



Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim



Rheinisch-Westfälisches Institut für
Wirtschaftsforschung, Essen

**Dokumentation des Workshops
„Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland“**

**Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland“
gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung**

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung in Essen

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) an der Universität Mannheim und das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) in Essen sind Forschungspartner im Verbundvorhaben „Gründerinnen in Deutschland“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF gefördert wird. Für das Teilvorhaben 1 „Strukturen, Entwicklungen, Determinanten und Wachstumschancen“ ist das ifm (Projektleitung: Dr. René Leicht) zuständig, das Teilvorhaben 2 „Potenziale und das institutionelle Umfeld“ wird vom RWI (Projektleitung: Dr. Friederike Welter) bearbeitet.

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP0150 (ifm) und 01FP0151 (RWI) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (ifm)

Forschungsgruppe Strukturbericht
68131 Mannheim
Tel. 0621-181-2788 (Dr. Leicht) oder -2897
<http://www.ifm.uni-mannheim.de>

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung Essen (RWI)

Forschungsgruppe Handwerk und Mittelstand
Hohenzollernstr. 1-3
45128 Essen
Tel. 0201-8149-268 (PD Dr. Welter)
<http://www.rwi-essen.de>

Inhaltsverzeichnis

1. Projekt und Workshop „Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland“	4
Programm	5
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	6
Vorschläge für Handlungsempfehlungen	7
2. Dokumentation	
Begrüßung	10
Kurzfassung der Vorträge	14
Diskussion	21
Impulsreferate	24
3. Veröffentlichungen im Projekt	31

1. Überblick

Frauen sind im Vergleich zu Männern in den Gestaltungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung noch immer erheblich beeinträchtigt. Dies zeigt sich nicht nur in abhängiger Beschäftigung, bspw. an der geringen Präsenz von Frauen in Führungspositionen, sondern auch im Umfang selbständiger Erwerbstätigkeit. Obwohl sich die Zahl selbständiger Frauen in den letzten Jahren erhöht hat, gründen und leiten Frauen nach wie vor immer noch seltener als Männer ein Unternehmen. Die Selbständigenquote unter den erwerbstätigen Frauen liegt mit 6% in Deutschland nur halb so hoch wie bei Männern. Darüber hinaus weisen die von Frauen geführten Betriebe geringere Leistungspotentiale auf. Doch Geschlechterdifferenzen offenbaren sich nicht erst in der Selbständigkeit, sondern zeichnen sich bereits in der "Vorphase" von Gründungen ab: Frauen interessieren sich weitaus seltener für eine eigene Gründung und sind seltener als Männer mit der Umsetzung von Gründungsideen beschäftigt.

Das Forschungsprojekt „Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland“

In Deutschland mangelt es jedoch noch fast vollständig an gesicherten Informationen über Unternehmensgründungen durch Frauen. Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Forschungsprojekt „*Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland*“, das Aufschluss über Potentiale, Strukturen und Verlaufslinien beruflicher Selbständigkeit von Frauen geben soll. Anhand repräsentativer Daten entsteht ein Profil von Gründerinnen und selbständigen Frauen, das wirtschaftliche und berufliche Orientierungen, Qualifikation und Lebensformen sowie die betrieblichen Strukturmerkmale jeweils im Vergleich mit Männern bzw. abhängig beschäftigten Frauen zeichnet. Im Fokus stehen darüber hinaus Unterschiede in Bezug auf Gründungswunsch und –bereitschaft. Das Projekt wird in einem Forschungsverbund vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) und dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) in Essen durchgeführt.

Workshop „Gründerinnen und selbständige Frauen“

Am 23.10.02 fand im Rahmen des Projekts in Mannheim ein Workshop mit ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik, Verbänden und Beratungsstellen statt. In diesem Rahmen wurden die wichtigsten Forschungsergebnisse präsentiert und Vorschläge für Handlungsempfehlungen diskutiert. Externe Beiträge und Best-Practice-Beispiele ergänzten die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse.

Diese Dokumentation enthält neben dem Programm zum Workshop im ersten Teil eine Zusammenstellung der wichtigsten Projektergebnisse und Handlungsempfehlungen. Im zweiten Teil werden die Vorträge und Diskussionen kurz wiedergegeben. Den Begrüßungen schließen sich Kurzfassungen der Vorträge und Impulsreferate sowie die wichtigsten Punkte aus der Diskussion an.

Programm
Workshop „Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland“
am 23.10.02 in Mannheim

Eröffnung und Begrüßung

<i>Dr. Birgit Buschmann</i>	Geschäftsführerin des Instituts für Mittelstandsforschung, Vorstandsmitglied Deutsches Gründerinnenforum
<i>Karin Kristina Wicke, M.A.</i>	stv. Referatsleiterin im Referat „Frauen in Bildung und For- schung“ des BMBF

Vorstellung der Projektergebnisse

Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland: Forschungsfragen und Überblick	<i>Dr. René Leicht, ifm</i>
Gründerinnenpotentiale	<i>PD Dr. Friederike Welter, RWI</i>
Berufswahl und Ausbildung selbständiger Frauen	<i>Robert Strohmeyer, ifm</i>
Lebensformen und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen	<i>Maria Lauxen-Ulbrich, ifm</i>
Strukturmerkmale und Leistungspotentiale von Frauenbetrieben	<i>Silke Fehrenbach, ifm</i>
Institutionelles Umfeld für Gründerinnen	<i>PD Dr. Friederike Welter, RWI</i>
Zusammenfassung der Ergebnisse und erste Vorschläge für Handlungsempfehlungen	<i>PD Dr. Friederike Welter, RWI, Dr. René Leicht, ifm</i>

Diskussion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Moderation: Dr. Birgit Buschmann

Externe Impulse

Mädchen in Zukunftsberufen – Private- Public-Partnership-Projekte zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen	<i>Sabine Mellies, Kompetenzzentrum für Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie, Bielefeld</i>
Familie und Beruf	<i>Petra Beckmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg</i>
Careerbildung-Programme für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte	<i>Dorothea Jansen, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, Berlin</i>
Gründerinnenförderung aus Sicht einer Wirt- schaftsorganisation	<i>Hermann Eiling, stv. Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Münster</i>

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Ursachen und Ausmaß des gender gap

- Unterschiede treten bereits in einer vorgelagerten Phase, d.h. beim Interesse an Selbständigkeit bzw. im Gründungswunsch und hier auch schon bei SchülerInnen bzw. in der Ausbildung zutage (traditionelles Rollenverständnis, konventionelle Leitbilder).
- Ressourcendefizite (Berufserfahrung, Führungserfahrung, Startkapital, Meisterabschlüsse) von Frauen begrenzen die Möglichkeit, zu gründen und zu wachsen.
- Berufliche Segregation: Wahl des Ausbildungsganges bzw. Studienfachs hat großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit des Zutritts zur Selbständigkeit.
- Gender gap ist auch innerhalb einzelner Wirtschaftszweige, Berufe und Studienfächer zu erkennen (reduziert sich aber bei Hochqualifizierten).

Bedeutung und Ursachen des Gründerinnenboom

- Zahl selbständiger Frauen ist in den letzten Jahren prozentual stärker als die von selbständigen Männern gestiegen, aber gender gap in Selbständigkeit hat sich nur geringfügig verringert
- Höhere Erwerbsbeteiligung hat große Bedeutung für den absoluten Zuwachs bei selbständigen Frauen
- Gründerinnenboom ist zu wesentlichem Teil ein Akademikerinnenboom (höhere Bildungsbeteiligung wichtige Determinante für Zuwachs bei selbständigen Frauen; Bildungseffekt)
- Akademikerinnen gelingt es in geringerem Maße als Akademikern, ihre Qualifikation innerhalb einer abhängigen Beschäftigung angemessen zu verwerten. In der Selbständigkeit wächst die Chance auf Ausübung eines professionellen Berufs
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt aufgrund der abzusehenden Arbeitsbelastung kein entscheidendes Motiv für den Eintritt in die Selbständigkeit dar

Arbeits- und Organisationsbedingungen

- Selbständigkeit eröffnet generell die Option für eine flexible Arbeitsgestaltung (ist jedoch nicht auf bestimmte Lebensformen beschränkt)
- Selbständige Frauen arbeiten weniger als selbständige Männer, aber mehr als abhängig beschäftigte Frauen
- Zeitbudget wird bei selbständigen Frauen durch familiäre Verpflichtungen begrenzt
- Frauen arbeiten überwiegend alleine bzw. ohne weitere MitarbeiterInnen

Leistungs- und Wachstumspotentiale

- Frauen führen eher kleinere und umsatzschwächere Betriebe
- Geringere Leistungspotentiale sind ressourcenbedingt (Managementenerfahrung, Kapitalausstattung, zeitliche Ressourcen)
- Leistungs- und Wachstumsunterschiede sind am größten in Kleinstbetrieben, schwächer in etwas größeren.

Vorschläge für Handlungsempfehlungen

- Die „phasenübergreifende Stabilität“ des gender gap (d.h. vom Interesse an Selbständigkeit über Gründungswunsch bis zur Umsetzung) weist darauf hin, dass politische Maßnahmen stärker als bisher auf die generelle und frühzeitige Mobilisierung von Gründerinnenpotenzialen ausgerichtet werden sollten. Geeignet dafür sind bildungspolitische Maßnahmen, die bereits vor der Berufswahl in der Schule ansetzen sowie die Aufstiegschancen von Frauen in abhängiger Beschäftigung unterstützen.
- Sollen Gründungsneigungen geweckt und darüber indirekt Gründerinnenpotenziale motiviert werden, ist die Perspektive der beruflichen Selbständigkeit in Programmen zur Berufswahlorientierung als langfristige berufliche Option mitzudenken und entsprechend in die Materialien einzuarbeiten.
- Maßnahmen zur Entwicklung unternehmerischen Denkens in den Bildungseinrichtungen (Schulen, Universitäten) sind stärker auf Mädchen und junge Frauen auszurichten.
- Mit Blick auf das „vorgelagerte gender gap“ sind zur Erhöhung des Existenzgründungspotential von Frauen auch Programme von Bedeutung, die in der abhängigen Beschäftigung ansetzen und Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben qualifizieren.
- Höhere Bildungsabschlüsse sind wichtige Ressourcen für den Weg in die berufliche Selbständigkeit und für den Zugang von Frauen zu den Professionen. Insbesondere sollten die Chancen auf Hochschulzugang und akademische Ausbildung gestärkt werden. Gerade aus dem Bereich an akademisch ausgebildeten Frauen sind zum einen hohe Potentiale an Gründerinnen und Unternehmerinnen zu erwarten und zum anderen werden die Chancen von Bildungsverwertung und Professionalisierung in der beruflichen Selbständigkeit erhöht.
- Die Doppelbelastung durch Familie und Beruf verhindert den Erwerb und den Einsatz von gründungs- und selbständigenrelevanten Ressourcen. Politische Maßnahmen zur Gründungsförderung insbesondere für Frauen mit Kindern sollten sich stärker auf den Ausbau der Kinderbetreuung richten. Dabei geht es nicht nur um den Ausbau von Krippe und Hort, sondern auch um eine Ausdehnung bzw. flexiblere Gestaltung der Öffnungszeiten für Krippe, Kindergarten und Hort.
- Eine wichtige Rolle für die Bestandsfestigkeit und Wachstumsmöglichkeiten der Unternehmen spielt die Ressourcenausstattung der Gründerinnen. Ihr Ressourcenzugang sollte generell verbessert werden, bspw. durch den besseren Zugang zu Fremdkapital, die Optimierung der Informationsbereitstellung, die Transparenz von Beratungs- und Qualifikationsangeboten und die bessere Koordination von Netzwerken.
- Eine Schlüsselstellung hat die Kapitalausstattung von Gründerinnen und Unternehmerinnen. Grundsätzlich zu begrüßen in dieser Hinsicht sind Mikrolendingansätze. Vor dem Hintergrund einer möglichen Unterkapitalisierung von Gründungsvorhaben und damit einhergehenden finanziellen Engpässen in der Festigungsphase sollten derartige

Programme jedoch daraufhin überprüft werden, inwieweit sie den (Kleinst-) Vorhaben von Gründerinnen eine realistische Überlebenschance bieten oder gegebenenfalls um Beratungs- und Coachingkomponenten – denkbar wären hier eine enge Zusammenarbeit mit gründerinnenspezifischen Beratungseinrichtungen – ergänzt werden müssten.

- Ressourcendefizite können auch durch die Anregung von Teamgründungen kompensiert werden. Bestehende Finanzierungsprogramme sollten daraufhin überprüft werden, inwieweit sie diese Option erlauben, speziell auch in „frauentypischen“ Branchen (z.B. Heilberufen).
- Gleichstellungspolitik auf verschiedenen Ebenen (Gesellschaft, Familie, Bildung, Arbeitsmarkt und Betrieb) spielt eine wichtige Rolle für die Gründungsbereitschaft und -fähigkeit von Frauen, davon gehen nicht nur gesellschafts-, sondern auch bedeutende wirtschaftspolitische Impulse aus. Maßnahmen, die das institutionelle und gesellschaftliche Umfeld für Gründerinnen und Unternehmerinnen sensibilisieren, kommt deshalb eine große Bedeutung zu, wenngleich sie erst auf lange Sicht ihre volle Wirksamkeit entfalten werden. Eine entsprechende Sensibilisierung hat sowohl im externen Umfeld als auch organisationsintern zu erfolgen.
- Geeignete externe Instrumente beinhalten die Schaffung von Unternehmerinnenvorbildern, beispielsweise über öffentlichkeitswirksame Aktionen wie Gründerinnenpreise oder die Verbreitung von „Erfolgsgeschichten“ über die Massenmedien. Diese – bei den Preisen oftmals privatwirtschaftlich angeregten – Initiativen sollten auf breiter Basis ermutigt und fortgeführt werden. Denkbar wäre beispielsweise eine breite bundesweite Imagekampagne.
- Auf organisationsinterner Ebene sind spezielle Weiterbildungsangebote für Wirtschaftseinrichtungen, Finanzierungsinstitutionen und andere relevante Unterstützungsorganisationen, die nicht spezifisch auf die Zielgruppe der Gründerinnen bzw. Unternehmerinnen ausgerichtet sind, zu empfehlen. Das vom Deutschen Gründerinnenforum neu entwickelte Schulungsangebot für Beraterinnen sollte hier in Zusammenarbeit mit Kammern, Banken, Wirtschaftsförderung und Verbänden zur Schulung und Sensibilisierung von deren Mitarbeitern und -innen eingesetzt werden. Gleichzeitig sollten diese Organisationen ihr öffentlichkeitswirksames Material daraufhin überprüfen, inwieweit Gründerinnen und Unternehmerinnen damit direkt angesprochen werden bzw. sich dadurch angesprochen fühlen.
- Wichtig ist neben öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen die Gestaltung gründerinnenfreundlicher Rahmenbedingungen durch die Wirtschaftspolitik. Initiativen, die sich die Verbesserung des wirtschaftspolitischen Umfeldes für eine unternehmerische Betätigung von Frauen zum Ziel gesetzt haben – z.B. in der Familienpolitik, sind in dieser Hinsicht generell zu begrüßen. Sie sollten allerdings mit realistischen Erwartungen hinsichtlich ihrer Mobilisierungswirkung verknüpft werden.
- Erwerbstätigkeit und Beruf sind wichtige Bedingungen im Zugang zu gründungsrelevanten Ressourcen. Die zunehmende Erwerbsorientierung und –beteiligung von Frau-

en sollte auf allen Ebenen gestützt werden. Durch eine höhere Erwerbsbeteiligung steigt ceteris paribus die Zahl an Gründerinnen und selbständigen Frauen.

- Es sollte überprüft werden, ob die Förderung der Realität des empirisch beobachtbaren Gründungsgeschehen von Frauen (hoher Anteil von Teilzeit-/Nebenerwerbsgründungen) gerecht wird und wo Anpassungen erfolgen können. Förderangebote sollten sich auch explizit an die Kleinstbetriebe unter den Frauenbetrieben richten.
- Die wirtschaftspolitischen Anstrengungen sollten ebenso darauf gerichtet sein, Wachstumspotentiale von Frauenbetrieben zu verbessern und Wachstumsprozesse zu unterstützen. Hiermit könnten, gesamtwirtschaftlich gesehen, Beschäftigungspotentiale erschlossen werden.
- Geeignet sind in dieser Hinsicht Maßnahmen, die sich auf die Entwicklung von Soft Skills (Selbstorganisation, Kommunikationsfähigkeit nach innen und außen) konzentrieren (Coaching und Mentoring). Mentoring für junge Unternehmerinnen ist erst im Aufbau begriffen und bezieht zudem (noch) keine Gründerinnen ein. Die entsprechenden Ansätze sollten nach ihrer Testphase bundesweit ausgeweitet werden. Gleichzeitig sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, Mentoringansätze für Gründerinnen zu entwickeln, wobei allerdings berücksichtigt werden muss, dass Unternehmerinnen damit zeitlich überfordert sein dürften. Denkbar wäre hier z.B. ein Modell, das – analog zu vergleichbaren Coachingmodellen – „Senior-Unternehmerinnen“ einbezieht.
- Eine zielgerichtete Gründerinnenpolitik und -förderung bedarf allerdings auch eines ausreichenden Wissens um Zusammenhänge und Wirkungen. Kaum zu beurteilen sind der Zugang von (potenziellen) Gründerinnen zur Finanzierung, zur Förderung sowie die Auswirkungen der Gründungsförderung auf den Erfolg von frauengeführten Betrieben. Es fehlt sowohl an systematischen Evaluationsstudien als auch an geschlechtsspezifischen Untersuchungen.
- In dieser Hinsicht kann sich dieses Projekt nur der bereits oft geäußerten Empfehlung einschlägiger Forschungsprojekte und Expertisen anschließen, eine geschlechtsspezifische Datengrundlage zu schaffen. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass bei der Evaluierung von Fördermaßnahmen die Variable Geschlecht in ausreichendem Maß berücksichtigt wird, damit auch geschlechtsspezifische Informationen über Fördereffekte zur Verfügung stehen, die der Feinanpassung förderpolitischer Maßnahmen dienlich sein können.

2. Dokumentation

Begrüßung

Frau Dr. Buschmann, Geschäftsführerin des Instituts für Mittelstandsforschung und Vorstandsmitglied des Deutschen Gründerinnenforums e.V.

Frau Dr. Buschmann begrüßte die Anwesenden und stellte zunächst das Programm des Workshops sowie das Profil des ifm Mannheim vor. Das ifm hat im Rahmen seiner Aufgabenstellung der empirischen Forschung, der Datenbereitstellung zu kleinen und mittleren Unternehmen, der Politikberatung sowie des Wissenstransfers seit langem gerade im Bereich der Gründungsforschung Schwerpunkte gesetzt: u.a. wurden Gutachten und Studien zu ausländischen Selbständigen und Soloentrepreneurs erstellt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt seit vielen Jahren im Bereich der Familienunternehmen und der Frauen im Mittelstand: u.a. Arbeiten zu mittätigen Unternehmerfrauen, Nachfolgerinnen und Gründerinnen. Das ifm nimmt in diesem Bereich aber auch praktische Transfer- und Umsetzungsaufgaben wahr: So wurde das erste Existenzgründungsseminar an der Uni Mannheim entwickelt. Mit dem Projekt Planungshilfe wurden die Beratungsstrukturen in der Region erfasst und in einem Netzwerk zusammengeführt und der Anstoß zur Bildung von Starterzentren in der Region gegeben. Zum Nachfolge-thema ist das ifm auch an der Entwicklung eines Zentrums für Unternehmensnachfolgeplanung an der Universität Mannheim beteiligt und wird am 30.1.2003 eine Veranstaltung zum Generationswechsel in mittelständischen Familienunternehmen in Mannheim durchführen.

Obleich auch hierzulande ein wachsendes gesellschaftliches Bewusstsein für die Wirtschaftskraft von Unternehmerinnen zu beobachten ist, ist das unternehmerische Potential von Frauen in Deutschland noch lange nicht ausgeschöpft: Was die Anteile von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft betrifft, liegt Deutschland im internationalen Vergleich deutlich zurück. Der Anteil von Frauen in Chefetagen beträgt in Deutschland etwa 11%, der europäische Durchschnitt liegt bei 14%. Existenzgründungen durch Frauen sind in den letzten Jahren zunehmend ins Blickfeld gerückt. Ein Grund hierfür sind vor allem die höheren Zuwachsraten bei Existenzgründerinnen im Vergleich zu denen der männlichen Gründer. Von 1991 bis 2001 stieg die Zahl der weiblichen Selbständigen im gesamten Bundesgebiet um rund 30 % auf über eine Million an. Die Zahl der selbständigen Männer hat dagegen im gleichen Zeitraum nur um 16 % zugenommen. Trotz eines positiven Trends in der Entwicklung der Gründerinnen besteht nach wie vor ein gender gap: Die Selbständigenquote bei Frauen im Jahr 2001 liegt mit knapp 6 % auf einem nur etwa halb so hohen Niveau wie bei Männern. Nach der Studie des Global Entrepreneurship Monitor 2001 (GEM) kommen in Deutschland auf eine Gründerin 2,26 Gründer. In westeuropäischen Ländern beträgt die Relation 1:1,93, in den gründungsstarken USA kommt eine Gründerin auf 1,47 Gründer. Damit machen sich in kaum einem anderen Land so wenig Frauen selbständig wie in Deutschland.

Frauen, ihre Unternehmen und ihre Arbeitskraft sind ein wertvoller Bestandteil der Wirtschaftsstruktur/-kultur und wirtschaftlicher Vielfalt. Aufgrund ihrer Ausbildung und Qualifikation, Lebenserfahrung und ihres Ideenreichtums bilden sie ein hohes Potential an "human capital". Sie setzen wichtige arbeitsmarktpolitische Impulse, indem sie Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen und garantieren. Gerade heute, in Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen, stellt der von vielen Frauen gewählte Weg in die Selbständigkeit einen entscheidenden, oft existentiell notwendigen Beitrag zur eigenen als auch familiären Versorgung dar. Für die Entscheidung von Frauen zum Schritt in die Selbständigkeit gibt es eine Reihe von Motiven, die sich von denen für männliche Existenzgründer - entgegen mancher Behauptung - nicht grundsätzlich unterscheiden: Das Streben nach Unabhängigkeit, Selbstbestimmung und Selbstverwirk-

lichung scheint für Frauen wie für Männer gleichermaßen Motiv für eine Betriebsgründung zu sein. Die materielle Seite der Selbständigkeit wird von den Männern allerdings höher bewertet. Frauen wollen v.a. ein existenzsicherndes Einkommen, aber sie haben auch Wachstumsabsichten. Unternehmen von Frauen sind dennoch in der Regel kleiner und weisen oft geringere Wachstumspotenziale als die von Männern auf. 60% aller weiblichen, aber nur 47% aller männlichen Selbständigen arbeiten ohne Beschäftigte.

Größtes Hindernis zu Beginn ist meist der Zugang zu Kapital: Das liegt oft an dem geringen Startkapital, dem hohen Aufwand, Risiko und fehlenden Eigenmitteln. Dabei sind die Überlebenschancen der von Frauen gegründeten Betriebe, auch wenn oft Gegenteiliges behauptet wird, im Durchschnitt insgesamt genau so gut wie bei Männern (vgl. DtA). Frauen nehmen vorhandene Förderprogramme immer noch weniger in Anspruch, entweder weil sie die Angebote nicht genügend kennen, weil sie sich von ihnen vielerorts nicht angesprochen fühlen oder diese nicht vermittelt bekommen (Ausnahme DtA-Startgeld: 37%, ansonsten ca. 25% Anteil), weil die gegründeten Betriebe nicht groß genug sind und damit nicht die Voraussetzungen zur Teilnahme an Förderprogrammen erfüllen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Strukturveränderungen im Bankensektor wird dies künftig noch schwieriger.

Entscheidend ist das richtige Umfeld für eine Aktivierung dieses Gründerinnenpotentials: Unterstützung kann v.a. auch durch symbiotisch konstruierte Netzwerkstrukturen erfolgen. Die Eigeninitiative und der Selbstorganisationsgrad von Unternehmerinnen und Expertinnen sind insgesamt deutlich gewachsen. So wurde 1996 das Deutsche Gründerinnenforum e.V. (DGF) als bundesweites Expertinnennetzwerk und Lobby für Existenzgründerinnen gegründet. Mitglieder sind Frauen und Institutionen, die sich mit Ausbildung, Beratung, Förderung und Finanzierung von Existenzgründung durch Frauen beschäftigen. Vereinsziele sind die Schaffung eines positiven Klimas für Unternehmensgründungen von Frauen, Öffentlichkeitsarbeit für ein realitätsgerechtes Unternehmerinnenbild, konzeptionelle und methodische Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Beratungsprogrammen für Existenzgründerinnen mit Definition von Qualitätsstandards und Modellversuche für unkonventionelle Formen der Existenzgründung und deren Finanzierung sowie Politikberatung zur Weiterentwicklung der Förderprogramme und Instrumente. Im Selbstverständnis eine virtuelle Organisation, gehört der Aufbau regionaler und lokaler Netze zu den wichtigsten Vereinsaufgaben.

Die Existenzgründungsinitiativen haben beim Aufbau frauenspezifischer Maßnahmen und Infrastruktur wichtige Dienste geleistet. Rund 320 frauenspezifische Beratungsstellen in Deutschland mit jährlich 80.000 Beratungen begleiten Gründerinnen und Unternehmerinnen mit niederschweligen Einstiegsangeboten, Tendenz steigend (DGF). Wir müssen aber im Moment aufpassen, dass diese Maßnahmen angesichts der angestrebten Konsolidierung in den öffentlichen Haushalten nicht auf der Strecke bleiben. Frauenspezifische Beratungsangebote müssen weiter ausgebaut werden. Dazu gehören vor allem Coaching und Mentoringangebote sowie Frauennetzwerke zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Auch im Rahmen der regionalen Gründungsinitiativen bestehen mittlerweile zielgruppenorientierte Ansätze mit Fokus auf Frauen. Vielfach fehlt aber noch eine strategische Einbindung der Gründerinnennetzwerke in den Gründungsregionen in die Regional- und Wirtschaftsförderung und die Vernetzung mit Wirtschaftsförderungen und Banken. Notwendig ist insgesamt ein gründerinnenfreundliches Klima und eine vernetzte, koordinierte Gründungsinfrastruktur, auch Rollenvorbilder und eine stärkere Repräsentation von Unternehmerinnen in den Repräsentationsgremien der Wirtschaft sowie eine Sensibilisierung und Vernetzung mit Banken und Wirtschaftsförderungen und eine geschlechtssensible Ausbildung von Beratern.

Begrüßung

Karin Kristina Wicke, M.A., stv. Referatsleiterin im Referat „Frauen in Bildung und Forschung“ des BMBF

Dieses Projekt gehört in den Gesamtzusammenhang der Politik der Bundesregierung, Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen durchgängig umzusetzen und Chancengleichheit von Frauen auf allen Ebenen von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik durchzusetzen. Hierzu gehört auch und vor allem die Erhöhung des Anteils und die Stärkung von Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen, denn hier ist Deutschland „Entwicklungsland“. In kaum einem anderen Industriestaat werden so wenige Unternehmen von Frauen gegründet wie in Deutschland. Nur rund 3 % der Top-Positionen in der Wirtschaft in Deutschland sind von Frauen besetzt. Kein Dax-Unternehmen hat eine Chefin. Der Global Entrepreneurship Monitor attestiert der Bundesrepublik im internationalen Vergleich eine mangelhafte Kultur der Selbständigkeit und empfiehlt nachdrücklich, die Maßnahmen der Gründungsförderung verstärkt auf die Zielgruppe der weiblichen Bevölkerung auszurichten.

Wir brauchen in Deutschland ein besseres Klima für Gründerinnen, insbesondere an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Wir brauchen eine neue Kultur der Selbständigkeit. Dies ist in der Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung ausdrücklich noch einmal festgeschrieben worden. Bereits im Aktionsprogramm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ von 1999 hatte sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen an Unternehmensgründungen bis zum Jahr 2005 auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen. Seitdem ist zwar eine Menge passiert, aber der Handlungsbedarf ist nach wie vor groß!

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat in den letzten Jahren das Thema „Gründerinnen“ im Rahmen seiner Chancengleichheitspolitik immer wieder fokussiert und zu einem Schwerpunkt seiner Policy gemacht. Wir haben im November 2000 Expertinnengespräche durchgeführt, um den Handlungsbedarf zum Thema Gründerinnen zu bestimmen. Wir haben einen Gründerinnenwettbewerb „Zukunftsregion für Gründerinnen“ ausgelobt und die drei besten Konzepte ausgezeichnet. Im März dieses Jahres haben wir in Frankfurt am Main eine große internationale Konferenz „Enterprising Women II - Unternehmensgründung in einer globalen Ökonomie“ durchgeführt, die auf große Resonanz gestoßen ist. Hier haben wir das mit Expertinnen und Experten gemeinsam entwickelte Programm „Power für Gründerinnen“ vorgestellt.

Last but not least haben wir das Projekt „Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland“, das heute hier präsentiert wird, auf den Weg gebracht. Dies ist für uns ein ganz besonders wichtiges Vorhaben. Denn ohne eine verlässliche Datenlage läuft gar nichts. Alle Zahlen, die wir zitieren, sind mehr oder weniger Schätzzahlen, denn immer noch sind Daten zum Gründungsgeschehen in Deutschland nicht geschlechtsspezifisch aufbereitet. Voraussetzung und Grundlage einer gezielten Förderung von Frauen als Gründerinnen ist aber das Vorhandensein einer soliden Datenbasis. Das heute hier vorgestellte Verbundvorhaben des ifm Mannheim und des RWI leistet hier einen wichtigen Beitrag.

Gut ausgebildete Frauen und Männer mit unternehmerischer Initiative stellen einen entscheidenden Standortfaktor dar und sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am weltweiten Wettbewerb der Ökonomien. Wir alle hier wissen: Frauen bilden weltweit eine wichtige Ressource für Neugründungen vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. Das Potenzial gründungsfähiger und gründungswilliger Frauen ist aber bei weitem nicht ausge-

schöpft. Die Förderung von Gründerinnen ist daher nicht nur ein gleichstellungspolitisches Gebot, sondern auch von großer wirtschaftlicher Relevanz. Daher müssen die vorhandenen großen und finanziell gut ausgestatteten Gründungsvorhaben gegendert werden. Frauen müssen ermutigt und in die Lage versetzt werden, hier einzusteigen. Aber wir müssen auch die Kleinstgründungen, in denen Frauen am meisten zu finden sind, unterstützen und sichern.

Gründerinnen brauchen unterstützende Strukturen und auf sie zugeschnittene Programme. Am letzten Freitag konnten wir das angekündigte Informations- und Servicezentrum „Existenzgründung von Frauen“ ausschreiben. Das neue Zentrum wird als drittes im Bunde die bereits vom BMBF durch Anschubfinanzierung geförderten und in ihren Bereichen sehr erfolgreich arbeitenden Kompetenzzentren „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ und „Frauen in Wissenschaft und Forschung, inzwischen als CEWS bekannt, um das Handlungsfeld „Gründerinnen“ ergänzen. Das Informations- und Servicezentrum soll maßgeblich dazu beitragen, die notwendigen Strukturen für eine wirkungsvolle Unterstützung der Aktivitäten von Frauen im Bereich Unternehmensgründung zu schaffen. Das Gründerinnenzentrum muss das Thema „Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen“ insgesamt voranbringen. Das Thema muss in der Öffentlichkeit ganz anders wahrgenommen werden und bei den Entscheidern in Wirtschaft und Politik einen neuen Stellenwert erhalten.

Hierzu gehören gezielte Marketing- und Medienstrategien für die verschiedenen Bereiche, in denen potentielle Gründerinnen zu finden sind, wie Handwerk, Dienstleistungsbereich, Ausgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ganz wichtig: Die Entwicklung frauenspezifischer Finanzierungsmodelle sowie die Sensibilisierung und Motivation von Bankern und Kreditgebern im Sinne des Gender Mainstreaming. Wir brauchen hier eine Kooperation der klassischen Kammern, Verbände und Banken mit den Einrichtungen der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen. Ein wichtiges Feld ist auch der Schul- und Hochschulbereich. Auch hier sind kreative Ideen gefragt, wie Schülerinnen, Auszubildende und Studentinnen für das Thema interessiert werden können. Unternehmensgründungsplanspiele sind sicher ein guter Anfang. Aber insgesamt läuft hier noch viel zu wenig.

Last but not least noch einmal zurück zur Statistik. Ich wiederhole: In der Bundesrepublik gibt es bisher immer noch keine vollständige und bundesweite Unternehmens- und Gründungsstatistik. Hier muss auch das neue Zentrum tätig werden und mit uns gemeinsam die Verbesserung der statistischen Datenbasis weiter forcieren. Das heutige Projekt ist hier ein wichtiger Beitrag. Insgesamt muss es jedoch darum gehen, das gesamte vorhandene Datenspektrum, von den Erhebungen der IHKs bis hin zum Mikrozensus endlich zu gendern. Das gesamte Gründungsgeschehen muss im statistischen Bereich konsequent unter Gender-Aspekten erfasst, analysiert und ausgewertet werden. Den größten und aussagekräftigsten Datensatz zum Themenfeld Existenzgründung bietet in der amtlichen Statistik der Mikrozensus. Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des BMFSFJ zur Zeit eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen der Jahre 1985 bis 2000 (West: ab 1985 / Ost: ab 1991), die in dieser Form, Tiefe und Zusammenstellung bisher nicht verfügbar ist. Dies ist ein wichtiger Anfang. Aber unser Ziel muss sein, in Zukunft den Mikrozensus dauerhaft zu gendern.

Kurzfassung der Vorträge

René Leicht: Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland - Forschungsfragen und Überblick

Der Vortrag vermittelt zunächst einen allgemeinen Überblick über die aktuellen Strukturen und längerfristigen Entwicklungen selbständiger Frauen in Deutschland. Gleichzeitig werden die zentralen Fragestellungen für das Projekt insgesamt vorgestellt. Im Zentrum der Untersuchungen steht die Frage, woraus sich der gegenüber Männern geringere Anteil beruflicher Selbständigkeit bei Frauen erklärt ("*gender gap*") und welche Schwächen bereits in den *Gründungspotentialen* zu beobachten sind. Da aber in jüngerer Zeit die Zahl selbständiger Frauen deutlich gestiegen ist, und deshalb von einem "*Gründerinnenboom*" die Rede ist, interessieren auch die Ursachen der aktuellen Entwicklung. Das Forschungsprojekt befasst sich jedoch nicht nur mit Personen, sondern auch mit den von Frauen geführten Betrieben - vor allem mit den *Leistungs- und Strukturmerkmalen* und den Unterschieden zu den "Männerbetrieben". Dabei geht es auch um die jeweiligen *Erfolgs- und Wachstumsaussichten*, wobei über allem natürlich auch der Einfluss von *institutionellen Rahmenbedingungen* zu berücksichtigen ist.

Bislang mangelt es hierzulande an empirischen Studien auf Grundlage von aktuellen und gleichzeitig repräsentativen Daten, da nur wenige Statistiken geschlechtsspezifisch aufbereitet sind. Für das Forschungsprojekt insgesamt werden die wenigen und wichtigsten repräsentativen Datenressourcen, wie etwa die BIBB-/IAB-Erhebungen, das Sozioökonomische Panel, das IAB-Betriebspanel sowie die RWI-Bevölkerungsbefragung und der ALLBUS ausgewertet. Als Datenquelle für folgenden Überblick wird der Mikrozensus als eine der umfangreichsten amtlichen Repräsentativstatistiken verwendet. Hier werden jährlich 1% aller Haushalte bzw. 820.000 Personen befragt.

In Deutschland sind derzeit (2001) knapp über eine Million (1,01 Mio.) Frauen, jedoch über zweieinhalb Millionen (2,62 Mio.) Männer beruflich selbständig. Bemerkenswert ist, dass die Zahl selbständiger Frauen sowohl im Verlauf der 1980er (Westdeutschland) als auch in den 1990er Jahren (West- und Ostdeutschland) prozentual stärker angestiegen ist als die der selbständigen Männer. Mit dazu beigetragen hat zum einen die gleichzeitig gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen, wodurch sich zumindest ein Teil der absoluten Zuwächse erklärt. Zum anderen ist die Zahl selbständiger Frauen aber auch überproportional bzw. stärker als die der abhängig beschäftigten Frauen angewachsen, was dazu führte, dass auch die Selbständigenquote der Frauen nunmehr mit 6,4% leicht höher als noch vor zehn Jahren liegt. Von mindestens gleicher Bedeutung ist jedoch, dass Unternehmen nach wie vor häufiger von Männern gegründet und geleitet werden. Dies kommt nicht nur durch die absolut höheren (Zuwachs-)Zahlen an Selbständigen zum Ausdruck, sondern wird auch durch eine doppelt so hohe Selbständigenquote von Männern (12,7%) sowie durch die Tatsache dokumentiert, dass Frauen mit 28% lediglich knapp über ein Viertel aller Selbständigen stellen.

Als Ursachen der "Gründerinnenlücke" werden insbesondere tradierte Rollenverständnisse diskutiert, die Frauen bereits im Zuge von Sozialisation und Berufswahl sowie in Haushalt, Familie und am Arbeitsmarkt auf bestimmte Plätze verweisen. Aus typisch "weiblichen" Biografiemustern resultieren unzureichende Berufs-, Branchen- und Führungserfahrungen sowie andere Ressourcenmängel (Finanzen, soziales Kapital), die der Gründung eines Unternehmens entgegenstehen. Andererseits bieten geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt auch Argumente dafür, dass sich Frauen von den in einer abhängigen Beschäftigung erlittenen Benachteiligungen befreien wollen und ihre berufliche Karriere daher in einer selbständigen Erwerbsarbeit verfolgen. Die Entscheidung zur Gründung eines eigenen Unternehmens wird vor allem durch entsprechendes Humankapital befördert, daher müssen die

(wenngleich geringen) Aufholprozesse von Frauen auch im Licht ihrer gestiegenen Bildungsbeteiligung betrachtet werden.

Da sich jedoch immer noch vergleichsweise wenig Frauen selbständig machen, konzentriert sich das Forschungsprojekt weit stärker auf den "gender gap", welcher auf allen Ebenen (z.B. Bundesländern, Wirtschaftszweige) zur Geltung kommt. Mit Blick auf die Chancen, die sich aus der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Beruf ergeben, lassen sich zweierlei Beobachtungen machen: Erstens sind Frauen überwiegend in solchen Berufen tätig, die auch insgesamt – d.h. genauso bei Männern - geringere Selbständigenquoten aufweisen bzw. wenig Möglichkeiten zur Gründung eines eigenen Unternehmens bieten. Jenseits von Frauenberufen machen sich Frauen viel eher selbständig. Zweitens kommt jedoch erschwerend hinzu, dass sich bei Frauen oft auch dann geringere Gründungsaktivitäten zeigen, wenn sie im gleichen Beruf wie Männer tätig sind.¹ In anderen Worten zeigt sich zwischen den Geschlechtern nicht nur ein Gefälle in den beruflichen Ausgangspositionen, sondern auch in der Nutzung der jeweiligen beruflichen Ressourcen. Beide Phänomene müssen als sich ergänzende Wirkungsfaktoren betrachtet werden.

Zwar ist das Ausmaß beruflicher Segregation bzw. die ungleiche Verteilung in männer- und frauentypische Berufsfelder unter Selbständigen etwas geringer als in der abhängigen Beschäftigung, doch dafür werden bei selbständigen Frauen andere Muster der Konzentration auf bestimmte Tätigkeitsfelder ersichtlich. Denn die Hälfte aller selbständigen Frauen übt eine stark personenbezogene Dienstleistung aus (pflegen, heilen, bewirten, lehren usw.). Absolut betrachtet bilden die vier stärksten Wirtschaftsgruppen von selbständigen Frauen das Gesundheitswesen, die sog. "sonstigen" persönlichen Dienste (z.B. Körperpflege), der "sonstige" Facheinzelhandel sowie der Bereich "Restaurants und Cafés".

Werden nicht selbständige Frauen insgesamt, sondern diejenigen Frauen betrachtet, bei denen die Gründung weniger als ein Jahr zurückliegt, sind weitere charakteristische Merkmale hervorzuheben. Der Anteil dieser Gründerinnen an allen Gründungen liegt bei rund einem Drittel und damit leicht höher als der Frauenanteil unter den Selbständigen insgesamt. Rund zwei Drittel dieser Gründerinnen kommen aus einer abhängigen Beschäftigung und knapp ein Zehntel aus der Arbeitslosigkeit. Bemerkenswert ist vor allem dass die meisten aller selbständigen Frauen und Gründerinnen alleine d.h. ohne weitere Beschäftigte arbeiten. Gründungen in Form von Ein-Personen-Unternehmen sind wiederum insbesondere im Bereich der sozialen, kurativen und kulturellen Dienstleistungen beobachtbar.

¹ Ausnahmen zeigen sich dann, wenn es sich um stark männerdominierte Berufe handelt. Hier sind aber zahlenmäßig wenig Frauen tätig.

Friederike Welter: Gründerinnenpotentiale

Dieser Vortrag untersuchte das Gründerinnenpotenzial in Deutschland. Auf Basis einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung, die vom RWI und Infratest 1999 zur Strukturierung des Gründungspotenzials durchgeführt wurde², können verschiedene Typen identifiziert und quantifiziert werden: potenzielle Gründerinnen, die sich grundsätzlich für diese Option interessieren oder sogar schon genauere Pläne haben bzw. eine Gründungsabsicht zeigen, werdende Gründerinnen (nascent entrepreneurs), die im Jahr vor der Befragung erste Schritte zur Umsetzung ihres Vorhabens unternommen haben, ruhende Gründerinnen, die dieses zunächst einmal zurückgestellt haben und abgebrochene Gründerinnen, die niemals bzw. vor langer Zeit einmal versucht haben, ihr Vorhaben zu realisieren.

Die Ergebnisse zeigen einen gender-gap bereits in der Vorphase von Gründungen: Frauen sind seltener mit der Umsetzung von Gründungsvorhaben beschäftigt. Sie sind unter den werdenden (nascent entrepreneurs) wie auch unter den potenziellen Gründern – analog zum Anteil tatsächlich realisierter Gründungen – nur schwach vertreten. Mehr als doppelt so viele Männer (15,9 vH) wie Frauen (7,4 vH) haben einen Gründungswunsch, nur noch 3,6 vH der Frauen, aber 5,7 vH der Männer haben dazu bereits genauere Pläne. Erste Schritte unternommen haben nur noch 1,3 vH der Frauen, verglichen mit 2,4 vH der Männer. Zwar interessieren sich weniger Frauen als Männer für eine berufliche Selbständigkeit, allerdings deuten die überdurchschnittlich hohen Anteile bei jüngeren, gut ausgebildeten Frauen – in vorsichtiger Bewertung – auch mögliche Änderungen in ihren Einstellungen an.

Gleichzeitig zeigen Frauen ein spezifisches Gründungsverhalten: Ist der erste Schritt zur Umsetzung erst einmal getan, brechen sie seltener ab als Männer. Die Gründungsneigung der Frauen liegt zwar deutlich niedriger als bei Männern; jedoch haben immerhin fast 36 vH der Frauen, aber nur 30,5 vH der Männer mit einer konkreten Gründungsabsicht im vergangenen Jahr Schritte zur Realisierung unternommen. Vor allem 18 bis 39jährige Gründerinnen sind sehr aktiv in der Umsetzung ihrer Vorhaben. Zudem steigen nicht nur vergleichsweise mehr potenzielle Gründerinnen in die Umsetzung der Idee ein, ebenso sind erheblich weniger Frauen als Männer unter den aufgegebenen Gründern zu finden. Bei den Frauen kommen auf jede werdende Gründerin 1,4, die aufgegeben haben, bei den Männern sind es fast 2. Probleme scheint es schließlich bei der Durchsetzung von Wachstumsabsichten zu geben: wesentlich mehr Gründerinnen streben ein späteres Wachstum an, als es später selbständige Frauen mit Beschäftigten gibt.

² Die empirische Untersuchung wurde im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projektes zu „Nascent Entrepreneurs – Planungs- und Entscheidungsprozesse in der Vorphase von Gründungen“ erstellt.

Robert Strohmeier: Berufswahl und Ausbildung selbständiger Frauen

Der Beitrag konzentriert sich auf die Frage, in welchem Maße geschlechtsspezifische Unterschiede im Umfang selbständiger Erwerbsarbeit durch die vertikale und horizontale Strukturierung des Bildungssystems bedingt sind und welche Entwicklungstendenzen sich hierbei abzeichnen. In einem *ersten Schritt* soll untersucht werden, aus welchen Qualifikationsgruppen sich selbständige Frauen rekrutieren, und ob diese ihre erworbenen Qualifikationen in einer selbständigen Tätigkeit adäquat verwerten können. In einem *zweiten Schritt* soll die These geprüft werden, ob die geschlechtstypische Wahl des Ausbildungsberufs bzw. die Studienfachwahl eine Ursache dafür bildet, dass Frauen in geringerem Umfang einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen als Männer d.h. ob sich durch dieses Verhalten das ‚gender gap‘ in der Selbständigkeit erklären lässt.

Die empirischen Untersuchungen basieren auf Berechnungen verschiedener Mikrodatenfiles. Zum einen wurden die Scientific Use Files des Mikrozensus (1991 bis 1997) zur Auswertung herangezogen, zum anderen wurden Berechnungen mit der BIBB/IAB Erhebung 1998/99 durchgeführt.

Es zeigt sich, dass hohe berufliche Bildungsabschlüsse – neben anderen Faktoren - eine überaus wichtige Ressource für den Schritt in die berufliche Selbständigkeit darstellen. Allein in dem betrachteten Zeitraum von nur 8 Jahren (1991 bis 1999) hat sich die Zahl selbständiger Akademikerinnen von 130 Tsd. auf 260 Tsd. verdoppelt. Der „Gründerinnenboom“ beruhte somit zu einem hohen Anteil auf der Zunahme von Akademikerinnen. Unter Berücksichtigung der beruflichen Position selbständiger Akademikerinnen zeigt sich, dass diese in weit größerem Umfang in professionellen Berufen und höheren Führungspositionen arbeiten als ihre abhängig beschäftigten Kolleginnen. Akademikerinnen haben somit in einer selbständigen Existenz besseren Zugang zu Professionen und Führungsfunktionen als in abhängiger Beschäftigung.

Auch der Studienfachrichtung der Studierenden kommt eine wichtige Funktion in Hinblick auf den Weg in die Selbständigkeit zu: ob eine Akademikerin als Selbständige arbeitet oder einer bezahlten Beschäftigung nachgeht, hängt entscheidend von der Wahl ihres Studienfachs ab. Während bspw. der berufliche Weg von 36% der Medizinstudentinnen in die Selbständigkeit führte, waren dies bei den erziehungswissenschaftlichen Studiengängen gerade 4,7% der Absolventinnen. Am vorteilhaftesten erscheinen hierbei die eher paritätisch besetzten Studiengänge (d.h. mit einem Frauenanteil von mindestens 25 und höchstens 55 Prozent) wie bspw. Rechtswissenschaft, Medizin oder kaufmännische Abschlüsse. Hingegen haben Absolventinnen von männerdominierten Studienfächer eine vergleichsweise geringere Selbständigkeitsneigung, was ebenso für frauendominierte Studiengänge zutrifft.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Niveau der Selbständigkeit zwischen Männern und Frauen können jedoch nicht wesentlich durch ein unterschiedliches Fächerwahlverhalten erklärt werden. Unter der Annahme, dass Frauen proportional die gleichen Studienfächer gewählt hätten wie die Männer, ohne dass sich die studienfachspezifischen Gründungsquoten der Frauen änderten, würde sich das „gender gap“ nicht wesentlich verringern. Umgekehrt wäre bei einer gleichen Studienfachwahl eine Erhöhung der Selbständigenquote um mehr als 4% zu verzeichnen, wenn die studienfachspezifischen Gründungsquoten denen der Männer entsprächen. Entscheidender für eine Verringerung des „gender gap“ erscheint deshalb eine Erhöhung der Gründungsneigung und –möglichkeiten und weniger eine Anpassung der Studienfach- und Berufswahl an die der Männer.

Maria Lauxen-Ulbrich: Lebensformen und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen

In diesem Vortrag wurde der Frage nachgegangen, mit welcher Wahrscheinlichkeit sich Frauen in bestimmten Lebenssituationen (mit / ohne Partner, mit / ohne Kind) selbständig machen bzw. welche Lebensformen den Schritt in die Selbständigkeit eher begünstigen oder behindern. Ferner wurde dargestellt, welche Arbeitsgestaltung selbständige Frauen haben und wie sich die Lebensformen selbständiger Frauen darauf auswirken. Dabei waren sowohl die Unterschiede zu abhängig beschäftigten Frauen (v.a. mit Blick auf die Flexibilitätswünsche) als auch die zu selbständigen Männern von Interesse. Datengrundlage bildet auch hier der Mikrozensus (siehe vorangegangene Vorträge). Einige Analysen beruhten auf der Auswertung der sog. Fachserien (bis 2001), andere – insbesondere diejenigen bzgl. Zahl und Alter der Kinder sowie zu besonderen Arbeitsformen und zu den Gründerinnen – wurden durch Auswertung des Scientific Use Files 1997 (70%-Unterstichprobe des Mikrozensus bzw. 45%-Unterstichprobe des Labour Force Survey) vorgenommen.

Berufliche Selbständigkeit mag - wie im folgenden ersichtlich - wohl eine flexiblere Arbeitsgestaltung ermöglichen, jedoch die weit verbreitete Meinung, dass insbesondere der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein entscheidendes Motiv für den Eintritt von Frauen in die Selbständigkeit sei, konnte mit den Untersuchungsergebnissen nicht bestätigt werden. Die Selbständigenquote, als Maß für die Zutrittswahrscheinlichkeit von Frauen in die Selbständigkeit, zeigt für die hier gebildeten Lebensformen³ (Alleinstehende, Alleinerziehende, Lebensgemeinschaften ohne Kind, Lebensgemeinschaft mit Kind) kaum von einander abweichende Werte. Dieses Ergebnis zeigt sich auch bei einer Differenzierung nach dem Alter der Kinder. Etwas anders sieht es jedoch aus, wenn abhängig beschäftigte Frauen, die im Erziehungsurlaub sind, generell herausgerechnet werden. Hier steigt dann entsprechend - bei geringer Erwerbsbeteiligung und geringen Fallzahlen - die Selbständigenquote der Mütter.

Warum Selbständigkeit nicht unbedingt eine Vereinbarkeit von Familien und Beruf ermöglicht, zeigt das für die unternehmerische Tätigkeit erforderliche Zeitbudget: Soweit Frauen selbständig sind, arbeiten sie zwar weniger als selbständige Männer, aber dennoch mehr als abhängig beschäftigte Frauen. Das Zeitbudget wird bei selbständigen Frauen offenbar durch familiäre Verpflichtungen begrenzt. Während fast die Hälfte aller selbständigen Frauen mit Kindern unter 6 Jahren Teilzeit arbeitet, reduziert sich der Teilzeitanteil mit steigendem Alter der Kinder bzw. ohne Kinder. Ein solcher Zusammenhang zeigt sich auch bei den Gründerinnen. Im Gegensatz dazu arbeiten nur ca. 3% der selbständigen Männer (unabhängig vom Alter der Kinder) überhaupt Teilzeit. Rund drei Viertel aller Teilzeit-selbständigen Frauen geben denn auch als Grund "familiäre Verpflichtungen" an. Geringere Arbeitszeiten gelten allerdings nicht für allein erziehende selbständige Frauen, die in der Regel auf entsprechendes Einkommen angewiesen sind. Deren Arbeitszeit liegt höher als die selbständiger Frauen mit Kindern in Lebensgemeinschaften.

Selbständige Frauen gestalten ihre Arbeit flexibler als abhängig beschäftigte Frauen es können. Am deutlichsten unterscheiden sich selbständige und abhängig beschäftigte Frauen mit Blick auf den Arbeitsort: Während knapp die Hälfte aller selbständigen Frauen angibt, hauptsächlich (26%) bzw. manchmal (23%) zu Hause zu arbeiten, trifft dies insgesamt nur bei 8% der abhängig beschäftigten Frauen zu. Bestimmte Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung (insbesondere bzgl. Arbeitsort, Samstag-, Sonntag- und Abendarbeit) werden von selbständigen Frauen mit und ohne Kinder gleichermaßen genutzt. Bei selbständigen Männern scheint es jedoch bzgl. der Arbeitsgestaltung (Arbeitsort, Samstag-/Sonntag-/Abendarbeit und Arbeitszeit) unerheblich, ob sie Kinder haben oder nicht.

³ Zur Definition der Lebensformen siehe im folgenden Folie 3 der Präsentation.

Silke Fehrenbach, Strukturmerkmale und Leistungspotentiale der von Frauen geführten Betriebe

In diesem Vortrag wurden die Strukturmerkmale und Leistungspotentiale der von Frauen geführten Betriebe aufgezeigt. Grundlage ist die achte Welle des IAB-Betriebspanels 2000, die einen repräsentativen Querschnitt der personengeführten Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liefert. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung von Frauen als Unternehmerinnen ist noch immer vergleichsweise gering: Die Zahl der Frauenbetriebe, der Betriebe also, die *ausschließlich* von Frauen geführt werden, beträgt 282 Tsd. Diese machen lediglich 17% des gesamten Betriebsbestands aus. Es gibt allerdings Anzeichen, dass sich die Gründerinnen- bzw. Unternehmerinnenlücke tendenziell verringert: Unter den in den 1990er Jahren gegründeten "jungen" Betrieben liegt der Anteil von Frauenbetrieben mit 20% höher.

Eine geringere gesamtwirtschaftliche Relevanz zeigt sich auch hinsichtlich der Beschäftigungswirkung: In Frauenbetrieben finden insgesamt zwei Millionen Beschäftigte einen Arbeitsplatz. Dies entspricht lediglich 9% aller Beschäftigten in inhabergeführten Betrieben. Frauenbetriebe sind also deutlich kleiner als Männerbetriebe. Die geringe Durchschnittsgröße ist zum einen auf den hohen Anteil an Mikrounternehmen (Betriebe mit nur 1 Beschäftigten) zurückzuführen. Zum anderen sind Frauenbetriebe unter den Großbetrieben kaum bzw. überhaupt nicht vertreten. Ähnliche Niveauunterschiede zeigen sich auch mit Blick auf die erzielten Umsätze, wobei sich diese unter Kontrolle der Betriebsgröße zumindest abschwächen. Darüber hinaus sind Unternehmerinnen insgesamt weniger in Kapitalgesellschaften und häufiger als Einzelunternehmerinnen tätig. Sie führen außerdem ihre Betriebe seltener im Team.

Erwartungsgemäß sind landwirtschaftliche sowie produzierende Tätigkeiten unter den Frauenbetrieben in geringem Maße vertreten. Insbesondere im Baugewerbe finden sich kaum Frauen. D.h. Unternehmerinnen sind vor allem mit Dienstleistungen befasst. Der Anteil der Frauenbetriebe ist in den "sonstigen" Dienstleistungen, die vor allem traditionelle Dienste umfassen, mit 44% am höchsten. Außerdem sind Frauenbetriebe im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen stark vertreten. Eine nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen differenzierte Betrachtung ergibt, dass Frauenbetriebe auch innerhalb einzelner Wirtschaftszweige tendenziell kleiner und umsatzschwächer sind als Männerbetriebe.

Insgesamt geringere Leistungspotentiale mit Blick auf Umsatz- und Beschäftigtenzahl von Frauenbetrieben erklären sich unter Umständen auch aus dem zurückhaltenderen Investitionsverhalten und der selteneren Durchführung von Prozessinnovationen. Allerdings ebnen sich solche Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben ein, wenn etwas größere Betriebe mit mehr als 5 bzw. 10 Beschäftigten betrachtet werden. Und auch mit Blick auf die Beschäftigtenentwicklung zeigt sich, dass die etwas größeren Frauenbetriebe gemessen am Anteil von Betrieben mit Beschäftigtenzuwachsen im Vorjahr eher Wachstumstendenzen aufweisen als entsprechende Männerbetriebe. Schließlich dürfte auch die geringere Ressourcengrundlage von Gründerinnen mit Blick auf Berufserfahrung und Startkapital eine Rolle spielen, wenn es um die Leistungs- und Wachstumspotentiale von Frauenbetrieben geht.

Friederike Welter: Institutionelles Umfeld für Gründerinnen

Dieser Vortrag ging der Frage nach, *welche institutionellen Bedingungen den Schritt in die Selbständigkeit befördern oder behindern (können)*. Ordnungspolitische Bereiche wie Steuer-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik (z.B. Formen der Kinderbetreuung) beeinflussen das generelle Handlungsumfeld für Unternehmerinnen und potentielle Gründerinnen. Die Bildungspolitik wirkt auf das Gründerinnenpotential zumindest indirekt ein, zum Einen über ihre Schwerpunktsetzungen, zum Anderen über politische Maßnahmen hinsichtlich des Berufswahlverhaltens von Mädchen und Frauen. Eine Rolle spielen auch der generelle Zugang zu Kapital sowie speziellen Fördermaßnahmen, große Bedeutung kommt auch dem Unterstützungsnetzwerk von Kammern, Verbänden und privaten Unternehmerinnennetzen zu. Und schließlich bestimmen auch spezifische Problemlagen (z.B. starker Anstieg der Arbeitslosigkeit), sowie vorherrschende Normen und mentale Haltungen einer Gesellschaft, beispielsweise zur Selbständigkeit oder zur Erwerbsbeteiligung von Frauen, förderliche oder hinderliche institutionelle Strukturen. Dieses Umfeld wurde in ausgewählten Elementen im Rahmen einer – keinesfalls den Anspruch auf Vollständigkeit erhebenden – und vorwiegend qualitativ orientierten Systemevaluation in seinen Auswirkungen auf Gründerinnen (Schritt in die Selbständigkeit) und Unternehmerinnen (Einfluss auf Wachstumspfade) untersucht und in Form von Stärken-Schwächen Analysen bewertet.

Grundsätzlich hat sich das politische und gesellschaftliche Umfeld im Hinblick auf die Mobilisierung von Gründerinnenpotenzialen in den vergangenen Jahrzehnten im Großen und Ganzen positiv entwickelt, es sind aber auch noch Ansatzpunkte für weitere Verbesserungsmöglichkeiten – vor allem in der Steuer- und Familienpolitik, die immer noch einem veralteten Rollenmodell verhaftet ist – zu erkennen. Schwächen sind deshalb – immer noch – erkennbar mit Blick auf die gesellschaftliche Einstellung, und zwar sowohl in der Öffentlichkeit als auch innerhalb „traditioneller“ Fördereinrichtungen, wengleich die Expertengespräche zeigen, dass der gesellschaftliche Wandel auf vielen Ebenen angestoßen wurde.

Spezifische Stärken in der institutionellen Infrastruktur sind vor allem das flächendeckende Angebot an Mesoeinrichtungen und Förderinfrastrukturen, das generell einen leichten Zugang zur Förderung erlaubt, obschon die Vielfalt des Förderangebotes naturgemäß die Frage nach der Transparenz des Systems aufwirft. Allerdings ist auch erkennbar, dass insbesondere in den klassischen Massenprogrammen – wie z.B. der Eigenkapitalhilfe – Frauen faktisch der Zugang verwehrt bleibt, und zwar aufgrund der Ausgestaltung der Programme, die in der Regel keine Mikrokredite ausgeben, oftmals Heilberufe nicht fördern sowie generell keine Teilzeitexistenzen. Kritisch kann sich gerade für den Zugang zu finanziellen Ressourcen auch die „Gatekeeper“-Funktion der Hausbank auswirken.

Abschließend stellt sich die Frage danach, wo Politik ansetzen kann, um Gründungsneigungen bei Frauen zu mobilisieren, deren Gründungsfähigkeiten auszubauen bzw. zu stärken und die Gründungsrahmenbedingungen für Frauen zu verbessern.

Diskussion

Herr Schiller weist darauf hin, dass traditionelles Rollenverständnis auch Auswirkungen auf das Wachstum von Betrieben besitzt (Frauenbetriebe wachsen weniger als Männerbetriebe). Er zeigt insgesamt die Bedeutung von Gründungsmotiven auf – internationale Forschungen belegten, dass Frauen andere Gründungsmotive besitzen als Männer. Besonders interessant sei in diesem Zusammenhang auch der Unterschied zwischen Wachstumsabsichten und dem Grad der Realisierung. Von Bedeutung sei die Frage, warum dieses Gap so groß ist. Man müsste, auch im Zusammenhang mit der Tatsache, dass die Gründungsneigung mit zunehmendem Alter absinkt, untersuchen, ob Unterschiede beim Realisierungsgrad zwischen den Altersgruppen sowie Männern und Frauen auftreten.

Frau Jansen weist darauf hin, dass durch einen internationalen Vergleich geklärt werden müsste, welchen Einfluss das System von Betreuungseinrichtungen auf die Möglichkeit von Frauen, sich selbständig zu machen besitzt. Hier wäre ein Vergleich mit Ländern, die ein besser ausgebautes System der Kinderbetreuung sowie ein anderes Rollenverständnis aufweisen, sinnvoll.

Frau Böcker geht auf den Punkt in den Empfehlungen „Transparenz in der Beratungs- und Förderlandschaft“ ein. Sie weist darauf hin, dass auch auf Seiten der klassischen Gründungsberatungsstellen wenige Kenntnisse über die frauenspezifischen Beratungsstellen, existierten. Diese unterschieden sich in ihrem Angebot von den klassischen Beratungsstellen. So führten bspw. die Regionalstellen Orientierungsberatungen für solche Frauen durch, die noch keine klare Vorstellung besitzen, ob und wie sie sich selbständig machen wollen/können. Notwendig sei eine größere Transparenz auf beiden Seiten, Vernetzung sowie das gegenseitige Kennenlernen ohne Klischees. **Frau Wicke** ergänzt, dass diese Transparenz gerade auch durch das jetzt ausgeschriebene Kompetenzzentrum Existenzgründung von Frauen geschaffen werden solle. Dieses solle bspw. benutzerfreundliche Datenbanken aufbauen und eine Zusammenführung von Angeboten erreichen. Frau Böcker weist darauf hin, dass das Kompetenzzentrum nur ein Schritt sein könne, notwendig sei die Zusammenarbeit vor Ort bzw. auf regionaler Ebene.

Frau Nienhaus zeigt auf, dass Kompetenzen und das Wissen um Besonderheiten in der Gründungsberatung und –förderung von Frauen auch in klassischen Beratungsinstitutionen vorhanden sein müssten.

Frau Niewöhner unterstützt, dass die Netzwerkarbeit vor Ort entscheidende Bedeutung besitze. Sie weist jedoch auch darauf hin, dass auf übergeordneter Ebene im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Change/Chance seit 1998 ein Dialog zwischen BMFSFJ, DIHK, ZdH, Deutscher Ausgleichsbank und dem Deutschen Gründerinnenforum in Gang gekommen sei und hier schon erste Schritte unternommen worden seien. Ergebnis dieses Dialogs sei die Broschüre M/W, die 12 Diskussionspunkte zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen bei Unternehmensnachfolge und Existenzgründung beinhaltet. In diesem Prozess sei deutlich geworden, dass Genderkompetenz keineswegs abrufbar sei und auf breiter Ebene ein Qualifizierungsprozess für Genderfragen in Gang gesetzt werden müsse. Notwendig sei eine breite Sensibilisierung sowie eine andere Sichtweise in den Köpfen. **Frau Buschmann** weist darauf hin, dass ein solcher Sensibilisierungsprozess erfolgreich durch die Durchführung von Modellprojekten in Gang komme. **Frau Welter** macht daraufhin deutlich, dass nicht nur einzelne Projekte auf regionaler Ebene sondern insbesondere auch die übergeordnete Ebene der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik von Bedeutung sei, wenn eine Paradigmenwechsel erfolgen solle. **Frau Niewöhner**: beide Ebenen seien wichtig, notwendig sei sowohl ein politi-

sches Signal von „oben“ sowie die konkrete Arbeit vor Ort. Dies unterstützt **Frau Stoffels** mit regionalen Erfahrungen vor Ort: Eine Zusammenarbeit zwischen frauenspezifischen Beratungsstellen und IHK sei erst zustande gekommen, als bei der Vergabe von ESF-Mitteln die Aufnahme des Gender-Aspekts beim Aufbau von IHK-Starter-Zentren zur Auflage gemacht wurde – Notwendigkeit politischen Drucks und konkreter Projekte.

Frau Wicke weist nochmals darauf hin, dass durch das Kompetenzzentrum eine Bündelung der Netzwerke und Initiativen erfolgen solle, andererseits jedoch auch der Blick auf die Forschung zu Existenzgründerinnen gerichtet werden solle. Dem Kompetenzzentrum kommt auf mehreren Ebenen eine zentrale Funktion zu. Neben der Erhöhung der Zahl von Gründungen durch Frauen komme es auch auf deren Qualität an. Frau Wicke thematisiert die Frage nach den unternehmerischen Fähigkeiten und fragt, ob hier durch Forschungsergebnisse Unterschiede zwischen Männern und Frauen belegt seien. **Frau Welter** antwortet dahingehend, dass wissenschaftlich ungeklärt sei, inwieweit unternehmerische Fähigkeiten bei Personen entwickelt werden könnten bzw. in welchem Maße diese bereits vorhanden sein müssten. Zentral sei in jedem Fall, dass stärker die Qualität von Gründungen und unternehmerischer Aktivität im Fokus von Förderaktivitäten stehen müsse. Das Aufstellen einer Zielmarke (40% Frauenanteil) reiche daher nicht aus.

Frau Buschmann weist darauf hin, dass sich insgesamt das traditionelle UnternehmerInnenbild durch den wachsenden Anteil von Ein-Personen-Unternehmen und Nebenerwerbsselbständigkeit - nicht nur unter Frauen - verändere. Insofern dürften nicht nur traditionelle Vorstellung möglichst rasch wachsender UnternehmerInnen mit Beschäftigten die Messlatte bilden. **Frau Wicke** ergänzt, dass es ebenso darauf ankomme, wer über die Qualität von Gründungen entscheide. Diese Verantwortlichen hierfür säßen in den Banken.

Herr Schiller verweist in diesem Zusammenhang auf die Auswirkungen von Basel II. Die Banken hätten erst spät damit begonnen, objektive Kriterien für die Beurteilung der Qualität von Gründungen bzw. Unternehmungen zu entwickeln. Diese müssten selbstverständlich für Frauen wie für Männer gelten. Aber auch die potentiellen GründerInnen seien noch nicht soweit, dass sie bspw. ihre Geschäftspläne an der Erfüllung solcher Kriterien ausrichteten. Eine wichtige Frage sei darüber hinaus, was in Deutschland getan werde, um Handlungskompetenz schon früh zu entwickeln. Vorbildcharakter habe hier das Projekt JUNIOR, in dessen Rahmen qualitativ hochwertige Unternehmenskonzepte von SchülerInnen entwickelt würden. Projekte dieser Art sowie insgesamt die Lehrkompetenzen von Lehrern und Ausbildern im Bereich Entrepreneurship seien in anderen Ländern, insbesondere in Großbritannien, deutlich stärker verbreitet als in Deutschland. In den Bildungseinrichtungen in Deutschland müssten die Anstrengungen durch das BMBF bzw. die KMK für solche Projekte verstärkt werden. Im Übrigen weist Herr Schiller darauf hin, dass hier auch Mädchen in großer Zahl eingebunden seien.

Frau Vogel verweist auf zwei Best-Practice-Beispiele in Nordrhein-Westfalen. Der Unternehmerinnenbrief solle helfen, die Qualität von Gründungen zu beurteilen. Frauen reichten ihre Gründungs- oder Wachstumsvorhaben ein und diese würden von einem unabhängigen Expertenteam bewertet. Dadurch solle die Planungssicherheit für Unternehmerinnen erhöht und ihr Zugang zum Kreditmarkt erleichtert werden. Ein weiteres Modell sei das TWIN-Projekt, das erfahrene Unternehmerinnen und Gründerinnen bzw. Jungunternehmerinnen als Mentorinnen und Mentees zusammenbringe. Dieses Modellprojekt würde nach Auslaufen der Förderung durch die Käte-Ahlmann-Stiftung weitergeführt. Ein zentrales Problem bei Modellprojekten stelle die Finanzierung dar. Sie seien ein geeignetes Instrument, den gesellschaftlichen Diskussionsprozess in Gang zu bringen. Notwendig wäre jedoch, diese Aktionen nach Auslaufen der Förderung als Bestandteil der institutionellen Förderung zu etablieren,

falls die Erfahrungen insgesamt positiv waren. Hier sei eine Kooperation mit der Wirtschaft bzw. wirtschaftsnahen Institutionen gefordert.

Frau Jansen geht auf das Problem der Finanzierbarkeit von Projekten ein. Sie verweist darauf, dass eine Beteiligung der Wirtschaft in Form von Public-Private-Partnership Projekten immer dann möglich sei, wenn auch die Unternehmen ein Interesse an der Durchführung von Projekten besäßen. Beispielsweise hätten Unternehmen ein Interesse, Reformansätze an Hochschulen zu unterstützen, die darauf abzielen, unternehmerisches Denken und unternehmerische Qualifikationen von Studierenden zu entwickeln. Dies zeige bspw. die FEMTEC, die als Kooperationsprojekt zwischen der Technischen Universität Berlin und mehreren Großunternehmen entstanden sei und als Hochschulkarrierezentrum für Frauen junge Schülerinnen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge gewinnen und die Karrierebereitschaft und den Unternehmerinnengeist von Studentinnen und Absolventinnen fördern möchte. Insgesamt sollte der Fokus auf eine praxisorientierte Beratung und Schulung von Gründerinnen bzw. Unternehmerinnen gerichtet werden, da dies den Bedürfnissen von Frauen entspreche.

Herr Eiling weist darauf hin, dass ein integriertes Konzept vonnöten sei. Der Unternehmerinnenbrief sei ein Baustein, der jedoch nicht ausreiche. Die Gründungsberatung müsse sich auf alle Phasen der Gründung konzentrieren und koordiniert ablaufen. Eine Vielzahl von Förderprogrammen sei dabei eher hinderlich.

Herr Leicht bemerkt abschließend, dass nicht nur eine angebotsorientierte Sicht verfolgt werden dürfe. Aus der Sicht des Marktes müsse berücksichtigt werden, dass nur ein gewisses Maß an selbständiger Betätigung möglich sei bzw. nachgefragt würde. Deshalb sei bei Förderansätzen die Überlegung mit einzubeziehen, wo Wachstumsbereiche bestünden, die zusätzlich Betätigungsmöglichkeiten eröffneten, denn sonst könnte eine Förderung „am Markt vorbei“ gehen.

Sabine Mellies, Kompetenzzentrum für Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie (<http://www.kompetenzz.de>)**Mädchen in Zukunftsberufen – Private-Public-Partnership-Projekte zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen**

Frau Mellies berichtete über die Aufgaben des Kompetenzzentrums sowie das Projekt „Girls´ Day“. Das Kompetenzzentrum insgesamt wirkt auf eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen an technischen Aus- und Weiterbildungen und an technischen Berufen hin. Ein Projekt, das vom Kompetenzzentrum in diesem Zusammenhang initiiert und koordiniert wird, ist der Girls´ Day. Der Girls´ Day ist ein jährlich wiederkehrender bundesweit veranstalteter Aktionstag, üblicherweise der vierte Donnerstag im April (im Jahr 2003 ausnahmsweise der 8. Mai), an dem Mädchen die Chance erhalten, Berufe live zu erleben. Gleichzeitig ermöglicht der Girls´ Day den Mädchen neue Kontakte zu Praktikumsbetreuerinnen und Personalverantwortlichen zu knüpfen. Zudem bietet er einen Überblick über die bundesweit existierenden Möglichkeiten und Initiativen der Berufsorientierung für Mädchen. Ziel des Girls´ Day ist es, das Berufswahlspektrum von Frauen und Mädchen zu erweitern, denn obgleich Mädchen die Schule mit großem Erfolg durchlaufen und ihr Anteil an AbiturientInnen mittlerweile mehr als 50% beträgt, ist das Spektrum der Berufe und Studienfächer, aus dem Mädchen auswählen, deutlich enger als das von Jungen. Der Girls´ Day will außerdem auf die vielseitigen Fähigkeiten und Stärken von Mädchen aufmerksam machen und durch eine Bündelung der erfolgreichen Einzelaktionen Breitenwirkung erzielen. Der Girls´ Day ist Bestandteil der Initiative D21 und wird von einer breiten Basis an Institutionen und Einrichtungen getragen (Ministerien, Arbeitsgeber- und Arbeitnehmerverbände, Unternehmen, Kultusministerkonferenz).

Am Girls´ Day organisieren Unternehmen, Behörden, Forschungszentren, Hochschulen und Vereine mit der Beteiligung von Mitarbeitern spezielle Veranstaltungen für Mädchen der Klassenstufen 5 bis 10. Die Resonanz sowohl von Seiten der Unternehmen als auch von Seiten der Mädchen ist sehr groß, bundesweit wurden mehr als 1.200 Veranstaltungen durchgeführt, an denen mehr als 40.000 Mädchen teilnahmen. Der Girls´ Day hat eine breite Medienresonanz hervorgerufen, was wiederum dazu beiträgt, einen Bewusstseinswandel in der Gesellschaft anzustoßen.

Zur Evaluation wurden sowohl Mädchen, LehrerInnen und Unternehmen befragt. Die Befragung ergab, dass Mädchen sich bei entsprechender Heranführung, wie sie der Girls´ Day bietet, für traditionell männliche Berufsfelder interessieren. Ein erheblicher Teil konnte sich nach diesem Tag vorstellen, mit einem Praktikum die Arbeit in solchen Berufsfeldern zu erproben oder direkt in eine IT-Ausbildung zu gehen. Förderlich ist dabei die enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und öffentlichen Einrichtungen. Das Interesse der Wirtschaft an dieser Initiative resultiert mit daraus, dass Unternehmen, wenn sie die Arbeitskräfte von morgen rekrutieren möchten, (auch) Mädchen mit ihrem Unternehmensleitbild ansprechen und ihnen konkrete Einblicke in die Arbeitswelt geben müssen.

Bislang sind am Girls´ Day nur wenige Initiativen speziell auf die Selbständigkeit als mögliche Erwerbsform gerichtet. Lediglich zwei Initiativen, die Unternehmerinnenmesse DONNA in Kassel sowie eine Veranstaltung der Fachhochschule Osnabrück beschäftigten sich mit der Frage, wie das Leben einer Unternehmerin aussehen könnte. Damit im Rahmen solcher Projekte Mädchen auch eine Unternehmensgründung mitdenken können, müssten derartige Initiativen ausgeweitet werden und entsprechende Vorbilder – also Unternehmerinnen – mitwirken.

Petra Beckmann,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (<http://iab.de>)

Ansätze zur Stärkung der Gründungspotentiale innerhalb der Basisinstitutionen: Impulsreferat „Familie und Beruf“

Die Bedeutung der Basisinstitutionen (Familie, Schule, Beruf/Betrieb) ist im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen nicht zu unterschätzen. Diese Institutionen schaffen zentrale Rahmenbedingungen, die die Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung sowie den weiteren Berufs- und Lebensverlauf von Frauen beeinflussen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche Erkenntnisse aus der Forschung zur Erwerbstätigkeit von Frauen diesbezüglich für das Thema „Familie und Beruf“ vorliegen und was daraus im Hinblick auf die Existenzgründungspotenziale von Frauen folgt.

Ost/West-Differenzierung:

- Es bestehen nach wie vor Unterschiede im Erwerbsverhalten (Erwerbsbeteiligung, Erwerbsumfang) von Frauen in West- und Ostdeutschland. Es gibt aber deutliche Tendenzen einer Annäherung der Erwerbsmuster, insbesondere bei Frauen mit (Klein-)Kindern.

Grundsätzlich gilt:

- Frauen sind zum weit überwiegenden Teil nach dem Berufseinstieg Vollzeit erwerbstätig, so lange sie kinderlos sind. Nach der Geburt des ersten Kindes ziehen sich die meisten Frauen – vorübergehend – vom Arbeitsmarkt zurück (Erziehungsurlaub, Elternzeit). Nach einer Erwerbsunterbrechung von durchschnittlich 2 Jahren nehmen die meisten Mütter ihre Erwerbstätigkeit im alten Betrieb und am bisherigen Arbeitsplatz wieder auf. Bei westdeutschen Müttern geht die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einher mit einer Verringerung ihrer Arbeitszeit (Stichwort: Teilzeit), während ostdeutsche Mütter meist ihre Vollzeit erwerbstätigkeit beibehalten.
- Das Nacheinander von Familien- und Erwerbsphasen entspricht nicht den Wünschen der meisten Mütter, die eine Parallelität von Familien- und Erwerbsarbeit (in Teilzeit) bevorzugen. Ermöglicht wird sowohl die Erwerbsunterbrechung als auch das anschließende „Modell der modernisierten Versorgerehe“ nur durch die Vollzeit erwerbstätigkeit des Partners.

Was sind die basisinstitutionellen Voraussetzungen hierfür und wo müssen Veränderungen ansetzen?

- Familie: Die traditionelle Arbeitsteilung ist in Deutschland vorherrschend, so dass Müttern immer noch die Zuständigkeit für die Familienarbeit zugeschrieben wird. Dies belegen Daten aus dem ALLBUS, die bspw. zeigen, dass 50% der Befragten im Westen der Meinung sind, es sei „gut, dass Frauen zu Hause sind und die Familie versorgen“.
- Arbeitsmarkt: Männer haben i.d.R. die besser bezahlten Arbeitsplätze inne (berufliche Segregation). Infolgedessen wären die Einkommensverluste einer Erwerbsunterbrechung, die derzeit nicht kompensiert werden können, zu groß.
- Betriebe: In den meisten Betrieben fehlt eine familienfreundliche Unternehmenskultur (flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung etc.), so dass Männer im Fall einer Erwerbsunterbrechung/Arbeitszeitreduzierung berufliche Nachteile befürchten (müssen).
- Kinderbetreuung: Das Kinderbetreuungsnetz ist in Deutschland weder flächendeckend noch bedarfsgerecht ausgebaut. Die infrastrukturellen Voraussetzungen behindern die Erwerbstätigkeit beider Eltern (von Kleinkindern).

Fazit:

- Rechtliche und sozialrechtliche Regelungen in Deutschland fördern das klassische Familienmuster.
- Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann nicht uneingeschränkt als Argument für den Eintritt in die Selbständigkeit herangezogen werden. Hier ist eine differenzierte Betrachtung nach Ausbildungsniveau, Beruf und Studiengang notwendig.
- Die Selbständigkeit ist nicht notwendigerweise die schlechtere Alternative für Mütter mit Erwerbswunsch.

Hermann Eiling, stv. Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Münster
(<http://www.hwk-muenster.de>)

Gründerinnenförderung aus Sicht einer Wirtschaftsorganisation

Ausgehend vom unterdurchschnittlichen Frauenanteil an allen Selbständigen im Handwerk (10%, der Erwerbstätigenanteil der Frauen im Handwerk liegt bei einem Drittel) stellte Herr Eiling heraus, dass die Gründerinnenförderung im Handwerk, aber auch im Bereich der Industrie- und Handelskammern, insbesondere für die produktionsnahen Gewerke, eine besondere Herausforderung darstellt. Dabei gilt zumindest für das Handwerk, dass im Zuge zunehmender Komplexität von Arbeitsabläufen, Fachkräftemangel und einer großen Zahl von zur Übergabe anstehenden Betrieben, nicht nur Handlungsbedarf sondern auch ein gewisser Handlungsdruck besteht, das Potential qualifizierter Handwerkerinnen zu erhöhen. Dennoch hätten zumindest zur Zeit andere Themen wie zum Beispiel die Unternehmensfinanzierung (Basel II) oder die Überwindung der Konjunkturschwäche Vorrang.

Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen im Handwerk bestehen auf vier Feldern:

1) Auf der Ebene der Schule bzw. im Erziehungsprozess

Das Bild der gewerblich-technischen Handwerksberufe in der Gesellschaft ist veraltet, Berufsbilder werden nicht adäquat dargestellt. In den Köpfen dominiert bspw. noch das Bild des Schmieds statt dem des Maschinenbauers, der ausschließlich an computergesteuerten Maschinen arbeitet. Umfragen belegen, dass lediglich 20% der Mädchen sich einen Handwerksberuf vorstellen können, und dabei meist in den dienstleistungsorientierten Gewerken. Andererseits steigt die Komplexität gerade auch in technischen Handwerksberufen und in diesem Maße muss darauf hingewirkt werden, das Interesse von Höherbegabten, insbesondere auch von Mädchen, für Handwerksberufe zu wecken. Hier muss auf der Ebene der Schule bzw. im Berufswahlprozess ein Bewusstseinswandel in Gang gesetzt werden. Derartige Maßnahmen wirken allerdings erst auf lange Frist.

2) Auf der Ebene der Weiterbildung / in den Hochschulen

Die stärkere Dienstleistungsorientierung in allen Gewerken des Handwerks, eine wachsende Bedeutung der Kundenorientierung sowie die Hinwendung zu betriebswirtschaftlichen Inhalten gerade in der Führung großer Handwerksbetriebe sind sämtlich Argumente, die das Handwerk in zunehmendem Maße gerade für (hochqualifizierte) Frauen als Arbeitsfeld attraktiv werden lassen. Mittelfristig kommt dabei den Meisterschulen des Handwerks eine zentrale Rolle in der Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen im Handwerk zu. Deren prozesshafter Ansatz in der Aus- und Weiterbildung zur Selbständigkeit dürfte auch den Weiterbildungswünschen und -bedürfnissen von Frauen entsprechen.

3) Vernetzung der Einrichtungen zur Wirtschaftsförderung auf regionaler Ebene

Kurzfristig kann sicher die Zusammenarbeit der Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, der IHK und der Handwerkskammer und der frauenspezifischen Beratungsstellen die Wirksamkeit von Maßnahmen der Gründungsförderung erhöhen. Das Modell in Nordrhein-Westfalen mit dem Arbeitskreis Frauen in der Gründungsinitiative GO!, der eine Zusammenarbeit der Regionalstellen Frau und Beruf, der Handwerkskammern sowie der lokalen Wirtschaftsförderinstitutionen ermöglicht, hat hier sicherlich Vorbildcharakter (<http://www.go.nrw.de>). Es zeigt, dass es vorrangig auf eine Vertrauenspartnerschaft vor Ort ankommt.

4) *Auf der Ebene der BeraterInnen*

Die Erfahrung zeigt, dass die GründungsberaterInnen in Handwerkskammern Frauen nicht diskriminieren (wollen). Im Gegenteil, sie sind streng auf eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen bedacht. Wenn Männer und Frauen jedoch unterschiedliche Bedarfe in der Beratung besitzen, so wird eine gleichmäßige Beratung von Männern und Frauen, die sich - allein schon aufgrund der Tatsache, dass Gründungsberater in der Vergangenheit hauptsächlich Männer beraten haben - eher an den Bedürfnissen von Männern orientiert, dem Bedarf von Frauen nicht gerecht. Notwendig wäre daher, den Beratern Handlungsanleitungen und Argumente zu liefern, die sie im Hinblick auf spezifische Beratungsbedarfe von Frauen sensibilisieren und weiterbilden.

Fazit:

- Zentral ist es, die Neigung von Mädchen für eine Ausbildung im Handwerk zu erhöhen und gleichzeitig, ihr Interesse für eine Selbständigkeit zu wecken. Die Zielgruppe bilden dabei auch gerade die Hochbegabten unter den Mädchen.
- Notwendig ist es, den Zugang von Frauen zu Förderprogrammen zu verbessern, denn es mangelt insgesamt gesehen nicht an Förderprogrammen.

Dorothea Jansen, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (<http://www.eaf-berlin.de>)

Careerbuilding-Programme für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte

Frau Jansen stellte kurz das Profil und die Ziele der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) vor und ging dann näher auf die Careerbuilding-Programme für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte ein, die die EAF für Unternehmen anbietet. .

Die EAF wurde 1996 als Bildungszentrum für weibliche Führungsnachwuchskräfte gegründet. Die wichtigsten Ziele sind die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses und die Unterstützung generationenübergreifender Netzwerke für Frauen. Die EAF ist in Forschung und Beratung tätig und entwickelt für Unternehmen, Verbände und Organisationen innovative Konzepte für das betriebliche Gleichstellungsmanagement, um diese bei der Erschließung und Bindung weiblicher Fach- und Führungskräfte zu unterstützen. Das Careerbuilding-Konzept wurde von der EAF seit 1997 in Modellprojekten wie *Preparing Women to Lead*, *Innovation durch E-Quality-Management* und *It's our turn* entwickelt und erprobt. Für verschiedene Unternehmen und Organisationen hat die EAF in den vergangenen Jahren zielgruppenspezifisch ausgerichtete Careerbuilding-Programme konzipiert und mit Erfolg durchgeführt. Dabei werden u.a. Mentoring und gezieltes Networking eingesetzt, um den Frauen erfahrene Führungskräfte als Rollenvorbilder zu vermitteln und ihnen den Zugang zu wichtigen Netzwerken zu erleichtern. Gemeinsam mit der technischen Universität Berlin hat die EAF ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen, die *Femtec*, gegründet, das Careerbuilding-Programme für ausgewählte Studentinnen aus ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern anbietet. Die Femtecrealisiert ihre Projekt in Private-Public-Partnership gemeinsam mit namhaften Großunternehmen.

Frauen in Deutschland sind mittlerweile hervorragend ausgebildet. Gerade junge Frauen betrachten ihre Berufstätigkeit mittlerweile als selbstverständlichen Teil ihrer Lebensplanung und wollen auf Karrierechancen nicht verzichten. Das hohe Qualifikationsniveau wird jedoch bisher von der Wirtschaft nur begrenzt genutzt und insbesondere für Spitzenpositionen kaum erschlossen. Nur ca. 1 – 6% der Positionen im Topmanagement deutscher Großunternehmen sind mit Frauen besetzt. Nach wie vor behindern strukturelle und sozialisationsbedingte Faktoren den Berufseinstieg und die Karriere von Frauen. Zu nennen sind hier insbesondere geschlechtsspezifische Rollenerwartungen, der Mangel an Vorbildern, persönlicher Unterstützung und Netzwerken, unflexible Strukturen der Arbeitszeitorganisation und die unzureichende Betreuungsinfrastruktur.

Das Ziel der von der EAF angebotenen praxis- und handlungsorientierten Careerbuilding-Programme für den weiblichen Führungsnachwuchs in der Wirtschaft ist es, weibliche High Potentials bei der Karriereplanung zu unterstützen, ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern und sie intensiv auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Die Teilnehmerinnen werden dabei unterstützt, ihre Karriere systematisch zu planen und konkrete Karrierestrategien zu entwickeln. Die Frauen erwerben fachliche und strategische Managementqualifikationen und lernen professionelle Tools kennen, die ihre Führungs- und Handlungskompetenzen erweitern. Die Programme kombinieren Führungstrainings und Qualifizierungsseminare mit Mentoring und ggf. Internships. Die Seminarinhalte werden frauenspezifisch ausgerichtet und in den Erfahrungs- und Arbeitskontext der Teilnehmerinnen eingebettet. Interaktive Methoden unterstützen und intensivieren den Lernprozess. Internships ermöglichen es den jungen

Frauen, die Anforderungen des Führungsalltags in der Praxis kennen zu lernen und neue Erfahrungen zu sammeln.

Schließlich ging Frau Jansen noch näher auf die Voraussetzungen, Ziele, Funktionen und den Nutzen von Mentoring ein. Unter Mentoring versteht man die persönliche Förderbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft und einer jüngeren Nachwuchskraft. Dabei hat Mentoring sowohl eine psychosoziale als auch eine karriererelevante Funktion. Die übergeordneten Ziele des Mentorings bestehen in der Implementierung chancengerechter Personalentwicklungssysteme, der Sensibilisierung von Führungskräften und der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Mentoring ist ein Konzept, bei dem alle Beteiligten gewinnen können: Der Nutzen der Mentees besteht in einem Zuwachs an Selbstvertrauen, Erfahrung und Know-How sowie in verbesserten Management- und Führungskompetenzen und einer Erweiterung der Kontaktnetze. Die MentorInnen erhalten ein Feedback zum eigenen Führungsstil und haben in der Regel Freude am Erfahrungstransfer und an neuen Impulsen. Für die Unternehmen schließlich stellt Mentoring ein kostengünstiges Konzept zur Nachwuchsentwicklung dar und verbessert die Führungskultur sowie den Know-How-Transfer im Unternehmen. Dies verschafft ihnen Wettbewerbsvorteile.

Veröffentlichungen im Projekt „Gründerinnen in Deutschland“

Kurzberichte

- Lauxen-Ulbrich, Maria und Leicht, René (2002): Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland – Entwicklung, Potenziale und Profile, Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, Strukturbericht - Kurzinfo, Nr. 7.

Arbeitspapiere und Berichte

- Leicht, René und Lauxen-Ulbrich, Maria (2002), Entwicklung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand der Daten des Mikrozensus, Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, Grüne Reihe Nr. 46.
- Fehrenbach, Silke und Leicht, René (2002): Strukturmerkmale und Potentiale der von Frauen geführten Betriebe in Deutschland, Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, Grüne Reihe Nr. 47
- Welter, Friederike und Lageman, Bernhard unter Mitarbeit von Stoytcheva, Milena (2002): Gründerinnen in Deutschland: Potenziale und das institutionelle Umfeld. Forschungsbericht. RWI, Essen (Veröffentlichung in Schriftenreihe Handwerk und Mittelstand, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung).

Download-Dokumente *PDF-Files zum Download auf der Homepage*

des ifm unter: <http://www.ifm.uni-mannheim.de> [Forschungsprojekte]

und des RWI unter: http://www.rwi-essen.de/pls/portal30/url/page/PAGE_GRUENDERINNEN

- Lauxen-Ulbrich, Maria und Leicht, René (2002): Entwicklung von beruflich selbständigen Frauen in Deutschland, Download-Paper. Nr. 1
- Lauxen-Ulbrich, Maria und Leicht, René (2002): Branchenorientierung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen, Download-Paper Nr. 2.
- Leicht, René und Lauxen-Ulbrich, Maria (2002): Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen, Download-Paper Nr. 3.
- Fehrenbach, Silke (2002): A Gender View on Self-Employment in Germany, Proceedings of the 12th Nordic Conference of Small Business Research in Kuopio, Finnland. Download-Paper Nr. 4.
- Welter, Friederike (2002): The environment for female entrepreneurship in Germany, Paper to be presented at the RENT XVI, November 21-22 2002 in Barcelona. Download-Paper Nr. 5.
- Fehrenbach, Silke (2002): Strukturmerkmale von Frauenbetrieben in Deutschland, Download-Paper Nr. 6.
- Fehrenbach, Silke (2002): Jüngere und etablierte Frauenbetriebe in Deutschland, Download-Paper Nr. 7.

Sonstige Veröffentlichungen

- Buschmann, Birgit, Lauxen-Ulbrich, Maria und Leicht, René (2002): Existenzgründungen durch Frauen. Beitrag für Gründerzeiten. Informationen zur Existenzgründung und –sicherung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Nr. 2.
- Lauxen-Ulbrich, Maria und Leicht, René (2002): Gründerinnen auf dem Vormarsch, GENO, Zeitschrift des Württembergischen Genossenschaftsverbands, Nr. 9, S. 55-57.