in einer Arbeitswelt im permanenten Wandel (LANG-VON WINS & TRIEBEL, 2006; EC, 2010; RUMP & EILERS, 2006; YORKE, 2004; GLOCKNER & BURMEISTER, 2008).

## **1.2 Kontext und Zielsetzung**

Nur wenige Vertreter/innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft verweisen auf eine direkte Verbindung zwischen der Entrepreneurship Education und Employability (BERGLUND, 2013; CRAYFORD et al., 2012; EC, 2012; MORELAND, 2006; RAE, 2007; SEWELL & POOL, 2010; SHI & SEWELL, 2011; VOLKMANN et al., 2009). Nur Einzelne zeigen auf, dass sich mit dem Angebot der Ent-

repreneurship Education im Rahmen der Hochschulausbildung die individuelle Employability erhöhen lässt und ein Zusammenhang vorliegt (WIEPCKE, 2008; LANG-VON WINS & NIEDERLE, 2009; O'LEARY, 2012). Infolgedessen liegt eine systematische und somit theoretische und empirische Betrachtung des Zusammenhangs nicht in ausreichendem Maße vor (SEWELL & POOL, 2010; SHI & SEWELL, 2011; PITTAWAY & COPE, 2007; MORELAND, 2006).

Der vorliegende Beitrag soll die wesentlichsten theoretischen Aspekte sowie die des methodischen Vorgehens im Rahmen der Studie aufzeigen und im Ergebnisteil insbesondere die Bedeutung der Entrepreneurship Education für die Erhöhung der Selbstwirksamkeit darstellen. Hierbei soll zudem ein Einblick in die unterschiedliche geschlechterspezifische Entwicklung erfolgen.

Im übergeordneten Sinne soll der vorliegende Beitrag die Perspektive unterstützen, dass Entrepreneurship Education als geeignete Ausgangsposition zur Entwicklung relevanter Kompetenzen für beschäftigungsfähige Studierende betrachtet werden kann. Somit trägt eine Entrepreneurship Education während der universitären Ausbildung wesentlich zum Erreichen eines wichtigen strategischen Ausbildungszieles der Hochschule bei.

## **2 Beziehung zwischen Entrepreneurship Education und Employability**

### **2.1 Entrepreneurship Education**

Der Literatur lässt sich eine Vielzahl an Definitionen für Entrepreneurship Education mit unterschiedlich gesetzten Schwerpunkten und Betrachtungsperspektiven entnehmen. Oftmals wird Entrepreneurship Education in direkten Zusammenhang mit der Sensibilisierung und Befähigung zur Unternehmensgründung gebracht (HYTTI & O'GORMAN, 2004; PITTAWAY & COPE, 2007; HENRY et al., 2005; ÜBERLACKER 2005). Zeitgleich wird in der Literatur betont, dass die

durch Entrepreneurship Education erworbenen Kompetenzen auch für das erfolgreiche Handeln in einem bereits bestehenden Unternehmen und somit in abhängiger Beschäftigung von hoher Bedeutung sind (FAYOLLE, 2006; HALBFAS, 2006). In einem übergeordneten Verständnis geht es um den Erwerb von unternehmerischen Kompetenzen, welche die Einzelne/den Einzelnen zunächst befähigen, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen, unternehmerische Chancen zu erkennen und umzusetzen und somit Werte für sich und andere zu schaffen (VOLKMANN et al., 2009; SHANE & VENKATARAMAN, 2000; DETIENNE & CHANDLER, 2004).

Im Rahmen des vorliegenden Beitrags wird Entrepreneurship Education aus einer subjektorientierten Perspektive betrachtet. Die didaktische Gestaltung der Entrepreneurship Education ist ausgerichtet auf die Entwicklung der unternehmerischen Persönlichkeit und strebt die ganzheitliche Förderung unternehmerischen Denkens und Handelns an. Beruflich findet diese ihren Ausdruck im unternehmerischen Handeln als Entrepreneur/in<sup>3</sup> oder Intrapreneur/in<sup>4</sup>. Demzufolge wird Entrepreneurship Education definiert als „[...] die ganzheitliche Förderung unternehmerischer Kompetenzen und die Entwicklung einer unternehmerischen Persönlichkeit, welche den beruflichen und privaten Ansprüchen in einer komplexen und sich dynamisch wandelnden Umwelt erfolgreich gegenübersteht und mit ihrem Handeln Werte schafft“ (NIEDERLE, in Druck).

---

<sup>3</sup> Eine Entrepreneurin/ein Entrepreneur ist eine Person, die bereit und fähig ist, neue Ideen oder Inventionen in erfolgreiche Innovationen umzusetzen (SCHUMPETER, 1912). Sie wird im deutschen Sprachraum meist mit einem innovativen Unternehmensgründer gleichgesetzt (BLUM & LEIBBRAND, 2001).

<sup>4</sup> Eine Intrapreneurin/ein Intrapreneur denkt und handelt als Angestellte/Angestellter im Unternehmen unternehmerisch. Sie/er geht im Unternehmen unternehmerisches Risiko ein und trägt durch Ideengenerierung und die Schaffung von Innovationen aktiv zur Wertschöpfung bei (HISRICH 1990; zitiert nach LANG-Von WINS & KASCHUBE, 2007, S. 151ff; ANTONCIC & HISRICH, 2003).

## 2.2 Employability

Die US-amerikanischen Wissenschaftler FUGATE, KINICKI und ASHFORTH (2004) betrachten Employability auf Basis ihrer theoretischen Fundierung im Sinne eines psychosozialen Konstruktes:

Employability is a psycho-social construct that embodies individual characteristics that foster adaptive cognition, behavior, and affect, and enhance the individual-work interface (S. 15).

Die Definition bewegt sich vorrangig auf der Ebene des Individuums im Kontext des Arbeitsmarkts und hebt insbesondere das Zusammenwirken von unternehmerischen Kompetenzen und Einstellungen hervor. Demnach ist Employability ein komplexes Zusammenspiel bestimmter Kompetenzen und Einstellungen, welche in hoch ausgeprägter Form die Einzelne/den Einzelnen zum erfolgreichen Agieren im Arbeitsmarkt befähigen.

Nach FUGATE et al. (2004) setzt sich Employability aus den drei Dimensionen Persönliche Anpassungsfähigkeit, Laufbahnidentität und Sozial- und Humankapital zusammen.

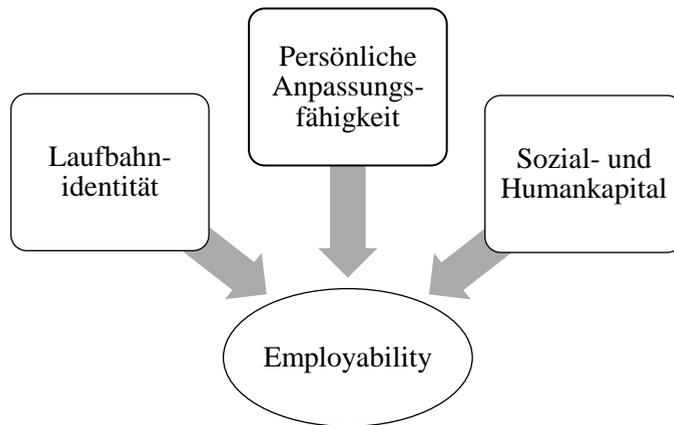


Abb. 1: Employability als aggregiertes, mehrdimensionales Konstrukt (angelehnt an FUGATE et al., 2004)

Die drei Dimensionen bedingen die Employability einer Person. Das mehrdimensionale, aggregierte Konstrukt der Employability nach FUGATE et al. (2004) ist nicht direkt, sondern über die den Dimensionen untergeordneten Konstrukten zu erfassen (FUGATE et al., 2004; LANG-VON WINS & TRIEBEL, 2006).

- Laufbahnidentität bezieht sich auf die Definition der eigenen Person in ihrem beruflichen Kontext und kann als Wegweiser einer Person bezeichnet werden. Der Laufbahnidentität werden die drei Konstrukte „Zielsetzung“, „Hoffnungen“ sowie „Wertorientierung“ zugeordnet (FUGATE et al., 2004).
- Ausgestattet mit einer persönlichen Anpassungsfähigkeit passt sich eine Person, basierend auf den eigenen Interessen und Fähigkeiten, proaktiv den Veränderungen im beruflichen Kontext an. Dabei ist die persönliche Anpassungsfähigkeit eine Kombination von kognitiv-affektiven Persönlichkeitsvariablen. Ihr werden die sechs Konstrukte „Optimismus“, „Proaktivität“, „Lernbereitschaft“, „Offenheit gegenüber Veränderungen“, „internale Kontrollüberzeugung“ sowie „Selbstwirksamkeitserwartung“ zugeordnet (FUGATE et al., 2004).

- Das soziale Kapital ist das Netzwerk sozialer Beziehungen einer Person. Das Humankapital spiegelt insbesondere die Qualifikationen wieder, welche eine Person durch ihre Ausbildung und in Form von Erfahrungen durch Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gewonnen hat. Dem Sozial- und Humankapital werden die drei Konstrukte „Soziales Netzwerk“, „Alter und Bildung“ sowie „Arbeitserfahrung und Training“ zugeordnet (FUGATE et al., 2004).

### **2.3 Zusammenhang zwischen Entrepreneurship Education und Employability**

Empirische Erhebungen zur Beziehung von Entrepreneurship Education und Employability sind insbesondere als Gesamtkonstrukt im Sinne eines psychosozialen Konstruktes bisher nicht zu finden. Existent sind einerseits empirische Studien, welche die Bedeutung der Entrepreneurship Education auf einzelne der Employability zugesprochenene Persönlichkeitseigenschaften, wie beispielsweise Selbstwirksamkeit, messen (COX, MUELLER & MOSS, 2002). Hier findet jedoch kein Bezug zur Employability als Gesamtkonstrukt statt. Andererseits gibt es Studien, welche zwar die Bedeutung der Entrepreneurship Education für die Employability als Gesamtkonstrukt betrachten, Employability jedoch nicht als psychosoziales Konstrukt erfassen. Employability hierbei wird meist anhand von Faktoren wie der Zufriedenheit mit der beruflichen Position, der Möglichkeit, innovativ zu arbeiten, sowie dem jährlichen Einkommen gemessen (EC, 2012).

LANG-VON WINS & NIEDERLE (2009) postulieren einen direkten Zusammenhang zwischen Entrepreneurship Education und Employability und leiten ihre Aussage daraus ab, dass erfolgreiches unternehmerisches Handeln als Ziel der Entrepreneurship Education auf denselben Kompetenzen basiert wie Employability. Bezug nehmen sie hierbei auf das Konzept der Employability nach FUGATE et al. (2004) und stellen dies in Zusammenhang mit den unternehmerischen Kompetenzen einer Person. Unternehmerisches Handeln als Entrepreneur/in oder Intrapreneur/in erfordert meist ein hohes Maß an Offenheit, Anpassungsfähigkeit und Lernfähigkeit. Die zentrale Steuergröße des psychosoziale Konstrukts Employabili-

ty nach FUGATE et al. (2004) ist die persönliche Anpassungsfähigkeit, welche als Voraussetzung dafür betrachtet wird, die Gelegenheiten zur proaktiven und eigenverantwortlichen Gestaltung der beruflichen Laufbahn nutzen zu können. Die Weiteren dem Konzept zugeordneten Konstrukte entsprechen weitestgehend den Eigenschaften und Fähigkeiten einer unternehmerischen Person. Das Konzept der Employability nach FUGATE et al. (2004) stellt die Person selbst mit ihrer Fähigkeit zur Selbstführung in den Mittelpunkt. Selbstführung wiederum ist eine zentrale Fähigkeit für unternehmerischen Erfolg und ganzheitlich betrachtet für das erfolgreiche Agieren in der heutigen Arbeitswelt.

## **3 Methodisches Vorgehen**

### **3.1 Untersuchungsobjekt Manage&More**

Das methodische Vorgehen orientiert sich am Untersuchungsobjekt Manage&More<sup>5</sup>, dem unternehmerischen Qualifizierungsprogramm der UnternehmerTUM. Zielgruppe von Manage&More sind Studierende aller Münchner Hochschulen und Fachrichtungen, welche das Programm studienbegleitend in drei Semestern mit einer durchschnittlichen Zeitinvestition von ca. 15 Wochenstunden durchlaufen. Pro Semester werden nach einem dreistufigen Auswahlprozess 20 Stipendien vergeben. Jede Gruppe aus 20 Stipendiaten repräsentiert dabei eine Generation.

Mit Manage&More bereiten sich die Studierende praxisnah und systematisch auf den Berufseinstieg und zukünftige Führungsaufgaben vor. Dabei werden insbesondere drei Ausbildungsziele verfolgt. Erstens die fachliche und persönliche Befähigung der Teilnehmer/innen zum Aufbau eines eigenen Unternehmens („Entrepreneur/in“) oder zur Übernahme von Führungsverantwortung im Unternehmen („Intrapreneur/in“). Zweitens den Erwerb und die Entwicklung von personalen, aktivi-

---

<sup>5</sup> Weitere Informationen unter <http://www.manageandmore.de>

täts- und umsetzungsorientierten, fachlich-methodischen und sozial-kommunikativen Kompetenzen. Und drittens den Erwerb und die Entwicklung einer ausgeprägten beruflichen Handlungsfähigkeit zum erfolgreiche Agieren auf dem heutigen globalen Arbeitsmarkt („Employability“). Zur Erreichung der Ausbildungsziele umfasst das Curriculum fünf inhaltliche Bausteine. Dies sind Innovations- und Organisationsprojekte, Workshops, Coaching, Mentoring und die mögliche Teilnahme an diversen Veranstaltungen. Die Inhalte des Programms sind ausgerichtet auf erfahrungsbasiertes Lernen. Es überwiegen deutlich handlungsorientierte und somit aktivierende Lehr- und Lernmethoden.

### **3.2 Forschungsfrage und Hypothesen mit Bezug auf die Selbstwirksamkeit**

Im Rahmen der Studie wird die Forschungsfrage betrachtet, welche Bedeutung der Zeitverlauf der Entrepreneurship Education für die Employability hat und welchen Einfluss hierbei das Alter und das Geschlecht ausüben. Die dazugehörigen Hypothesen sind auf die Konstrukte des Modells sensu FUGATE et al. (2014) formuliert. Innerhalb des vorliegenden Beitrags findet eine Fokussierung auf das Konstrukt der Selbstwirksamkeit statt. Beispielhaft werden daher nachfolgend die Hypothesen in Bezug auf das Konstrukt Selbstwirksamkeit aufgezeigt<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Nicht aufgeführt sind die Hypothesen in Bezug auf das Alter (z. B. „Abhängig vom Alter hat der Einfluss der Entrepreneurship Education einen unterschiedlichen Effekt auf die Selbstwirksamkeit.“). Grundsätzlich wird für eine vollständige Darstellung aller Forschungsfragen und Hypothesen auf die Dissertationsschrift von NIEDERLE (im Druck) verwiesen.

Tab. 1: Hypothesen bezogen auf die Selbstwirksamkeit

---

**Hypothesen**


---

Mit zunehmender Dauer der Entrepreneurship Education erhöht sich die Selbstwirksamkeit.

Mit zunehmender Dauer der Entrepreneurship Education erhöht sich die Selbstwirksamkeit unter Kontrolle von Alter und Geschlecht.

Bei Männer und Frauen hat der Einfluss der Entrepreneurship Education einen unterschiedlichen Effekt auf die Selbstwirksamkeit.

Bei Männer und Frauen entwickelt sich die Selbstwirksamkeit im Verlauf der Entrepreneurship Education unterschiedlich.

---

### 3.3 Untersuchungsdesign

#### 3.3.1 Untersuchungsablauf

Im Rahmen der Längsschnittstudie wurden Daten zu drei Messzeitpunkten (MZP)<sup>7</sup> und fünf Interventionszeitpunkten (IZP)<sup>8</sup> erhoben. Die MZP beziehen sich auf den Zeitpunkt der Datenerhebung. Die IZP beziehen sich auf die bisherige Dauer der Intervention, ausgerichtet auf die Dauer des Programms von 18 Monaten und den darin vorherrschenden Semesterrhythmus.

---

<sup>7</sup> März 2010, September 2010, März 2011

<sup>8</sup> Zwei Wochen vor Intervention (T0), nach sechs Monaten Intervention (T1), nach zwölf Monaten Intervention (T2), nach 18 Monaten Intervention (T3), sechs Monate nach Intervention (T4)

### 3.3.2 Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus sechs Kohorten (Generationen 10-15) zusammen. Insgesamt liegen von 100 Personen vollständige Datensätze vor. In der Gesamtstichprobe ergibt sich eine geschlechterspezifische Verteilung von 26 Frauen und 74 Männern im Alter zwischen 20 und 30 Jahren ( $M=24.2$ ,  $SD=2.0$ )<sup>9</sup>.

### 3.3.3 Untersuchungsvariablen und Messinstrumente

Die Erfassung der Konstrukte der Dimensionen Persönliche Anpassungsfähigkeit und Laufbahnidentität erfolgt über geprüfte Messinstrumente<sup>10</sup>. Die Datenanalyse und somit die Prüfung der Hypothesen wird über Inferenzstatistik vorgenommen. Zur Erfassung der Konstrukte des Sozial- und Humankapitals wurden in Anlehnung an die bestehende Literatur eigene Fragen entwickelt. Die Auswertung der Daten erfolgt über Verfahren der deskriptiven Statistik.

### 3.3.4 Analysemethoden

Zur Analyse der Daten wurden zwei Ansätze verfolgt. Zum einen wurden etwaige Veränderungen über den Zeitverlauf innerhalb einer Kohorte erfasst, z. B.: Wie entwickelt sich eine Generation durch die Intervention? Zum anderen wurde der Einfluss des Programms bezogen auf die IZP betrachtet, z. B.: Zeichnen sich Veränderungen bei den Kohorten zum Zeitpunkt T2 im Vergleich zum Zeitpunkt T1 ab? In Abhängigkeit dessen fanden innerhalb der Studie die zweifaktorielle Vari-

---

<sup>9</sup> In Bezug auf das Alter ist die Verteilung der Stichproben-Mittelwerte annähernd normalverteilt.

<sup>10</sup> Leistungsmotivationsinventar (LMI) nach SCHULER & PROCHASKA (2001), The Trait Hope Scale (THS) nach SNYDER et al. (1991), Die Messung individueller reflexiver Werte nach HERMANN (2009), Life-Orientations-Test (LOT-R) nach GLAESMER, HOYER, KLOTSCH & HERZBERG (2008), Proactive Personality Scale (PPS) nach BATEMAN & CRANT (1993), Kurzskala ZUMA nach JAKOBY & JACOB (1999), General Self-Efficacy (GSE) Scale nach SCHWARZER & JERUSALEM (1995).

anzanalyse mit Messwiederholung auf einem Faktor, der Friedmann-Test, der Wilcoxon-Test sowie der T-Test bei gepaarten Stichproben ihre Anwendung.

## 4 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

### 4.1 Schlüsselergebnisse mit Bezug auf die Selbstwirksamkeit

Die Annahme, dass sich mit zunehmender Dauer der Entrepreneurship Education einzelne Konstrukte der Employability erhöhen bzw. verstärken, kann im Allgemeinen bestätigt werden. Signifikante Ergebnisse liegen bei den Konstrukten Optimismus, Proaktivität, Selbstwirksamkeit, internale Kontrollüberzeugung, Lernbereitschaft und Hoffnung vor.

Beispielhaft in Bezug auf die Selbstwirksamkeit kann die Hypothese „Mit zunehmender Dauer der Entrepreneurship Education erhöht sich die Selbstwirksamkeit.“ teilweise bestätigt werden. Der Wert erhöht sich signifikant innerhalb der Kohorte G12 vom IZP T1 auf den IZP T2 ( $Z=-1.86, p=.03$ )<sup>11</sup> sowie innerhalb der Kohorte G11 vom IZP T2 auf den IZP T4 ( $Z=-1.97, p=.02$ )<sup>12</sup>.

Im Besonderen zeigt sich eine unterschiedliche geschlechterspezifische Entwicklung in der Stichprobe. So verringern sich bei den Frauen einzelne Ausprägungen der Konstrukte im Verlauf der Intervention, wohingegen bei den Männern ein Anstieg zu verzeichnen ist. Zeitgleich lässt sich verzeichnen, dass die Frauen über den Zeitverlauf hinweg tendenziell höhere Ein- und Ausgangswerte haben. Signifikant sinken bei den Frauen der Optimismus, die Selbstwirksamkeit, die Offenheit für Veränderung sowie die Hoffnung. In Bezug auf die Selbstwirksamkeit widersprechen die höheren Ein- und Ausgangswerte bei den Frauen den allgemeinen Befunden, dass die Selbstwirksamkeit bei Frauen signifikant geringer ausgeprägt ist als

---

<sup>11</sup>  $M_{T1}=32.0, SD_{T1}=2.2, M_{T2}=33.4, SD_{T2}=3.2$

<sup>12</sup>  $M_{T2}=31.8, SD_{T2}=3.7, M_{T4}=33.3, SD_{T4}=4.0$

bei Männern (BANDURA et al., 2001; zitiert nach WILSON et al., 2007; SÁNCHEZ & LICCIARDELLO, 2012). Daraus lässt sich unter anderem die Erkenntnis ableiten, dass insbesondere Frauen mit einer hohen Selbstwirksamkeit das Angebot einer Entrepreneurship Education wahrnehmen.

Wiederum beispielhaft in Bezug auf die Selbstwirksamkeit kann die Hypothese „Bei Männer und Frauen entwickelt sich die Selbstwirksamkeit im Verlauf der Entrepreneurship Education unterschiedlich“ teilweise bestätigt werden. Vom IZP T0 auf T1 zeigt sich ein signifikanter Interaktionseffekt (disordinale Interaktion) zwischen den Faktoren Zeit und Geschlecht ( $F(1,32)=15,8, p < .001$ ). Die Effektstärke beträgt  $\eta^2=.33$ .

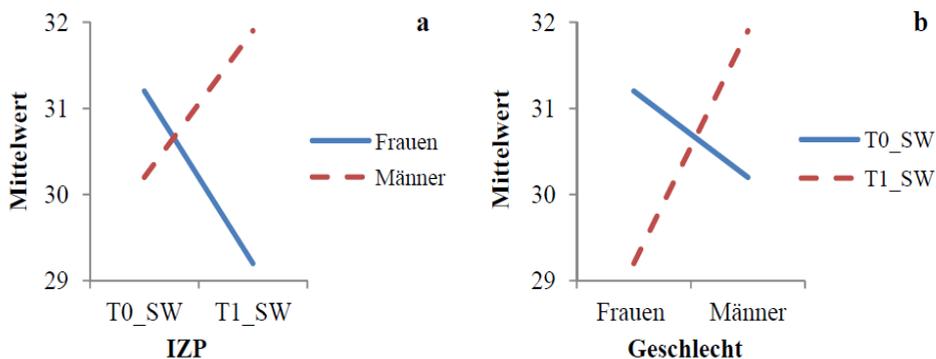


Abb. 2: Interaktionsdiagramm bezogen auf das Konstrukt Selbstwirksamkeit für den (a) Faktor Zeit (b) Faktor Geschlecht

Die differenzierte Betrachtung der einzelnen Zellenmittelwerte lässt erkennen, dass die Ausprägung des Selbstwirksamkeits-Wertes vom IZP T0 zum IZP T1 bei den Frauen sinkt ( $M_{T0}=31.2, SD_{T0}=3.9, M_{T1}=29.2, SD_{T1}=4.4$ ), während der Wert bei den Männern steigt ( $M_{T0}=30.2, SD_{T0}=2.5, M_{T1}=31.9, SD_{T1}=3.1$ ).

Vergleicht man unabhängig eines signifikanten Effekts den geschlechterspezifischen Verlauf der Selbstwirksamkeit über die anderen IZP hinweg, zeichnet sich

indes ein anderes Bild ab. Es lässt sich fast kein Unterschied zwischen Mann und Frau verzeichnen. Bei der Betrachtung des minimalen Unterschieds lässt sich sogar erkennen, dass die Frau mit Ausnahme der IZP T1 auf T2 einen leicht höheren Eingangswert und mit Ausnahme der IZP T0 auf T1 einen leicht höheren Ausgangswert in der Selbstwirksamkeit verzeichnet. Eine Übersicht über die Kennwerte der Selbstwirksamkeit findet sich in der nachfolgenden Tabelle.

Tab. 2: Kennwerte der Selbstwirksamkeit berechnet im LS aus der Perspektive der IZP

<i>IZP</i>	$\mathcal{R}$	$M_G$	$SD_G$	$M_F$	$SD_F$	$M_M$	$SD_M$
TO	10-40	30.6	3.1	31.2	3.9	30.2	2.5
T1	10-40	30.9	3.8	29.2	4.4	31.9	3.1
T1	10-40	31.4	2.7	31.3	2.3	31.5	2.9
T2	10-40	32.0	3.5	32.1	4.2	32.0	3.2
T2	10-40	32.5	3.5	33.1	3.5	32.3	3.5
T3	10-40	32.7	3.1	33.3	2.9	32.5	3.3
T3	10-40	32.7	2.8	32.7	2.9	32.7	2.8
T4	10-40	33.0	3.3	33.0	2.0	33.0	3.6

*Anmerkungen.*  $M_G$ =Mittelwert Gesamt,  $M_F$ =Mittelwert Frauen,  $M_M$ =Mittelwert Männer,  $SD_G$ = Standardabweichung Gesamt,  $SD_F$ = Standardabweichung Frauen,  $SD_M$ =Standardabweichung Männer. T0/T1, Gesamt ( $N=36$ ), Frauen ( $N=13$ ), Männer ( $N=23$ ); T1/T2, Gesamt ( $N=32$ ), Frauen ( $N=11$ ), Männer ( $N=21$ ); T2/T3, Gesamt ( $N=32$ ), Frauen ( $n=8$ ), Männer ( $N=24$ ); T3/T4, Gesamt ( $N=29$ ), Frauen ( $N=6$ ), Männer ( $N=23$ ). Methodische Basis zur Gewinnung der Kennwerte ist die zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung.

## 4.2 Limitationen und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Studie orientiert sich an dem heuristischen Modell sensu FUGATE et al. (2004) zur Messung der Employability. Die Messung erfolgt dabei über die einzelnen, der Employability zugeordneten Konstrukte sowie den Längsschnitt. Die Betrachtung des Einflusses der Entrepreneurship Education auf die Employability und folgedessen eine direkte Messung von Employability im Sinne eines Gesamtkonstruktes kann daher nicht erfolgen. Um die Entwicklung der Employability durch eine Entrepreneurship Education direkter messen zu können, ist es aus Sicht der Autorin von wesentlicher Bedeutung, ein in der empirischen Forschung reliables und valides Messinstrument zur direkten Erfassung der Employability für die Zielgruppe der Studierenden zu entwickeln.

Weiter fand die Integration einer Kontrollgruppe nicht statt und der Stichprobenumfang von 100 Personen ist als eher klein zu definieren. Zudem liegt ein deutlicher Unterschied in der Verteilung der Geschlechter vor. Die geschlechterspezifischen Ergebnisse sind daher differenziert zu betrachten und mit Achtsamkeit auf diesen Unterschied vorsichtig zu interpretieren. Unter Beachtung dessen kann die Implikation erfolgen, dass in besonderen Bezug auf die geschlechterspezifische Entwicklung angestrebt werden sollte, spezifische Angebote für Frauen zu entwickeln, um diesen Prozess systematisch zu begleiten (z. B. durch Karriereberatung, Coaching, Workshops). Dies gilt insbesondere für das erste Halbjahr der Intervention, indem sich eine Verringerung der Werte in den meisten Konstrukten der Employability zeigt.

## 4.3 Fazit

Den Ergebnissen zufolge ist die Aussage möglich, dass die inhaltliche und didaktische Gestaltung sowie die Dauer einer Entrepreneurship Education von eineinhalb Jahren, betrachtet am unternehmerischen Qualifizierungsprogramm Manage&More der UnternehmerTUM, von hoher Bedeutung für die Erhöhung der Employability ist. Entrepreneurship Education kann daher als geeignete Ausgangsposition zur Entwicklung relevanter Kompetenzen für eine beschäftigungsfähige Person be-

trachtet werden und sollte fest im Curriculum der Hochschulausbildung verankert sein. MORELAND (2006) empfindet es dabei als wesentlich, unternehmerisches Denken und Handeln nicht als Zusatz, sondern als integraler Bestandteil im Rahmen einer Hochschulausbildung zu betrachten und in der gesamtstrategischen Ausrichtung zu verankern.

## 5 Literaturverzeichnis

**Ashmore, C.** (2012). *The State of Entrepreneurship Education 2012*. Consortium for Entrepreneurship Education. <http://www.entre-ed.org>, Stand vom 3. Juni 2012.

**Berglund, K.** (2013). Fighting against all odds: Entrepreneurship education as employability training. *Ephemera. Theory and politics in organization*, 13(4), 717-735.

**Byers, T., Seelig, T., Sheppard, S. & Weilerstein, P.** (2013). *Entrepreneurship. Its Role in Engineering Education*. National Center for Engineering Pathways to Innovation (Epicenter).

**Cox, L. W., Mueller, S. L. & Moss, S. E.** (2002). The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Self-Efficacy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(2), 1-17.

**Crayford, J., Fearon, C., McLaughlin, H. & van Vuuren, W.** (2012). Affirming entrepreneurial education: learning, employability and personal development. *Industrial and Commercial Training*, 44(4), 187-193.

**DeTienne, D. R. & Chandler, G. N.** (2004). Opportunity Identification and Its Role in the Entrepreneurial Classroom: A Pedagogical Approach and Empirical Test. *Academy of Management Learning and Education*, 3, 242-257.

**EC (EUROPEAN COMMISSION)** (2010). *New Skills for New Jobs: Action Now*. European Commission.

**EC (EUROPEAN COMMISSION)** (2012). *Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education*. European Commission.

- Fayolle, A.** (2006). Essay on the Nature of Entrepreneurship Education. In U. Fueglistaller, T. Volery & W. Weber (Hrsg.), *Understanding the Regulatory Climate for Entrepreneurship and SMEs* (S. 1-18). KMU Verlag HSG.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E.** (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38.
- Glockner, H. & Burmeister, K.** (2008). *Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*. Z\_punkt GmbH The Foresight Company.
- Halbfas, B. G.** (2006). *Entrepreneurship Education an Hochschulen. Eine wirtschaftspädagogische und -didaktische Analyse*. Paderborn.
- Henry, C., Hill, F. & Leitch, C.** (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education + Training*, 47(2), 98-111.
- Hytti, U. & O’Gorman, C.** (2004). What is “enterprise education”? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries. *Education + Training*, 46(1), 11-23.
- Kraus, K.** (2008). *Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*. Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C.** (Hrsg.) (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Lang-von Wins, T. & Niederle, S.** (2009). Zwei Seiten einer Medaille: Wie Unternehmertum und Employability zusammenhängen. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 25-30.
- Moreland, N.** (2006). *Entrepreneurship and higher education: an employability perspective*. Series 1. The Higher Education Academy.
- Niederle, S.** (im Druck). *Entrepreneurship Education und Employability. Eine systematische Analyse des Zusammenhangs*. Dissertation, Universität der Bundeswehr München.

- O'Leary, S.** (2012). Impact of entrepreneurship teaching in higher education on the employability of scientists and engineers. *Industry and Higher Education*, 26(6), 431-442.
- Pittaway, L. & Cope, J.** (2007). Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence. *International Small Business Journal*, 25(5), 479-510.
- Rae, D.** (2007). Connecting enterprise and graduate employability. Challenges to the higher education culture and curriculum? *Education + Training*, 49(8/9), 605-619.
- Rump, J. & Eilers, S.** (2006). Managing Employability. In J. Rump, H. Sattelberger & H. Fischer (Hrsg.), *Employability Management: Grundlagen, Konzepte, Perspektiven* (S. 13-76). Wiesbaden: Gabler.
- Sánchez, J. C. & Licciardello, O.** (2012). Gender Differences and Attitudes in Entrepreneurial Intentions: the Role of Career Choice. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 1-2, 7-27.
- Sewell, P. & Pool, D. L.** (2010). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity. Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education. *Education + Training*, 52(1), 89-94.
- Shane, S. & Venkataraman, S.** (2000). The promise of Entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Shi, J. J. & Sewell, P. J.** (2011). In search of the entrepreneurial spirit in China. *Academy of Management Journal*, 3(1), 58-71.
- Uebelacker, S.** (2005). *Gründungsausbildung: Entrepreneurship Education an deutschen Hochschulen und ihre raumrelevanten Struktur, Inhalte und Effekte*. Dissertation. Universität Regensburg.
- Volkman, C., Wilson, K. E., Mariotti, S., Rabuzzi, D., Vyakarnam, S. & Sepulveda, A.** (2009). *Educating the Next Wave of Entrepreneurs. Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21<sup>st</sup> Century. A Report of the Global Education Initiative*. World Economic Forum.

**Wilson, F., Kickul, J. & Marlino, D.** (2007). Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 378-406.

**Wiepcke, C.** (2008). Entrepreneurship Education im Fokus von Employability und Nachhaltigkeit. In D. Loerwald, M. Wiesweg & A. Zoerner (Hrsg.), *Ökonomik und Gesellschaft. Festschrift für Gerd-Jan Krol* (S. 267-281). Springer VS für Sozialwissenschaften.

**Wiepcke, C.** (2009). Employability in the Bologna Process: An Area of Tension between Society, Businesses and Students. *The International Journal of Learning*, 16(4), 435-445.

**Yorke, M.** (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: some student perspectives. *European Journal of Education*, 39(4), 409-427.

## Autorin



Dr. Sabrina NIEDERLE || UnternehmerTUM GmbH,  
Manage&More || Lichtenbergstraße 6, D-85748 Garching  
[www.unternehmertum.de](http://www.unternehmertum.de), <http://www.manageandmore.de>

[niederle@unternehmertum.de](mailto:niederle@unternehmertum.de)