Maria Lauxen-Ulbrich / René Leicht (2005):

Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland

Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen

ifm institut für mittelstandsforschung

UNIVERSITÄT MANNHEIM

WWOE Women Way of Entrepreneurship

An diesem Bericht beteiligte Partner:

Organisation	Institut für Mittelstandsforschung
Name, Vorname	Lauxen-Ulbrich, Maria, Leicht, René
Strasse	Postfach
PLZ / Ort	D - 68131 Mannheim
Tel.	0049-621-1812788
Fax	0049-621-1812892
Email	lauxen@mail.ifm.uni-mannheim.de, leicht@mail.ifm.uni-mannheim.de
Homepage	www.ifm.uni-mannheim.de

Dieses Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

© 2002 – 2005 EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Women Way of Entrepreneurship“
http://www.wwoe.org

Dieses Dokument enthält eigentumsrechtlich geschützte Informationen, die dem Urheberrecht unterliegen. Alle Rechte sind der Verfasserin und dem Verfasser dieses Berichts vorbehalten

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis ... 3

Tabellen und Schaubilder ... 4

1 Einleitung ... 7

2 Forschungsüberblick zur beruflichen Selbständigkeit von Frauen ... 9

2.1 Umfang und Entwicklung weiblicher Selbständigkeit ... 9
2.2 Charakteristika und Leistungspotenziale von Frauenbetrieben ... 11
2.3 Determinanten von Frauenselbständigkeit ... 13

3 Geschlechterdifferenzierende Daten in der Gründungs- und Selbständigenforschung ... 20

3.1 Zugang zu und Anforderungen an geschlechterdifferenzierende Daten ... 20
3.2 Verwendete Datenquellen für den Report ... 21

4 Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland ... 24

4.1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ... 24
4.2 Vollzeit- und Teilzeittätigkeit unter Erwerbstätigen insgesamt ... 26
4.3 Familien- und Lebenssituation erwerbstätiger Frauen ... 27
4.4 Wirtschaftliche und berufliche Orientierung ... 29

5 Gründungen durch Frauen ... 35

5.1 Gründerinnen und Gründer ... 36
5.2 Aus welcher Erwerbsstellung gründen Frauen? ... 41
5.3 Gründungsmotive und -zwänge ... 42
5.4 Lebensformen von Gründerinnen und Gründern ... 46
5.5 Wirtschaftliche und berufliche Orientierung ... 46
5.6 Solo- und Arbeitgeberinnen-Gründungen ... 49
5.7 Gründungsfinanzierung und Startkapital ... 50

6 Struktur und Entwicklung von Frauenselbständigkeit in Deutschland ... 53

6.1 Umfang und Entwicklung der Zahl selbständiger Frauen ... 53
6.2 Frauenselbständigkeit in unterschiedlichen Regionen ... 56
6.2.1 Ost- und Westdeutschland ... 56
6.2.2 Bundesländer ... 57
6.3 Wirtschaftliche und berufliche Orientierung selbständiger Frauen ... 61
6.3.1 Wirtschaftliche Schwerpunkte ... 61
6.3.2 Berufliche Orientierung und Segregation ... 64
6.4 Soziodemografische Merkmale selbständiger Frauen ... 68
6.4.1 Schulische und berufliche Bildung: Hochqualifizierte Frauen im Aufwind? ... 68
6.4.2 Alter ... 73
6.4.3 Familienstand und Lebensituation selbständiger Frauen ... 74
6.5 Ethnische Herkunft ... 77
6.6 Arbeitsgestaltung: Selbständigkeit als Flexibilitätsgewinn? ... 81
6.6.1 Arbeitsumfang ... 81
6.6.2 Arbeitsort und atypische Arbeitszeiten ... 83
6.6.3 Arbeitsgestaltung von Müttern ... 85
6.7 Soloselbständige Frauen und Arbeitgeberinnen ... 86

7 Betriebliche Merkmale der von Frauen geführten Unternehmen ... 88

7.1 Betriebsdemographische Merkmale von Frauen- und Männerbetrieben ... 89
7.2 Unternehmensführung und -strategie: Beispiel Investitionstätigkeit ... 92

8 Zusammenfassung ... 94

9 Literatur ... 98

10 Anhang ... 106

TABELLEN UND SCHAUBILDER

Tabellen

Tabelle 4.1: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsfähiges Alter 15-64 26
Tabelle 4.2: Erwerbstätige nach Voll- und Teilzeitarbeit 27
Tabelle 4.3: Erwerbstätige nach Familienstand und Geschlecht 2003 27
Tabelle 4.4: Erwerbstätige nach Lebensform und Geschlecht 28
Tabelle 4.5: Alleinerziehende nach Erwerbsstatus und Geschlecht 2002 29
Tabelle 4.6: Berufliche Domänen von Erwerbstätigen nach Geschlecht 2003 (in der Reihenfolge ihrer absoluten Bedeutung unter Frauen)..... 30
Tabelle 5.1: Struktur der Gewerbean- und -abmeldungen nach Meldetypen und Geschlecht 2003 38
Tabelle 5.2a: Gründerinnen und Gründer 40
Tabelle 5.2b: Gründerinnen und Gründer im Global Entrepreneurship Monitor 2003 40
Tabelle 5.3: Erwerbsstatus von Gründerinnen und Gründern ein Jahr vor der Selbständigkeit . 42
Tabelle 5.4: Lebensformen von GründerInnen und Selbständigen nach Geschlecht 45
Tabelle 5.5: Frauenanteil an Unternehmensgründungen in ausgewählten Branchen (Westdeutschland) 47
Tabelle 5.6: Solo- und ArbeitgeberInnen-Gründungen nach Geschlecht 50
Tabelle 5.7: Kapitalbedarf der geplanten Unternehmung nach Geschlecht 2003 (in%) 51
Tabelle 5.8: Eigenes Kapital für geplante Unternehmung nach Geschlecht 2003 (in %) 51
Tabelle 5.9: Informelles und Fremdkapital für geplante Unternehmungen nach Geschlecht 2003 (in%) 51
Tabelle 5.10: Startkapital von GründerInnen mit mindestens einem/r sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht 1997 52
Tabelle 6.1: Frauenanteil an Selbständigen und Selbständigenquote 54
Tabelle 6.2: Entwicklung selbständiger Frauen und Männer in den Bundesländern 1991 bis 2003..... 58
Tabelle 6.3: Entwicklung selbständiger Frauen und Selbständigenquoten in den Bundesländern 1991 bis 2003 60
Tabelle 6.4: Selbständige und abhängig Beschäftigte nach Wirtschaftsunterbereichen und Geschlecht 2003 63
Tabelle 6.5: Berufliche Domänen selbständiger Frauen 2003 in der Reihenfolge ihrer absoluten Bedeutung 65
Tabelle 6.6: Berufliche Segregation der Erwerbstätigen nach Geschlecht 67
Tabelle 6.7: Erwerbstätige nach schulischer Bildung und Geschlecht 2003 69
Tabelle 6.8: Selbständige (und abhängig Beschäftigte) nach beruflicher Bildung und Geschlecht 2003 70
Tabelle 6.9: Selbständige nach ISCED-Klassifikation und Geschlecht 2002 72
Tabelle 6.10: Familienstand Erwerbstätiger nach beruflicher Stellung und Geschlecht 2003 74
Tabelle 6.11: Erwerbstätige Frauen und Männer ohne und mit Kinder nach Kindesalter 76
Tabelle 6.12: Erwerbstätige nach beruflicher Stellung, Nationalität und Geschlecht 2003 78

Tabelle 6.13: Struktur der Selbständigen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2003 79
Tabelle 6.14: Absolute und relative Entwicklung von Selbständigen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 80
Tabelle 6.15: Selbständige Männer nach Arbeitsformen 2003 84
Tabelle 6.16: Selbständige mit und ohne Beschäftigte nach Geschlecht 1991 und 2004 86
Tabelle 7.1: InhaberInnen (IAB-Panel) und Selbständige mit Beschäftigten (Mikrozensus) nach Geschlecht in Deutschland 88
Tabelle 7.2: Beschäftigtenkennzahlen nach Geschlecht der InhaberIn 89
Tabelle 7.3: Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn 90
Tabelle 7.4: Durchschnittlicher betrieblicher Jahresumsatz nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn in Tsd. € 91
Tabelle 7.5: Jährliche Investitionssumme nach Geschlecht der InhaberIn 92
Tabelle 7.6: Durchschnittliche betriebliche Jahresinvestition nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn in Tsd. € 93

Schaubilder

Schaubild 4.1: Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht 2003 30
Schaubild 4.2: Erwerbstätige nach Berufen (ISCO-88) und Geschlecht 2002 33
Schaubild 5.1: Gründungsmotive und -zwänge von Frauen und Männern 46
Schaubild 5.2: Gründerinnen und Gründer nach Wirtschaftszweigen 46
Schaubild 5.3: Gründerinnen und Gründer nach Berufen und Geschlecht 48
Schaubild 5.4: Gründerinnen und Gründer nach Berufen (ISCO-88) und Geschlecht 49
Schaubild 6.1: Index der Entwicklung von Selbständigen nach Geschlecht 1991 bis 2004 54
Schaubild 6.2: Selbständigenquote nach Geschlecht 55
Schaubild 6.3: Index der Entwicklung von Selbständigen nach Geschlecht in West- und Ost-Deutschland 1991 bis 2004 56
Schaubild 6.4: Selbständigenquoten nach Bundesländern und Geschlecht 2003 59
Schaubild 6.5: Verteilung von Selbständigen nach Wirtschaftsunterbereichen und Geschecht 2003 62
Schaubild 6.6: Relative Veränderung der Selbständigen nach Wirtschaftsunterbereichen und Geschlecht 1995 bis 2003 64
Schaubild 6.7: Relative Veränderung der Bildungsabschlüsse Erwerbstätiger nach ISCED und Geschlecht 1993 bis 2002 72
Schaubild 6.8: Selbständige nach Alter und Geschlecht 2003 73
Schaubild 6.9: Lebensformen erwerbstätiger Frauen nach Stellung im Beruf und Geschlecht 75
Schaubild 6.10: Index der Entwicklung von Selbständigen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 1991 bis 2003 80
Schaubild 6.11: Verteilung von Selbständigen nach Wochenarbeitszeit und Geschlecht 2003 81
Schaubild 6.12: Prozentuale Verteilung der Arbeitszeit selbständiger Frauen mit und ohne Kinder 82
Schaubild 6.13: Arbeitsgestaltung erwerbstätiger Frauen 2003 84
Schaubild 6.14: Anteil zu Hause arbeitender Selbständiger nach Alter der Kinder 85
Schaubild 6.15: Index der Entwicklung von Selbständigen mit und ohne Beschäftigte 87
Schaubild 7.1: Verteilung von Frauen- und Männerbetrieben nach Rechtsform..... 91

ANHANG

Tabellen

Tabelle A1: Frauenanteil an Selbständigen und Selbständigenquote in West- und Ostdeutschland 107
Tabelle A2: Zuordnung nationaler Bildungsabschlüsse des Mikrozensus zur ISCED 97..... 109
Tabelle A3: Durchschnittlich normalerweise geleistete Arbeitsstunden pro Woche nach beruflicher Stellung und Geschlecht 2003 110
Tabelle A4: Selbständige mit Beschäftigten nach Geschlecht und Anzahl der tätigen Personen im Betrieb 2003 110

Schaubilder

Schaubild A1: Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht 2003 (absolut) 106
Schaubild A2: (Absolute) Entwicklung der Selbständigen nach Geschlecht 1991bis 2004 107
Schaubild A3: Selbständige nach Bundesländern und Geschlecht 2003 108

List of indicators and variables for a cross-national comparative report 111

1 EINLEITUNG

Zwar weisen Frauen eine zunehmend höhere Beteiligung am Erwerbsleben auf, doch im Vergleich zu Männern sind sie in den Gestaltungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung noch immer erheblich beeinträchtigt. Dies zeigt sich etwa an ihrer geringen Präsenz in Führungspositionen. Geschlechtsspezifische Disparitäten am Arbeitsmarkt werden allerdings nicht nur mit Blick auf die abhängige Beschäftigung thematisiert, sie kommen genauso im Umfang und der Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit zur Geltung: Frauen gründen und führen weitaus seltener als Männer ein eigenes Unternehmen. Aus frauentypischen Biografien und Lebensumständen resultieren nicht selten andere Gelegenheiten aber auch andere Restriktionen auf dem Weg zu einem eigenen Unternehmen. Dies führt zu der Vermutung, dass Frauen nicht nur weniger häufig sondern möglicherweise „anders“ gründen und ihre Unternehmen andere Merkmale als die von Männern aufweisen. So stellt sich die Frage, ob und weshalb von einem spezifisch „weiblichen Weg“ unternehmerischer Aktivität gesprochen werden kann?

Wenngleich sich die Gründungs- und Selbständigenforschung in letzter Zeit verstärkt mit den Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern befasst, ist dennoch relativ wenig über die Merkmale und die Entwicklung selbständiger Frauen und ihrer Unternehmen bekannt. Vor allem mangelt es an profunden Kenntnissen über die Ursachen der geringeren Gründungsaktivität von Frauen sowie an Daten, die es erlauben, den - wie auch immer gearteten - Zusammenhängen zwischen mehr oder weniger typischen weiblichen Lebens- und Unternehmensformen nachzuspüren.

Um die Charakteristika von „Frauenbetrieben“ besser einzuschätzen und vor allem um die Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und ihren Betrieben zu verbessern bedarf es fundierten Wissens. Daher sind politische Entscheidungsträger sowie auch Verbände, Kammern und Beratungsstellen an verlässlichen und aussagekräftigen Informationen zum sozialen Profil von Gründerinnen und letztlich auch an den wirtschaftlichen Leistungspotenzialen und Schwierigkeiten von „Frauenunternehmen“ interessiert. Bisher ist dieser Bedarf mit einer unzureichenden Datenlage und dem Problem konfrontiert, dass auch die wenigen vorhandenen Daten nicht fragespezifisch aufbereitet und interpretiert sind.

Das im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Women Way of Entrepreneurship“ durchgeführte Projekt „Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen“ hat sich daher zur Aufgabe gemacht, geschlechterdifferenzierende Datenressourcen zum Gründungsgeschehen und zur beruflichen Selbständigkeit zu identifizieren bzw. Daten aus verschiedenen Facetten zusammenzutragen, aufzubereiten und für ein dauerhaftes Reporting auszuwerten. Eine Bestandsaufnahme sowie eine Bewertung der in Deutschland verfügbaren amtlichen und nicht-amtlichen Daten liegt inzwischen vor (Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003). Zudem wurde ein Konzept zur Diskussion gestellt, in welcher Form ein kontinuierlicher Report erfolgen könnte (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2004a). Das vorgeschlagene Berichtssystem beruht auf einer

in der transnationalen Entwicklungspartnerschaft vereinbarten Liste relevanter Indikatoren,[1] die im o.g. Konzept durch weitere Indikatoren und Fragestellungen[2] ergänzt wurden.

Mit dem hier vorliegenden „Nationalen Report“ wird diese Vereinbarung für den auf Deutschland entfallenden Part exemplarisch umgesetzt. In Anlehnung an die Indikatorenliste wurden Daten über Gründerinnen und selbständige Frauen aufbereitet, ausgewertet und in den Kontext der wissenschaftlichen Debatte gestellt. Wo immer sinnvoll, ermöglichen die Daten zusätzlich einen Vergleich mit selbständigen Männern oder abhängig beschäftigten Frauen.

Vorgehensweise: In Kapitel 2 wird der bisherige Forschungsstand zu Fragen der beruflichen Selbständigkeit von Frauen zusammengefasst. In Kapitel 3 werden zunächst die Probleme zur Verfügbarkeit von genderdifferenzierenden Daten über Selbständige dargestellt und im Anschluss die für diesen Report verwendeten Datenquellen beschrieben. Kapitel 4 befasst sich zunächst mit der Arbeitsmarktsituation von Frauen im Generellen, da sich hier die Ausgangsbedingungen für den Schritt in die Selbständigkeit widerspiegeln. Darauffolgend wird dann zwischen Gründerinnen und bereits seit längerer Zeit selbständigen Frauen unterschieden. Während also in Kapitel 5 die Herkunft, das soziale und wirtschaftliche Profil der Gründerinnen sowie die Gründungsformen und Finanzierung interessieren, richtet sich in Kapitel 6 das Augenmerk auf den Selbständigenbestand und dessen Entwicklung. Hier wird zudem nach regionalen Gesichtspunkten sowie nach dem wirtschaftlichen und beruflichen Profil differenziert. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen vor allem die soziodemografischen Merkmale und die Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen - nicht zuletzt auch im Zusammenhang mit ihren Lebensformen. Dem schließt sich mit Kapitel 7 eine Betrachtung betrieblicher Merkmale an, wobei vor allem die Beschäftigungsgröße und Fragen der Unternehmensführung eine Rolle spielen.

[1] Die Indikatorenliste (s. Anhang) wurde in ihren Grundzügen zunächst auf dem WWoE-Meeting in Sardinien 2002 aufgestellt und bei einer weiteren Zusammenkunft in Köln (2003) erweitert.

[2] Diese Fragestellungen werden im empirischen Teil (Kapitel 4 bis 7) den Ergebnissen des jeweiligen Kapitels vorangestellt.

2 FORSCHUNGSÜBERBLICK ZUR BERUFLICHEN SELBSTÄNDIGKEIT VON FRAUEN

Nicht nur die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sondern auch die Entscheidungsträger in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft zeigen in letzter Zeit ein zunehmendes Interesse an den Gründungs- und unternehmerischen Aktivitäten von Frauen. Dies kommt europaweit an der Initiierung von Projekten und Beratungsstellen zur Geltung, die darauf angelegt sind, der Ungleichheit der Geschlechter im Zugang zur beruflichen Selbständigkeit entgegenzuwirken. Solche Initiativen aber v.a. die gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen können jedoch nur dann Gender-Mainstreaming-orientiert gestaltet werden, wenn mehr Informationen über die Bestimmungsfaktoren geschlechtsbezogener Unterschiede beruflicher Selbständigkeit vorliegen. Das heißt, eine erfolgreiche Unterstützung der gründungs- und unternehmerischen Aktivitäten von Frauen durch gezielte Maßnahmen wird nur dann erzielt werden, wenn profunde Einschätzungen darüber vorliegen,

a) welchen Umfang und welche Bedeutung Frauenselbständigkeit hat und wie sie sich im Zeitverlauf entwickelt,

b) welche Charakteristika, Besonderheiten und Leistungspotenziale Frauenbetriebe besitzen und

c) welche Faktoren/Determinanten die Geschlechterdiskrepanz in den Gründungs- und unternehmerischen Aktivitäten bestimmen.[3]

Auf diese Fragestellungen und die bislang hierzu vorliegenden Befunde wird im Folgenden in gebotener Kürze eingegangen.

2.1 Umfang und Entwicklung weiblicher Selbständigkeit

Von wenigen Ausnahmen abgesehen (z.B. Hodenius 1994, Jungbauer-Gans 1993, Rehkugler et al. 1993) hat die Gründungs- und Selbständigenforschung das Thema „Frauen“ im deutschsprachigen Raum vergleichsweise spät aufgegriffen, weshalb auch lange Zeit bzw. in den 1990er Jahren viel eher Studien mit auf Regionen oder Fallstudien begrenzten Ergebnissen vorlagen, die kaum Einschätzungen zuließen, welche quantitative Bedeutung Frauenselbständigkeit in einem größeren Bezugsrahmen hat. Vor allem war kaum etwas über ihre Entwicklung bekannt. Erst im Rückblick lässt sich aus neueren Studien erkennen, dass in den 1980er aber insbesondere in den 1990er Jahren in vielen Ländern eine deutliche Zunahme der Zahl selbständiger Frauen, wenngleich auf niedrigem Ausgangsniveau, zu verzeichnen war (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2005, Sternberg et al. 2004, OECD 2000a). Inwieweit dieser Anstieg schlicht aus der zahlenmäßig zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen (Lohmann 2004, Lohmann/ Luber 2004, OECD 2004) oder aber genauso auch aus wachsenden unternehmerischen Neigungen resultiert (Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2004, Sternberg et al. 2004) scheint von

[3] Dazu gehört auch die Frage, in welcher Weise das wirtschaftspolitische Umfeld sowie auch die institutionellen Rahmenbedingungen den Schritt in die Selbständigkeit bei Frauen befördern oder behindern. Hierzu geben Welter und Lagemann (2003) einen umfassenden Forschungsüberblick.

länderspezifischen Einflüssen abzuhängen und ist zudem noch nicht in aller Deutlichkeit geklärt.

Weit mehr als dieser „Gründerinnenboom“ beschäftigt die Forschung jedoch die Frage, weshalb Frauen sowohl damals wie heute weit weniger häufig als Männer ein Unternehmen gründen und führen. Diese Geschlechterdiskrepanz („gender gap“) wird zum einen darin ersichtlich, dass Frauen im überwiegenden Teil der Länder nach wie vor lediglich rund ein Viertel bis gut ein Drittel der Selbständigen aber demgegenüber nahezu die Hälfte aller Erwerbstätigen stellen (OECD 2004, 2000a). Zum anderen bleibt aber nicht nur der Anteil selbständiger Frauen an den Selbständigen sondern vor allem der an den erwerbstätigen Frauen weit zurück: So liegt die Selbständigenquote von Frauen, etwa in Deutschland, auf einem nur halb so hohen Niveau wie die der Männer (Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2004). Auch international ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Männer selbständig machen zwischen dem 1,4-fachen (USA) bis 2,7-fachen (Irland) höher als bei Frauen (Lohmann 2001: 9). An dieser geschlechterspezifisch ungleichen unternehmerischen Neigung scheint sich zwar im Zeitverlauf nur wenig aber immerhin doch leicht spürbar etwas zu verändern. Zumindest in Deutschland ist die Selbständigenquote in den letzten Jahren leicht gestiegen (Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2004).

Die Beobachtung, dass sich hier nur langfristig etwas ändert, wird noch dadurch untermauert, dass die beschriebenen Geschlechterunterschiede nicht nur im Umfang initiierter Gründungen, sondern bereits beim Wunsch nach Selbständigkeit, also in einer der Gründung vorgelagerten Phase, zutage treten (Minniti et al. 2005, Sternberg et al. 2004, Tonoyan/ Strohmeyer 2004, Welter et al. 2003). Mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen können sich prinzipiell vorstellen ein Unternehmen zu gründen (Welter 2004a). Dem Global Entrepreneurship Monitor zufolge liegt der Anteil der Frauen in Deutschland, die einen Versuchsprozess dahingehend starten (sog. „Nascent-Quote)[4] unter dem Durchschnitt aller betrachteten Länder. So kommen in Deutschland auf eine „potenzielle“ Gründerin 2,35 potenzielle Gründer, während der Durchschnitt (international) bei 1,56:1 liegt (Sternberg/ Lückgen 2005: 17f.).

Empirische Befunde legen den Schluss nahe, dass die Gründungsneigung und die unternehmerische Tätigkeit von Frauen durch spezifisch andere Ressourcen und Opportunitätsstrukturen sowie vor allem durch Restriktionen im Zugang zu und in der Ausübung von Selbständigkeit bestimmt werden (z.B. Müller/ Arum 2004, OECD 2004, McManus 2001). Dazu gehören neben individuellen bzw. persönlichen Merkmalen, geschlechtstypische Erwerbsverläufe bzw. auch Berufs- und Branchenwahl von Frauen sowie die Akkumulation von selbständigkeitsrelevantem Humankapital. Hinzukommt das Spannungsverhältnis aus Erwerbsneigung und familiären Verpflichtungen.[5]

Es ist also festzuhalten, dass Untersuchungen zu Geschlechterdifferenzen in der Selbständigkeit sowohl in Deutschland als auch international zwei zunächst widersprüchlich erscheinende Phänomene erklären müssen: Einerseits hat sich die Zahl selbständiger Frauen prozentual zwar deutlich stärker erhöht als die der Männer, doch andererseits klafft das Niveau berufli-

[4] Näheres vgl. Kapitel 5.1.
[5] Näheres vgl. Kapitel 2.3.

cher Selbständigkeit von Frauen und Männern nach wie vor weit auseinander (Minniti et al. 2005, OECD 2004, Leicht et al. 2004).

2.2 Charakteristika und Leistungspotenziale von Frauenbetrieben

Soweit bisher Untersuchungen zu etwaigen Unterschieden zwischen den von Frauen und Männern geführten Unternehmen vorliegen, beschäftigen sie sich vorrangig mit den betrieblichen Strukturmerkmalen und Leistungspotenzialen. In aller Regel wird der Blick auf die Besonderheiten und Charakteristika von Frauenunternehmen, etwa hinsichtlich Branchenzugehörigkeit, Unternehmensführung sowie Beschäftigungs- oder Umsatzstärke gerichtet und letztlich auch der betriebliche und unternehmerische Erfolg untersucht. Relativ rar sind dagegen Untersuchungen die sich mit Fragen der Umsetzung persönlicher Ziele, wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, oder mit bestimmten Arbeits- und Organisationsformen befassen.

Welcher Erfolgsbegriff ist für Frauenunternehmen von Relevanz?

Eine diesbezüglich zentrale aber dennoch relativ selten diskutierte Frage ist allerdings die nach den Maßstäben für Erfolg. Natürlich spielt die Überlebensfähigkeit von Frauenunternehmen keine geringe Rolle (Jungbauer-Gans 1993). Strittig wird der Erfolgsbegriff jedoch dann, wenn sich dieser ausschließlich an wirtschaftlichen und weniger an immateriellen bzw. persönlichen Zielen orientiert. Wenn Frauen andere Kriterien für Erfolg anlegen als Männer und bspw. Selbstverwirklichung und Zufriedenheit höher schätzen als Wachstum und Gewinn (Galloway et al. 2002, Buttner/ Moore 1997, Brush 1992) ist das Führen eines kleineren Betriebes oder das Verharren auf schmalen Einkünften zumindest aus individueller Perspektive nicht als Erfolgsdefizit zu werten. Hakim (1998) kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen andere Prioritäten setzen. Gatewood, Shaver und Gartner (1995: 387) kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen, die den Wunsch äußern, ihre „eigene Chefin“ werden zu wollen, erfolgreich ein neues Unternehmen gründen, während Männer aus der Motivation „Finden einer Marktnische“ heraus starten. Die Ziele von Frauen und Männern bei der Führung eines Unternehmens unterscheiden sich wohl deutlich: Die wenigen vorliegenden Befunde gehen davon aus, dass Frauen eher Ziele wie Kundenzufriedenheit verfolgen, während Männer Gewinn und Wachstum anstreben (Brush 1992). Ein genauerer Blick auf das Zielsystem von Frauen könnte daher solche Befunde erklären, die selbst noch bei Unternehmerinnen mit teils existenziellen Schwierigkeiten einen hohen bzw. höheren Zufriedenheitsgrad als bei Unternehmern feststellen (Meyer/ Harabi 2000).

Welche strukturellen Merkmale besitzen Frauenbetriebe?

Ein wesentliches Defizit in der Gründungs- und Selbständigenforschung ist der Mangel an Datenressourcen, mit denen betriebliche Strukturmerkmale (z.B. Beschäftigungswachstum, Umsatz) mit dem Geschlecht der UnternehmensinhaberInnen in Zusammenhang gebracht werden können. Hierzu durchgeführte Untersuchungen in Deutschland stützen sich im Wesentlichen auf die Münchner oder Leipziger Gründerinnenstudie (Jungbauer-Gans 1994, 1993). Zusammen mit weiteren Untersuchungen auf internationaler Ebene können folgende

Befunde festgehalten werden:

- Frauen führen in der Regel kleinere und umsatzschwächere Betriebe als Männer (Fehrenbach 2004, Backes-Gellner/ Kay 2003, Du Rietz/ Henrekson 2000).
- Selbständige Frauen betätigen sich häufiger als Männer im Handel und Gastgewerbe sowie in den persönlichen, sozialen und kulturellen Diensten. Sie sind damit tendenziell eher in traditionellen, weniger innovativen Bereichen mit geringeren Erfolgsaussichten und höherer Fluktuation zu finden (Strohmeyer/ Tonoyan 2004, Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2004b, Fehrenbach 2004, Lohmann/ Luber 2004, Carter 2000, Döbler 1998).
- Frauenbetriebe sind eher Einzelunternehmen, Kapitalgesellschaften machen nur einen sehr geringen Anteil der von Frauen geführten Betriebe aus (Fehrenbach 2004, Backes-Gellner/ Kay 2003, OECD 2001).
- Frauenbetriebe sind im Schnitt jünger (Fehrenbach 2004, OECD 2000a).
- Frauen gründen i.d.R. mit weniger Startkapital als Männer (Minniti et al. 2005, Sternberg et al. 2004, Fehrenbach 2004, Wagner/ Wießner 1999, Döbler 1998, Nasner 1994, Voigt 1994, Jungbauer-Gans 1994) und fragen seltener Fremdkapital bei Banken nach. Informelles Kapital (durch Familienmitglieder, Freunde) ist für Frauen eine wichtige Finanzierungsquelle (Sternberg et al. 2004).
- Frauenbetriebe richten sich mit ihrem Angebot eher an private Abnehmer als an Geschäftskunden (Minniti et al. 2005, Schweden: DuRietz/ Henrekson 2000) und sind stärker lokal oder regional ausgerichtet (Schweiz: Meyer/ Harabi 2000).

Diese nur schlagwortartig dargestellten Charakteristika von Frauenbetrieben[6] können als Hinweise auf eine gewisse Randständigkeit beruflicher Selbständigkeit von Frauen gewertet werden. Sie liefern mögliche Erklärungsmuster für die Unterschiede in der Präsenz bzw. im Auftreten und Erfolg am Markt.

Darüber hinaus zeichnet sich auf dünnen empirischen Grundlagen ab, dass die von Frauen geführten Betriebe zumindest im Aggregat geringere Überlebenschancen (Arum/ Müller 2004, Lohmann/ Luber 2004, Boden/ Nucci 2000, Schiller/ Crewson 1997, Jungbauer-Gans 1993) und weniger Gewinn- und Wachstumsmöglichkeiten als Männerbetriebe haben (DuRietz/ Henrekson 2000, Meyer/ Harabi 2000, Rosa et al. 1996; zu anderen Resultaten siehe u.a. Kalleberg/ Leicht 1991). Allerdings schwinden die Erfolgsdifferenzen weitgehend, wenn Betriebe mit ähnlichen Ressourcen sowie Frauen und Männer mit ähnlichem Bildungsstand und Erfahrungshintergrund verglichen werden (Watson 2003, Ziegler 2000). Denn zum einen haben Größe, Alter und Wirtschaftszweig eines Betriebs zentrale Bedeutung für dessen Erfolgs- und Wachstumsaussichten. Zum anderen kann von einem engen Zusammenhang zwischen Defiziten in Human- und Finanzkapitalressourcen von Unternehmerinnen und Leistungspotenzialen ihrer Betriebe ausgegangen werden (Ziegler 2000, Döbler 1998).

Wie und in welchem Kontext arbeiten selbständige Frauen?

Wenige Erkenntnisse liegen bisher zu geschlechterrelevanten Unterschieden in den Arbeits- und Organisationsformen vor. Insgesamt wird in Deutschland sowie auch international eine merkliche Pluralisierung von Erwerbsformen, nicht nur in der abhängigen Beschäftigung son-

[6] Zu Forschungsergebnissen über Geschlechterunterschiede in der Unternehmensstrategie, -führung und -zielen im Detail vgl. Fehrenbach und Leicht (2002:16f).

dern auch in der Ausübung selbständiger Erwerbsarbeit, ersichtlich. Sie zeigt sich bspw. in der Zunahme von Alleinarbeitenden bzw. „Soloselbständigen“ (Leicht/ Philipp 2005), von freiberuflicher Arbeit (Merz et al. 2001), von Heimarbeit, Teilzeit- und Nebenerwerbsselbständigkeit (Piorkowsky 2005, 2001). Vieles deutet darauf hin, dass in diesem Trend zu kleinstbetrieblicher Selbständigkeit und zu „atypischen“ Formen unternehmerischer Tätigkeit Frauen eine gewichtige Rolle spielen. So arbeiten Frauen häufiger als Männer alleine (Leicht 2003, 2000) und gestalten ihre Arbeit in zeitlicher und örtlicher Hinsicht anders (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a). Übereinstimmend zeigen die meisten Befunde, dass die wöchentlichen Arbeitszeiten selbständiger Frauen deutlich höher liegen als die abhängig beschäftigter Frauen, jedoch erheblich unter den Arbeitszeiten selbständiger Männer (für Deutschland: Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003; für England: Hakim 1998; für USA: Carr 1996). Zudem richten sich Frauen häufiger als Männer ihren Arbeitsplatz zu Hause ein (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003, Hakim 1998, Carr 1996, Devine 1994, Hodenius 1994).

Wenig verwunderlich scheint vor diesem Hintergrund, dass selbständige Frauen geringere Einkommen erwirtschaften (McManus 2001, Jungbauer-Gans 1999, Brush/ Hisrich 1999, Arum 1997, Devine 1994). Dies scheint die weit verbreitete Ansicht zu untermauern, dass Frauen weniger aus wirtschaftlichen Überlegungen gründen als vielmehr um sich eine Option auf eine autonome und flexible Arbeitsgestaltung – etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – zu verschaffen (Hundley 2000, Carr 1996). Siehe hierzu nächstes Kapitel.

2.3 Determinanten von Frauenselbständigkeit

Die Gründungs- und unternehmerischen Aktivitäten von Frauen und Männern werden von teils unterschiedlichen Motiven, Ressourcen, Gelegenheiten und Restriktionen beeinflusst (Müller/ Arum 2004, McManus 2001). Als wichtigstes Faktorenbündel zur Erklärung des ungleichen unternehmerischen Verhaltens werden Unterschiede in der Ausstattung mit spezifischem Humankapital sowie in der Zuständigkeit für Haushalt und Familie hervorgehoben. Solche Zusammenhänge spielen sowohl bezüglich der Erklärung des Zugangs zur als auch der Ausübung und des Erfolgs in der Selbständigkeit eine bedeutende Rolle.

Starten Frauen und Männer mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Ressourcen?

Die Gründung und erfolgreiche Führung eines Unternehmens verlangt an vorderster Stelle Ressourcen, darunter vor allem spezifisches Humankapital. Zwar unterscheiden sich Frauen und Männer unter den jüngeren Generationen kaum noch in Bezug auf formale Bildung, doch insgesamt treten Geschlechterunterschiede nach wie vor in punkto Berufs-, Branchen- und Führungserfahrung zutage (Strohmeyer 2004a, Franco/ Winqvist 2002, Döbler 1998, Jungbauer-Gans 1993, Jungbauer-Gans/ Preisendörfer 1992). Das heißt, die Unterrepräsentation von Frauen in der Selbständigkeit wird vor allem mit der geringeren Ausstattung mit gründungs- und erfolgsrelevantem Humankapital in Verbindung gebracht. Während hierüber große Übereinstimmung in der Forschungslandschaft zu bestehen scheint (siehe zudem auch Stimpson 1996, Kalleberg/ Leicht 1991, Watkins/ Watkins 1986), sind die Ursachen der unzureichenden Ressourcenausstattung empirisch noch wenig beleuchtet. Im Folgenden werden deshalb einige Ansätze vorgestellt, welche die zugrundelegenden Mechanismen wenigstens

näherungsweise erklären. Hier ist zu berücksichtigen, dass sich alle Versuche, die Bestimmungsfaktoren von Frauenselbständigkeit zu identifizieren, nicht nur mit dem Rückstand, sondern gleichzeitig auch mit dem langsam wachsenden Niveau an unternehmerischen Aktivitäten auseinandersetzen müssen (vgl. Kap. 2.1).

Erwerbsverlauf und Arbeitserfahrung

Sowohl Strukturen als auch Veränderungen in der beruflichen Selbständigkeit von Frauen sind im Kontext des Erwerbsverhaltens von Frauen insgesamt zu sehen, da Arbeits- und Berufserfahrung wichtige Gründungsressourcen sind. Allerdings ist die Partizipation am Erwerbsleben noch immer geschlechterhierarchisch strukturiert. Frauen tragen nach wie vor die Hauptverantwortung für Haushalt und Familie,[7] weshalb sie häufiger als Männer diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen und daher weniger in ihr Humankapital investieren oder das einmal erworbene Humankapital durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen entwertet wird.[8] So starten Frauen - soweit sie überhaupt gründen - häufiger mit geringeren Ressourcen oder auch aus der Nichterwerbstätigkeit (Sternberg et al. 2004, Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a, McManus 2001, Döbler 1998, Georgellis/ Wall 1998, Arum 1997), was teilweise die Aneignung neuer Kenntnisse erfordert und gegebenenfalls auch ihren unternehmerischen Erfolg beeinträchtigt. Unter Umständen führen Berufsverläufe von Frauen typischerweise auch dazu, dass sie sich eher in solchen Branchen betätigen, die niedrigere Einstiegsbarrieren und geringere Anforderungen stellen, dementsprechend aber auch weniger Entwicklungsperspektiven bieten (McManus 2001, Brush/ Hisrich 1999).

Andererseits ist mit der zunehmenden Bildungsbeteiligung von Frauen auch deren Erwerbsneigung gestiegen. Zudem haben sich die Normen, faktischen Möglichkeiten und Handlungsweisen von Frauen hinsichtlich Erwerbstätigkeit einerseits und Mutterschaft andererseits verändert (Sommerkorn/ Liebsch 2002). Entgegen manchen Annahmen ist die gestiegene Erwerbsbeteiligung weniger auf die höhere Aktivität alleinstehender als vielmehr auf die verheirateter Frauen und insbesondere von Frauen mit Kindern zurückzuführen (Sommerkorn/ Liebsch 2002, Lauterbach 1991).[9] Hinzukommt, dass Frauen in ihren Lebensläufen inzwischen deutlich kürzere Familienphasen – und damit Erwerbsunterbrechungen – aufweisen als noch in den vergangenen Jahrzehnten (Nave-Herz 2002, Peuckert 1999). Von daher mögen frauentypische Biografien ihre Bestimmungskraft zur Erklärung der Unterrepräsentation in beruflicher Selbständigkeit verlieren – wenn nicht gar gegenteilige Implikationen bergen,

[7] Dies zeigt sich daran, dass in Gesamtdeutschland 86% aller Väter mit Kindern aktiv erwerbstätig sind, während nur 61% der Mütter einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Statistisches Bundesamt 2004). Handelt es sich jedoch um Alleinerziehende ist der Geschlechterabstand mit 77% zu 66% bezeichnenderweise nicht mehr so groß (Statistisches Bundesamt 2004). D.h., übernehmen Männer hauptverantwortlich Erziehungsaufgaben, sinkt auch bei ihnen die Erwerbstätigenquote. Geschlechterunterschiede in der Erwerbsorientierung zeigen sich aber auch daran, dass erwerbstätige Frauen zu einem weit höheren Proporz in Teilzeit arbeiten, um ein höheres Maß an Flexibilität zu erzielen.

[8] Weisen Frauen demgegenüber eher kontinuierliche Berufsverläufe auf, sind sie viel eher in professionellen und höherqualifizierten Berufen sowie in Führungspositionen zu finden (Lauterbach et al. 1994, Polachek 1976).

[9] Allerdings zeigen sich in West- und Ostdeutschland sehr unterschiedliche Entwicklungen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsmarktlage im Osten ist die Erwerbstätigenquote von Frauen stark zurückgegangen, was dazu führte, dass sich die (v.a. nach der Wiedervereinigung sehr stark auseinanderklaffenden) Quoten tendenziell annäherten (vgl. Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a).

wenn die Chancen autonomer Arbeitsgestaltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden. Auf diesen Aspekt wird nachfolgend noch eingegangen.

Bildung, Berufs- und Branchenwahl

Während sich bei Frauen und Männern das Niveau der Bildungsabschlüsse insbesondere bei den jüngeren Jahrgängen angeglichen hat,[10] bestehen nach wie vor erheblich Unterschiede in der *fachlichen Spezialisierung* und in der *Wahl des Ausbildungsberufs*. Frauen und Männer finden - nicht zuletzt aufgrund von geschlechtsspezifischer Sozialisation und Rollenbildern - in unterschiedlichem Umfang Zugang zu bestimmten Studienfächern, Berufsfeldern und Wirtschaftszweigen, mit der Folge unterschiedlicher Qualifizierung (Strohmeyer 2004a, Biersack 2002, Beckmann 1996, Engelbrech 1996, Ostner/ Willms 1983). Der Beruf sowie das Umfeld (z.B. die Größe des Betriebes und der Wirtschaftszweig), in welchem er ausgeübt wird, bilden jedoch eine zentrale Ressource für den Eintritt sowie den Verbleib in der Selbständigkeit. Das resultiert zum einen daraus, dass nicht alle Berufe bzw. Wirtschaftszweige die gleichen *Gelegenheiten für den Übertritt* in die Selbständigkeit bieten und zum anderen, weil im strukturellen Wandel die unterschiedlichen Berufe auch ungleiche Marktchancen bieten. Ob bspw. eine Akademikerin als Selbständige oder als Arbeitnehmerin arbeitet, hängt mit entscheidend auch von ihrer Studienfachwahl ab (Strohmeyer 2004b). Einschränkend ist allerdings festzustellen, dass Frauen auch dann, wenn sie das gleiche Studienfach oder den gleichen Beruf wie Männer wählen, offenbar nicht in gleichem Maße die Chancen zur Ausübung einer selbständigen Erwerbsarbeit ergreifen, sondern die Selbständigenquote in vergleichbaren Berufen noch immer unter der von Männern liegt (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2004b, Strohmeyer 2004b). D.h. geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gründungsneigung werden von weit mehr Faktoren als von horizontaler beruflicher Segregation beeinflusst.

Die Wahl bestimmter frauentypischer Berufe und Wirtschaftsfelder vermindert nicht nur die Gelegenheiten zur Gründung eines Unternehmens, sie bestimmt auch gleichzeitig dessen Erfolgsaussichten (Anna et al. 1999, Aldrich 1989). Teils wird davon ausgegangen, dass Gründerinnen in den nicht-traditionellen und frauentypischen Sektoren eher auf Skepsis bei potenzieller Kundschaft stoßen und daher in Schwierigkeiten geraten (Anna et al. 1999), weshalb sie oft den Weg des geringeren Widerstands gehen und vor professionelleren Tätigkeiten zurückschrecken (Carter 2000). So versuchen Jungbauer-Gans und Ziegler (1991) anhand der Token-These[11] zu belegen, dass Frauen, die ihren Betrieb in einem männlich dominierten Bereich gründen, als *Minderheit* benachteiligt sind (z.B. durch Kreditwürdigkeitsprüfung der Banken oder Kundendiskriminierung) und daher eher scheitern als solche in frauendominierten Sektoren.

[10] In der jüngeren Generation hat sich die Bildungsexpansion deutlich bemerkbar gemacht, da Frauen inzwischen sogar durchschnittlich über höhere Schulabschlüsse verfügen als die gleichaltrigen Männer (Statistisches Bundesamt 2004).

[11] ‚Tokens' bezeichnen zahlenmäßig unterlegene Personengruppen gegenüber dominanten Gruppen. Nach Jungbauer-Gans (1993: 49) müssen demnach Betriebsgründerinnen in männerdominierten bzw. frauenuntypischen Branchen stärker auffallen und gleichzeitig häufiger den Beweis von besonderen Fähigkeiten antreten.

Zugang zu Start- und Fremdkapital

Eine in der Forschungsliteratur häufig diskutierte, aber keinesfalls geklärte Frage ist, inwieweit Frauen Benachteiligungen im Zugang zu Startkapital erfahren. Unstrittig scheint zunächst, dass Frauen – nicht zuletzt, weil sie kleinere Unternehmen gründen – insgesamt weniger Kapital für die Unternehmensgründung einsetzen als Männer (Sternberg et al. 2004, Verheul/ Thurik 2001, Kehlbeck/ Schneider 1999). Möglicherweise fragen Frauen auch weniger Fremdkapital bei Banken nach, weil sie bei der Finanzierung ihres Gründungsvorhabens eher auf Familienmitglieder oder Freunde zurückgreifen (Sternberg et al. 2004). Soweit sie jedoch Fremdkapital einsetzen, gehen viele Studien davon aus, dass sie häufiger als Männer eine Diskriminierung bei der Kreditvergabe erfahren (z.B. OECD 2004, Kehlbeck/ Schneider 1999). Carter und Rosa (1998) sehen vor allem Probleme hinsichtlich Kreditsicherheiten und Wachstumsfinanzierung.

Neuere Befunde weisen weniger auf direkte Diskriminierung als vielmehr auf die strukturellen Hemmnisse hin, die bei der Inanspruchnahme einzelner Förderungen bestehen: So ist für Banken - insbesondere Großbanken - die Vergabe von Geldern für kleine Gründungsvorhaben mit geringeren Wachstumsabsichten eher unattraktiv (Sternberg et al. 2004, Tchouvakhina 2004). Hinzu kommt eine gewisse Branchenabhängigkeit für die Vergabe von Darlehen. So werden bspw. Gründungsvorhaben im Dienstleistungsbereich generell seltener gefördert (Tchouvakhina 2004, Jansen/ Nienhaus 2003). Da Frauen kleiner, mit geringeren Wachstumsabsichten und zudem häufiger im Dienstleistungsbereich gründen, sind sie folglich von diesen Problemen stärker betroffen als Männer.

Verfügbarkeit von sozialem Kapital

Frauen werden nicht nur Defizite in der Humankapitalausstattung sondern auch hinsichtlich des ihnen zur Verfügung stehenden *sozialen Kapitals* zugeschrieben. Solche Ressourcen sind vielschichtig und sie können zum einen die Möglichkeiten zur Gründung oder Übernahme eines Unternehmens verbessern und zum anderen in der Ausübung selbständiger Arbeit unterstützend wirken. Die Zugangschancen werden insbesondere durch die *soziale Herkunft* bestimmt: Die ausgeprägte Selbstrekrutierung und berufliche Vererbung von Selbständigen ist ein über Ländergrenzen hinweg geltender Standardbefund in der Mobilitätsforschung (Erikson/ Goldthorpe 1992). In der Geschlechterperspektive zeigt sich, dass Frauen weniger häufig als Männer die Nachfolge im elterlichen Betrieb antreten und zudem auch in geringerem Maße auf die Erfahrungen von selbständigen Eltern aufbauen können (Arum/ Müller 2004, Lohmann/ Luber 2004, Tchouvakhina 2004, Pollack 2003, ifm 2000). Strohmeyer und Lauxen-Ulbrich (2003) belegen, dass der berufliche Status des Partners, d.h. letztlich die Absicherung durch materielle Ressourcen, die Gründungsentscheidung von Frauen positiv beeinflusst.

Außerdem resultieren Unterstützungsleistungen aus unterschiedlichen Arten von Netzwerk- und Geschäftsbeziehungen (Jungbauer-Gans 2000, Caputo/ Dolinsky 1998). Erste netzwerktheoretische Studien (Granovetter 1984, 1973) betonen die Relevanz schwacher Beziehungen (weak ties) und sprechen in Bezug auf die Informationsgewinnung von weniger ergiebigen starken Beziehungen (strong ties). In Bezug auf die Effekte für den unternehmerischen Erfolg

und darauf, ob dies bei selbständigen Frauen anders als bei Männern ist, gehen die Meinungen auseinander. Nach Jungbauer-Gans (1993) bauen Frauen eher auf sog. starke Beziehungen (v.a. familiäre Unterstützung),[12] was den Unternehmenserfolg tendenziell fördert (siehe auch Jungbauer-Gans 2000, Brüderl/ Preisendörfer 1998).[13] Jansen und Weber (2002: 292) kommen zu dem Ergebnis, dass u.a. die Unterstützung von engen Verwandten und Freunden zwar die Wahrscheinlichkeit des „Fortbestandes eines Betriebes" erhöht aber nicht die Rentabilitätsaussichten. Demnach arbeiten besonders diejenigen GründerInnen rentabel, die auf strong ties zurückgreifen. Zusammenfassend wird die Netzwerkfähigkeit von Gründerinnen sogar als stärker ausgeprägt eingeschätzt als von Gründern (Jansen/ Weber 2002: 116). Tonoyan und Strohmeyer (2004) stellen in einem internationalen Vergleich fest, dass strong ties für Frauen hinsichtlich der wahrgenommenen Schwierigkeiten ein Unternehmen zu gründen eine Rolle spielen. Frauen empfinden eine Gründung als leichter, wenn der Partner bereits selbständig ist. Bei Männern ist dies umgekehrt nicht der Fall.

Familienverantwortung: Gründungsmotiv oder Restriktion?

Grundsätzlich können familienbezogene Aspekte bei der Erklärung weiblicher Gründungsaktivitäten in zwei unterschiedliche Richtungen weisen, d.h. sowohl die langanhaltende Unterrepräsentation von Frauen in der beruflichen Selbständigkeit erklären als auch den mittlerweile in vielen Ländern konstatierten Gründerinnenboom (Lohmann 2004, McManus 2001). Denn einerseits vermindern (sowohl reale als auch antizipierte) familiäre Verpflichtungen die Möglichkeiten des Erwerbs gründungs- und selbständigkeitsrelevanter Ressourcen bzw. sie verkürzen das für die unternehmerische Tätigkeit notwendige Zeitbudget. Andererseits eröffnet die Gründung eines eigenen Unternehmens unter Umständen auch Chancen, Familien- und Erwerbsarbeit durch eine flexible Arbeitsgestaltung zu verbinden (Leicht et al. 2004).[14]

Den meisten – nordamerikanischen – Untersuchungen liegt die Annahme zugrunde, dass familiäre Verantwortung und damit verbunden der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eines der wichtigsten Motive von Frauen für die Gründung eines Unternehmens gilt (Arai 2000, Boden 1999, Caputo/ Dolinsky 1998, Carr 1996). Sie belegen jeweils, dass insbesondere die Betreuungspflicht für sehr junge Kinder – und mithin das Bedürfnis nach Flexibilität in der Arbeitsgestaltung – die berufliche Selbständigkeit von Frauen erhöht, während für Männer andere Einflussfaktoren im Vordergrund stehen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Lauxen-Ulbrich und Leicht (2003a), wenngleich einschränkend zu vermerken ist, dass in Deutschland der Faktor Familienverantwortung aufgrund spezifisch anderer institutioneller Regulierungen (Mutterschutz, Erziehungsurlaub) geringere Erklärungskraft besitzt.[15]

---

[12] Zumindest nehmen Frauen eine stärkere Unterstützung durch den Partner wahr (Jungbauer-Gans 1993).

[13] Davis und Aldrich (2000) sehen bei der Nutzung „schwacher" Netzwerke keine Defizite bei US-Frauen, was natürlich auch vom institutionellen Umfeld abhängig bzw. eine länderspezifisch zu klärende Frage ist (vgl. Leicht et al. 2004).

[14] Ein ausführlicher Überblick zum Forschungsstand bezüglich familiärer Einflüsse auf die Gründungsneigung und die Ausübung einer beruflich selbständigen Tätigkeit findet sich in Lauxen-Ulbrich und Leicht (2003a).

[15] So dürfte bspw. der Druck für US-amerikanische Frauen in der Familienphase eine adäquate Beschäftigung zu finden deutlich stärker sein als hierzulande.

Diese Befunde lassen jedoch nicht unbedingt den Umkehrschluss dergestalt zu, dass Kinder im Haushalt keine Beeinträchtigung der unternehmerischen Aktivitäten mit sich bringen. Eher dürfte die Betreuungspflicht für ein Kind die Erwerbstätigkeit von Frauen generell beeinflussen, weshalb sich die Frage stellt, inwieweit selbständige Frauen andere Arbeitsarrangements treffen und ggf. auch ihre Unternehmen „anders" als Männer führen. Dies ist nach bisherigen Ergebnissen wohl auch der Fall (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a). Doch Belege dahingehend, dass selbständige Mütter häufiger als Selbständige ohne Kinder die Flexibilitätsspielräume autonomer Arbeit nutzen, sind zunächst nicht zu finden. Allerdings kommt es auch entscheidend darauf an, um welche Art von Unternehmen es sich handelt und mit welchem Engagement und mit welchen Erfolgs- und Wachstumsaussichten es geführt wird.[16] Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn es um professionelle Tätigkeiten geht. McManus (2001) vermutet, dass Frauen, soweit sie die Verantwortung für Haus und Familie übernehmen, den Männern die attraktiveren Gründungs- und Wirtschaftsfelder überlassen müssen.

Geschlechterunterschiede in den individuellen Präferenzen und Dispositionen

Insbesondere psychologisch ausgerichtete Forschungsansätze versuchen Unterschiede bei selbständigkeitsrelevanten persönlichen Merkmalen wie z.B. der Risikobereitschaft, der Leistungsorientierung, der Handlungskontrolle oder Durchsetzungsfähigkeit, zu erkennen (Müller 2000, Brandstätter 1997). Auf psychologisierende, wesens- und eigenschaftsorientierte Erklärungsmuster soll hier nicht weiter eingegangen werden. Kieschke (2004) stellt hinsichtlich der Herangehensweise bei Gründungen lediglich in Akzentuierungen, keineswegs jedoch eine prinzipielle Andersartigkeit bei den Geschlechtern fest.

Müller (2004) gelangt bei der Frage zu dispositionellen Geschlechterunterschieden im Arbeitsleben zur Auffassung, dass in abhängiger Beschäftigung sehr wohl Geschlechterunterschiede feststellbar sind. Weiterhin geht Müller (ebd.: 1020) davon aus, dass „Frauen die selbstständig erwerbstätig sind, ein den selbstständigen Männern vergleichbares Persönlichkeitsprofil besitzen." Dies würde die Auffassung bestätigen, dass die Ursache für das gender gap bereits deutlich vor der Gründung bzw. vor der Selbständigkeit zu finden ist.

Nicht unerwähnt bleiben dürfen allerdings einige Studien zur Untersuchung geschlechtstypischer Unterschiede im Risikobewusstsein selbständiger Frauen und Männer (Wagner 2004, Watson/ Robinson 2003, Sonfield et al. 2001). Während einige Forscher bei Frauen eine im Vergleich zu Männern höhere Risikoaversion konstatieren (Wagner 2004, Watson/ Robinson 2003), ist dies in anderen – bereits älteren – Untersuchungen nicht der Fall (Sonfield et al. 2001, Voigt 1994).[17]

[16] Diese und ähnliche Fragen verfolgt derzeit ein am ifm (Universität Mannheim) angesiedeltes Forschungsprojekt, gefördert durch die Fritz-Thyssen-Stiftung.

[17] Wagner (2004) zeigt anhand von multivariaten Analysen mit Daten des Regionalen Entrepreneurship Monitor 2003, dass für die geringere Gründungsbereitschaft von Frauen ihr höheres Risikobewusstsein verantwortlich ist, während dies bei Männern nicht so ist.

Wirtschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Grundsätzlich wird in der Gründungsforschung zwischen personen- und umfeldorientierten Erklärungsfaktoren unterschieden. In vorliegendem Bericht wurden vorrangig Faktoren berücksichtigt, die unmittelbar auf der Ebene der Individuen zur Geltung kommen, aber ihre Ursachen dennoch im Umfeld bzw. in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben. Diese Einflüsse werden insbesondere via Rollenbilder und Sozialisation transportiert. Neben diesen indirekt wirksamen Umfeldfaktoren nehmen allerdings auch wirtschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen einen eminenten Einfluss. Dazu gehören bspw. die Nachfragestrukturen, die insofern eine Rolle spielen können, als dass die Leistungen in bestimmten frauendominierten Sektoren künftig ein größeres Gewicht erfahren (z.B. im kurativen Dienstleistungssektor).

Für Fragen der Gründungsförderung sind jedoch insbesondere die institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland von Bedeutung (vgl. hierzu u.a. Sternberg et al. 2004, Welter 2004). Da dies Faktoren sind, deren Visualisierung im WWoE-Projekt vor allem den in die Förder- und Beratungspraxis eingebundenen Teilprojekten obliegt, wird an dieser Stelle auf deren Beschreibung verzichtet.

3 GESCHLECHTERDIFFERENZIERENDE DATEN IN DER GRÜNDUNGS- UND SELBSTÄNDIGENFORSCHUNG

Zwar gehören Angaben zum Geschlecht in der amtlichen Statistik sowie auch ansonsten in den allgemeinen Bevölkerungsumfragen längst zum Standard der Erhebungstechnik. Doch besteht ein grundsätzliches Problem in der Gründungs- und Selbständigenforschung etwa darin, dass die Datennutzer auf eine entsprechende Dokumentation und Bereitstellung geschlechterdifferenzierender Daten angewiesen sind. Dies ist nur in begrenztem Umfang der Fall. Aus diesem Grund ist die Forschung vermehrt daran interessiert, dass die Datenproduzenten ihre Bestände künftig als Individual- bzw. Mikrodaten und somit in einer Form zur Verfügung stellen, die es erlaubt, von zumeist stark aggregierten Größen und vorgefertigten Tabellen abzurücken und die Variablen frageorientiert zu kombinieren. Jedoch ist nur bei wenigen Erhebungen eine zeitnahe Verfügbarkeit der Daten sichergestellt oder wenigstens absehbar. Des Weiteren erweist sich als erheblicher Nachteil, dass eine Verknüpfung von unterschiedlichen Statistiken bzw. von unternehmensbezogenen Datenressourcen einerseits mit personenbezogenen Quellen andererseits in den seltensten Fällen gelingt. Daher ist es mit Hilfe der amtlichen Statistik auch kaum möglich, die für das Gründungsgeschehen und die Unternehmensentwicklung maßgeblichen Indikatoren in einer geschlechterdifferenzierenden Sicht zu erfassen. Jegliche Forschung, die sich mit Gründerinnen und selbständigen Frauen befasst, bedauert darüber hinaus natürlich, dass es nicht nur an Daten mangelt, die nach Geschlecht unterscheiden, sondern auch generell die Zahl der Indikatoren zur Einschätzung des Gründungsgeschehens und der Unternehmensentwicklung begrenzt ist.

Im Einzelnen wird auf die Probleme und Einschränkungen, die sich aus wissenschaftlicher Sicht hinsichtlich der Verfügbarkeit von geschlechterdifferenzierenden Daten ergeben, im nachfolgenden Kapitel 3.1 nur kurz eingegangen, da hierüber im Rahmen des Projektes „Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen“ bereits in zwei Arbeiten ausführlich berichtet wurde (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2004a, Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003). Kapitel 3.2 beschreibt die für diesen Report verwendeten Datenquellen.

3.1 Zugang zu und Anforderungen an geschlechterdifferenzierende Daten

Prinzipiell ist zwischen verschiedenen "Datenbezugsquellen" zu unterscheiden: Zur Analyse können (erstens) Primärdaten, die mit der Durchführung bestimmter Projekte durch einzelne Institutionen/ForscherInnen zu einem bestimmten Zeitpunkt gewonnen werden, herangezogen werden. Dies ist jedoch mit erheblichen Kosten verbunden. Allein schon deshalb, aber genauso aus technischen und methodischen Gründen, werden insbesondere (zweitens) verstärkt turnusmäßig erhobene amtliche Daten oder Wissenschaftsdaten nachgefragt, die jedoch oft nur in eingeschränktem Umfang für Analysen zur Verfügung stehen (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2004a, Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003).

Die Anforderungen an die Nutzung und an die Aussagekraft von Daten sind in engem Zusammenhang mit bestimmten Problemen zu sehen:[18]

Definitionen z.B. welche Person ist „Selbständige/r“ oder „Unternehmer/in“, wann wird eine Person noch als „Gründer/in“ bezeichnet?

Klassifikationen und Differenzierungen z.B. wirtschaftssystematische, soziale oder regionale Zuordnungen, wobei technologisch oder ökonomisch bedingte Veränderungen hier einen nicht unerheblichen Einfluss ausüben und Anpassungen erforderlich machen.

Repräsentativität ist in amtlichen Daten i.d.R. erfüllt, bei vielen anderen Erhebungen wirft diese Anforderung häufig große Probleme auf.

Aktualität ist zwar unabdingbar, Verzögerungen zwischen Erhebungszeitpunkt und der Bereitstellung von Daten sind dennoch unvermeidbar.

Aggregat- oder Mikrodaten: Aggregatdaten sind zwar relativ zeitnah verfügbar, aussagekräftige Analysen verlangen jedoch eine gezielt an Fragen orientierte Kombination von Variablen (v.a. auch tiefergehende Differenzierung), die nur durch Auswertung von Individual- bzw. Mikrodaten vorgenommen werden kann.

Quer- oder Längsschnitterhebungen: Die Identifizierung von Determinanten der Gründungs- und unternehmerischen Aktivitäten von Frauen verlangt zum einen den „biografischen Rückblick“ auf Lebens- und Erwerbsereignisse und zum anderen auch Zeitreihen- und Kohortenanalysen. Wiederholungsbefragungen und damit Längsschnitterhebungen liegen allerdings kaum vor.

Personen- oder betriebsbezogene Daten: Grundlage der meisten verfügbaren Datenquellen sind entweder Personen- bzw. Haushaltsbefragungen oder aber Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen (teilweise auch prozessproduzierte Daten). Eine Verknüpfung dieser verschiedenen Statistiken bzw. von auf Personen bezogenen Daten (z.B. von Gründerinnen) mit solchen Ressourcen, die Betriebsmerkmale ausweisen, ist bisher kaum bzw. (in der amtlichen Statistik) derzeit noch nicht möglich.

3.2 Verwendete Datenquellen für den Report

Für den hier vorliegenden nationalen Report werden als Datenquellen[19] hauptsächlich

- der Mikrozensus (Mz) und Labour Force Survey (LFS) sowie
- das IAB-Betriebspanel[20]

verwendet. Diese werden teilweise ergänzt durch

- Gewerbeanzeigenstatistik
- Ergebnisse des Global Entrepreneurship Monitor 2003 sowie des
- ZEW-Gründungspanels West (Sample originärer Unternehmensgründungen 1998-

[18] Ausführlich in Lauxen-Ulbrich und Fehrenbach (2003).
[19] Für eine ausführliche Beschreibung der Datenquellen vgl. Lauxen-Ulbrich und Fehrenbach (2003).
[20] IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

2002).[21]

Die jährliche *Mikrozensuserhebung* des Statistischen Bundesamtes ist eine amtliche Repräsentativstatistik über Bevölkerung und Arbeitsmarkt, die 1% aller Haushalte in Deutschland erfasst. Insgesamt nehmen rund 370.000 Haushalte mit 820.000 Personen, davon ca. 70.000 Haushalte mit 160.000 Personen aus den Neuen Bundesländern und Berlin-Ost, an der Erhebung teil.

Neben den Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes (Aggregatdaten in den jährlich veröffentlichten Fachserien über Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.1.1 und 4.1.2) werden die Mikrodaten der Jahre 1991 bis 2000, die der Wissenschaft als 70% Sub-Stichproben (scientific use files) zur Verfügung stehen, ausgewertet.

Ein Teil der befragten Haushalte des Mikrozensus ist in die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (Labour Force Survey) einbezogen. Sie wird bei ca. 0,45% aller Haushalte durchgeführt. Neben den im Mikrozensus enthaltenen Fragen werden Angaben des Labour Force Survey (LFS) für Berechnungen des Gründungsgeschehens (Inflows) verwendet, da hierin der berufliche Status und die Erwerbsbeteiligung ein Jahr vor der Erhebung erfragt wird.[22] Um die Vergleichbarkeit mit Auswertungen in anderen Ländern der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft zu ermöglichen, werden einige der grundlegenden Konzepte und Definitionen des LFS übernommen (Kap. 4 bis 6).[23]

Mit der seit 1993 jährlich wiederholten Repräsentativerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB: *Betriebspanel*) werden kontinuierlich dieselben Betrieben (1993: 4.265 Betriebe) befragt. Die Grundgesamtheit bilden alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In jeder Welle wird das Panel durch eine Ergänzungsstichprobe aufgestockt, durch die Antwortausfälle kompensiert werden. Grundlage für die vorliegende Untersuchung bildet die 8. Welle aus dem Jahr 2000, die Angaben zu 13.931 Betrieben enthält (davon 5.515 Betriebe aus den neuen Bundesländern). Vorgestellt wird hier eine Zusammenfassung der Ergebnisse, die von Silke Fehrenbach (Institut für Mittelstandsforschung) im Rahmen des Projektes „Gründerinnen und selbständige Frauen“ ausgewertet, analysiert und für diesen Bericht zur Verfügung gestellt wurden.[24]

Bisher kann das Gründungs- und Schließungsgeschehen in Deutschland, soweit hierfür amtliche Daten verwendet werden, nur mit Hilfe der *Gewerbeanzeigenstatistik* abgebildet werden (jährliche Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes: Aggregatdaten in der Fachserie 2, Reihe 5). Aufgabe der Gewerbeanzeigenstatistik ist es, das Gewerbemeldegeschehen in seiner Gesamtheit darzustellen und Informationen über Existenzgründungen und Stilllegun-

[21] Zu den Einschränkungen dieser Datenquellen vgl. Lauxen-Ulbrich und Fehrenbach (2003).

[22] Seit August 2004 liegt der Projektbericht „Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland – Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen“ (Statistisches Bundesamt 2003) vor. Bezüglich unterschiedlicher Definitionen vgl. Kapitel 5.

[23] Bspw. wird neben der deutschen Klassifizierung der Berufe die International Standard Classification of Occupation (ISCO) verwendet. Neben den schulischen und beruflichen Abschlüssen wurde die International Standard Classification of Education (ISCED) berücksichtigt.

[24] An dieser Stelle möchten wir Silke Fehrenbach, die sich am ifm der Universität Mannheim intensiv mit geschlechterdifferenzierender Gründungsforschung befasste, nicht nur für die zur Verfügung gestellten Daten sondern auch für viele andere Formen der Unterstützung für dieses Projekt ausdrücklich danken.

gen von Betrieben zu liefern.[25] Als Gewerbeanzeigen gelten alle Gewerbean-, -ab- und -ummeldungen. Die Ausweisung der Gewerbemeldungen[26] erfolgt in der Untergliederung nach Wirtschaftszweigen, Rechtsformen, Bundesländern und für Einzelunternehmen nach der Staatsangehörigkeit der Meldenden. Das Geschlecht wird erst seit 2003 erfasst, so dass eine Beschreibung der Entwicklung des Gründungs- und Schließungsgeschehen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich ist. Zwar liegt mit der Gewerbeanzeigenstatistik eine relativ zeitnahe Erfassung vor, ansonsten ist sie mit erheblichen Problemen behaftet (ausführlich vgl. Lauxen-Ulbrich/ Schwedes 2005, Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003).

Die verwendeten Standardauswertungen für das Jahr 2003 aus dem *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* wurden vom Wirtschafts- und Sozialgeographischen Institut der Universität zu Köln zur Verfügung gestellt bzw. liegen durch den GEM-Länderbericht 2003 (Sternberg et al. 2004) vor. Der GEM stützt sich im Wesentlichen auf eigene Primärerhebungen in den teilnehmenden Ländern. In den 30 untersuchten Ländern (2003) werden exakt dieselben Fragen an einen repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung sowie an systematisch ausgewählte Experten gerichtet. Zu den Erhebungsinstrumenten gehört eine Bevölkerungsbefragung (Deutschland 2003: 7.500 Interviews)[27] und eine Expertenbefragung (Deutschland 2003: 53).[28] Hinzu kommen weitere Auswertungen sekundärstatistischer Daten (Sternberg et al. 2004).[29]

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW GmbH) führt in Kooperation mit der CREDITREFORM zwei *Gründungspanels* (West und Ost) durch. Die Grundgesamtheit der Panels bilden alle im Handelsregister geführten Unternehmen.[30] Die zur Verfügung gestellten Daten zu Unternehmensgründungen nach Geschlecht basieren auf einem Sample von originären Unternehmensgründungen zwischen 1998 und 2000, die von Creditreform bis 2001 erfasst wurden. Ferner wurden nur die Unternehmen mit einer gültigen Wirtschaftszweigkennung berücksichtigt, die spätestens 12 Monate nach ihrer Gründung erstmals erfasst wurden.

---

[25] Durch das Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften wurde ab 1996 die Durchführung einer bundeseinheitlichen Gewerbeanzeigenstatistik angeordnet. Mit dem „dritten Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften“ vom 24.08.2002 wurde Geschlecht als Erhebungsmerkmal mit aufgenommen.

[26] Innerhalb der Gewerbean-, -ab- und -ummeldungen wird unterschieden zwischen Haupt-, Zweigniederlassung, unselbständiger Zweigstelle, Betriebsgründung, sonstige Neuerrichtung und Betriebsaufgabe.

[27] Die Bevölkerungsbefragung ist eine repräsentative Stichprobe der erwachsenen Bevölkerung (18 bis 64 Jahre). In den einzelnen Ländern werden mindestens 2.000 Personen interviewt (meist per Telefonbefragung) (Sternberg et al. 2004).

[28] Die Expertenbefragungen werden vorgenommen, um eine Einschätzung gründungsbezogener Rahmenbedingungen zu erhalten. Befragt werden Experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Verbänden, Banken und Beratungsfirmen. Alle Personen füllen einen standardisierten Fragebogen aus (Sternberg et al. 2004).

[29] Durch das GEM-Koordinationsteam werden sekundärstatistische Daten zu weiteren nationalen Rahmenbedingungen sowie zu volkswirtschaftlichen Größen zusammengetragen. Verwendung finden international verfügbare und vergleichbare Statistiken der Weltbank, der Vereinten Nationen sowie der OECD (Sternberg et al. 2004). Inzwischen liegen die Veröffentlichungen mit Daten für 2004 vor, die in dem hier vorliegenden Bericht nicht eingearbeitet werden, da im Länderbericht Deutschland 2003 mit dem Sonderthema „Frauen“ mehr Informationen zu dieser Thematik verfügbar sind.

[30] Dies ist insbesondere für eine Beschreibung des Gründungsgeschehens von Frauen problematisch, da Frauen einen relativ hohen Anteil an Kleingewerbetreibenden und Nebenerwerbsgründungen aufweisen, die im Handelsregister nicht enthalten sind (Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003, Engel/ Fryges 2002).

4 ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN IN DEUTSCHLAND

Eine Untersuchung der Gründungs- und unternehmerischen Aktivitäten von Frauen in Deutschland verlangt zunächst Angaben darüber, wie sich der Arbeitsmarkt für Frauen insgesamt darstellt und wie er sich in jüngerer Zeit entwickelt hat. Dies erscheint schon deshalb notwendig, weil die Bedeutung bestimmter beruflicher Stellungen, insbesondere die der Selbständigkeit, sowie auch die Gründungsmotive immer auch im Kontext der allgemeinen Arbeitsmarktlage aber auch der Bevölkerungs- und Erwerbstätigenentwicklung zu sehen sind. Beispielsweise ist vor diesem Hintergrund zu prüfen, inwieweit die Zunahme der Zahl selbständiger Frauen u.a. auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt zurückgeführt werden kann.

Neben der Erwerbsbeteiligung von Frauen allgemein interessiert, in welchem zeitlichen Umfang sie sich im Beruf engagieren bzw. aufgrund familiärer Verantwortung engagieren können. Außerdem werden Unterschiede in der wirtschaftlichen und beruflichen Orientierung von Frauen und Männern dargestellt. Mit Blick auf das bereits vorgestellte Reporting-Konzept (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2004a) werden Antworten auf folgende Fragen gesucht:

Wie hoch ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen und wie hat sie sich entwickelt? (Kap. 4.1)

Wie stark sind Frauen von Erwerbslosigkeit betroffen, vor allem im Vergleich zu Männern? (Kap. 4.1)

Wie viele Frauen arbeiten in Teilzeitarbeit? (Kap. 4.2)

In welchem sozialen/familiären Umfeld (mit oder ohne Partner, mit oder ohne Kinder) leben erwerbstätige Frauen? Welche Arbeitsmarktposition und -chancen haben alleinerziehende Frauen? (Kap. 4.3)

Welche wirtschaftliche und berufliche Orientierung zeigt sich bei erwerbstätigen Frauen? (Kap. 4.4)

4.1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

In der deutschen Nachkriegsgeschichte bildeten Frauen (als „Trümmerfrauen“) das Potenzial für den Wiederaufbau der zerstörten Infrastruktur in den deutschen Dörfern und Städten (Nave-Herz 1993). Ab Ende der 1950er Jahre vollzog sich eine Entwicklung, die als „Rückkehr der Frauen an den Herd“ bezeichnet werden kann. So hieß es im „Gleichberechtigungsgesetz“ von 1957: „Es gehört zu den Funktionen des Mannes, dass er grundsätzlich der Erhalter und Ernährer der Familie ist, während die Frau es als ihre vornehmste Aufgabe ansehen muss, das Herz der Familie zu sein.“ (BMJFG 1978: 9). Das Idealbild von der Frau als Hausfrau und Mutter wurde stilisiert und erlebte erst Ende der 1960er bzw. in den 1970er Jahren einen Wandel. Doch wurde Frauen zunächst nur die Rolle als „Zuverdienerin“ zugestanden und ein „Drei-Phasen-Modell“ (Erwerbsarbeit, Familienphase, Berufsrückkehr) für Frauen angestrebt (Pinl 2003: 6). Pinl (ebd.) führt weiter aus: „Aber mit steigenden Arbeitslosenzahlen geriet die „dritte Phase“ bereits in den siebziger Jahren zum Desaster.“ Die Berufsrückkehr war – wenn überhaupt – höchstens durch Teilzeitarbeit möglich. Die ungleichen Beschäftigungschancen von Müttern werden durch unzureichende außerhäusliche Betreuungsmöglichkeiten für deren Kinder noch verschärft.

Wenngleich sich bis heute einige der Rahmenbedingungen verbesserten, hat sich nach Pinl (2003: 8) seit den 1980er Jahren nichts grundlegendes an der Bestimmungskraft der „Ernährer-Ideologie“ geändert. Gottschall und Betzelt (2003) konstatieren, dass Frauen nach wie vor die Rolle der Hausfrau, Mutter und Zuverdienerin zugeschrieben wird. Dennoch sehen sie eine zunehmende Abweichung von der „geschlechtsspezifischen Strukturierung der Erwerbstypen“, was vor allem „mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen, einer Verstetigung weiblicher Erwerbsbiographien, einem deutlichen gestiegenen Qualifikationsniveau von Frauen, einer Pluralisierung von familialen Lebensformen und nicht zuletzt auch mit der deutschen Wiedervereinigung“ in Zusammenhang gebracht wird (Gottschall/ Betzelt 2003: 213).

Betrachtet man die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren (1991-2003), so lassen sich mit Blick auf Frauen folgende Ergebnisse festhalten (Tabelle 4.1):

Im Jahr 2003 waren in Deutschland rund 16 Mio. Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren erwerbstätig. Das sind rund eine halbe Million erwerbstätige Frauen mehr als noch 1991, wenngleich zu Beginn der 1990er Jahre ein Rückgang zu verzeichnen ist und die stärkste Zunahme der Zahl erwerbstätiger Frauen zwischen 1999 und 2003 liegt.

Entsprechend ist (bei einem Rückgang der Zahl der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahre) die Erwerbstätigenquote[31] zwischen 1991 und 2003 um 2%-Punkte auf 59% und die Erwerbsquote[32] um fast 4% auf 66% gestiegen. D.h. die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in diesem Zeitraum deutlich zugenommen.

Gleichzeitig hat sich allerdings auch die Zahl erwerbsloser Frauen von 1,4 Mio. (1991) auf knapp 2 Mio. (2003) erhöht. Somit ist die Erwerbslosenquote[33] von 8,3% (1991) auf 11,0% (2003) gestiegen. Der kräftigste Anstieg in der Zahl erwerbsloser Frauen war jedoch zu Beginn der 1990er Jahre zu verzeichnen.

Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass die Erwerbstätigkeit von Männern, ganz im Gegensatz zu der von Frauen, im Laufe der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen ist. Waren Frauen Anfang und vor allem Mitte der 90er Jahre noch vergleichsweise stärker von Erwerbslosigkeit betroffen, so ist festzustellen, dass Männer genauso wie Frauen mit zunehmenden Problemen am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben.

Durch die Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit und die gleichzeitige Abnahme bei Männern ist der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen von 42% (1991) auf 45% (2003) gestiegen.

[31] Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung (nach Geschlecht) im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahre. Die Erwerbstätigenquote wird auf der Basis der Arbeitskräftestichprobe der EU auch als „Beschäftigungsquote“ bezeichnet und für internationale Vergleiche herangezogen (Statistisches Bundesamt 2004: 26f.).

[32] Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung (nach Geschlecht) im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahre.

[33] Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen (nach Geschlecht) im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahre.

Tabelle 4.1: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsfähiges Alter 15-64

	1991		1995		1999		2003	
Frauen								
	in Tsd.	in % der Bevölkerung	in Tsd.	in % der Bevölkerung	in Tsd.	in % der Bevölkerung	in Tsd.	in % der Bevölkerung
Erwerbstätige	15436	57,0[2)]	14983	55,1[2)]	15019	55,8[2)]	16014	58,8[2)]
Erwerbslose[1)]	1389	5,1	2042	7,5	1873	7,0	1988	7,3
= Erwerbspersonen	16825	62,1[3)]	17025	62,6[3)]	16892	62,8[2)]	18002	66,1[3)]
Nichterwerbspersonen	10254	37,9	10192	37,4	10008	37,2	9231	33,9
Bevölkerung	27079	100,0	27217	100,0	26900	100,0	27234	100,0
Erwerbslosenquote[4)]	8,3		12,0		11,1		11,0	
Frauenanteil an allen Erwerbstätigen (in%)	41,6		41,9		42,4		44,8	
Männer								
Erwerbstätige	21689	78,4[2)]	20744	73,9[2)]	20435	73,6[2)]	19719	70,9[2)]
Erwerbslose[1)]	1247	4,5	1986	7,1	2115	7,6	2626	9,4
= Erwerbspersonen	22936	82,9[3)]	22730	81,0[3)]	22550	81,2[3)]	22345	80,3[3)]
Nichterwerbspersonen	4727	17,1	5340	19,0	5214	18,8	5480	19,7
Bevölkerung	27663	100,0	28070	100,0	27764	100,0	27825	100,0
Erwerbslosenquote[4)]	5,4		8,7		9,4		9,4	

1) Erwerbslose sind Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich um eine Arbeitsstelle bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als Arbeitslose gemeldet sind. Insofern ist der Begriff der Erwerbslosen umfassender als der Begriff der Arbeitslosen. Andererseits zählen Arbeitslose, die vorübergehend geringfügige Tätigkeiten ausüben, nach dem Erwerbskonzept bzw. "Labour-Force"-Konzept nicht zu den Erwerbslosen, sondern zu den Erwerbstätigen. Einbezogen werden - abweichend von dem internationalen "Labour-Force"-Konzept - auch Erwerbslose, die nicht innerhalb von zwei Wochen die neue Tätigkeit aufnehmen können.
2) Erwerbstätigenquote: Prozentualer Anteil der Erwerbstätigen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe.
3) Erwerbsquote: Prozentualer Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe.
4) Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe (in %).
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

4.2 Vollzeit- und Teilzeittätigkeit unter Erwerbstätigen insgesamt

Fragt man nach den Gründen für die Zunahme der Zahl erwerbstätiger Frauen, so wird bereits in dem hier betrachteten kurzen Zeitraum von 1996 bis 2003 (Tabelle 4.2) deutlich, dass dies vor allem auf die wachsende Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. Während 1996 rund 5,3 Mio. Frauen Teilzeit arbeiteten, stieg die Zahl teilzeitarbeitender Frauen um 1,5 Mio. auf 6,8 Mio. im Jahr 2003 an. Anders bei vollzeitarbeitenden Frauen: Waren 1996 noch knapp 10 Mio. Frauen in Vollzeit erwerbstätig, sind es 2003 noch rund 9,3 Mio. Dies bedeutet: Während 1996 noch zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen in Vollzeit und nur gut ein Drittel in Teilzeit arbeiteten, vollzieht sich bis zum Jahr 2003 eine deutliche Annäherung.

Im Vergleich zu den Frauen ist auch bei Männern ein Rückgang der Zahl vollzeit-erwerbstätiger Männer bei gleichzeitiger Zunahme der Zahl teilzeit-erwerbstätiger Männer feststellbar. Allerdings bleibt im Saldo bei den Männern ein Rückgang der Erwerbstätigenzahlen stehen. Dagegen übersteigt die Zunahme der Zahl bei Frauen in Teilzeit den Rückgang der Zahl von Frauen in Vollzeit. Zudem ist zu berücksichtigen, dass deutlich weniger Männer (absolut und relativ; rund 7% aller erwerbstätigen Männer) als Frauen (42%) überhaupt Teilzeit arbeiten.

Tabelle 4.2: Erwerbstätige nach Voll- und Teilzeitarbeit *)

	1996		2003	
	in Tausend	Spalten-%	in Tausend	Spalten-%
Frauen				
Vollzeit	9945	65,1	9338	57,7
Teilzeit	5331	34,9	6838	42,3
Männer				
Vollzeit	19764	95,5	18553	92,8
Teilzeit	942	4,5	1443	7,2

*) Vollzeit-Arbeit: mehr als 32 Stunden/Woche (normalerweise geleistete Arbeitszeit)
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Diese Entwicklung muss berücksichtigt werden, wenn - wie im Kapitel 6 - der zahlenmäßige Umfang an selbständigen Frauen ins Verhältnis zur Gesamtzahl erwerbstätiger Frauen gesetzt wird.

4.3 Familien- und Lebenssituation erwerbstätiger Frauen

Die Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen ist auch im Zusammenhang mit der Doppelbelastung durch Familie und Beruf zu sehen. Die Vereinbarkeit beider Sphären ist nach wie vor eine Frage, die vor allem Frauen betrifft (Pinl 2003). An dieser Stelle ist zunächst zu klären, in welcher familiären Lage bzw. Lebenssituation sich erwerbstätige Frauen befinden.

In den meisten Untersuchungen werden primär der Familienstand und damit die eheliche Form des Zusammenlebens ins Blickfeld gerückt, obwohl mittlerweile viele Paare ohne Trauschein einen gemeinsamen Haushalt führen. Auch wenn das „unverheiratete Zusammenleben“ deutlich zugenommen hat, überwiegen allerdings immer noch die „Ehepaare unter den Paaren“ (Statistisches Bundesamt 2004: 37). Im Folgenden werden wir beide Formen der Paargemeinschaften berücksichtigen, um einerseits die Vergleichbarkeit mit anderen vor allem internationalen Untersuchungen zu erlauben und um andererseits dem Wandel familialer Strukturen gerecht zu werden.

Nach dem Familienstand gefragt ergibt sich nahezu kein Unterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern (Tabelle 4.3). Jeweils etwa 60% der Frauen und Männer sind verheiratet.

Tabelle 4.3: Erwerbstätige nach Familienstand und Geschlecht 2003

	Frauen		**Männer**		Gesamt	
	in Tsd.	Spalten-%	in Tsd.	Spalten-%	in Tsd.	Spalten-%
Verheiratet	9519	58,8	11992	59,0	21510	58,9
Nicht Verheiratet	6660	41,1	8004	39,4	14662	40,1
Gesamt	16176	99,9	19996	98,3	36172	99,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Sofern nur das Merkmal „Familienstand“ zugrundegelegt wird, bleiben neue bzw. nichteheliche Formen des Zusammenlebens unberücksichtigt, weshalb der Umfang partnerschaftlicher Beziehungen (und damit z.B. Unterstützung) möglicherweise unterschätzt wird. An dieser Stelle ist also zudem zu klären, in welchen Haushaltskontexten erwerbstätige Frauen und Männer leben.

Tabelle 4.4: Erwerbstätige nach Lebensform und Geschlecht

	Frauen	**Männer**	Gesamt
Alleinstehend[1)]	19,3	19,6	19,5
Alleinerziehend[2)]	5,5	1,1	3,1
LG ohne Kind[3)]	41,6	40,7	41,1
LG mit Kind[4)]	33,7	38,5	36,4
Gesamt	100,1	99,9	100,1

1) Alleinstehende: Frauen/Männer ohne (Ehe-)Partner/in und ohne Kind unter 18 Jahren im Haushalt (HH) (hierzu zählen z.B. auch Verwitwete/Geschiedene, getrennt Lebende, die nicht mit einem Partner im HH leben, bei denen aber möglicherweise Kinder über 18 Jahren im HH leben)
2) Alleinerziehende: Frauen/Männer ohne (Ehe-)Partner/in aber mit Kind unter 18 Jahren im HH (nicht Alleinerziehende mit "neuem/r" Partner/in im HH)
3) Lebensgemeinschaft ohne Kind (LG ohne Kind): Frauen/Männer mit (Ehe-)Partner/in und ohne Kind unter 18 Jahren im HH (z.B. ledig mit Partner im HH, zusammen Lebende mit volljährigen Kindern)
4) Lebensgemeinschaft mit Kind (LG mit Kind): Frauen/Männer mit (Ehe-)Partner/in und mit Kind unter 18 Jahren im HH (z.B. sog. Patchworkfamilien: Frau/Mann mit eigenem Kind unter 18 Jahren und neuem/r Lebenspartner/in – evtl. auch mit eigenem Kind - im HH)
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus 2000, 70%-Substichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Zusammengenommen leben jeweils rund drei Viertel der erwerbstätigen Frauen sowie auch der Männer in Lebensgemeinschaften. Darunter überwiegen leicht diejenigen in Lebensgemeinschaften ohne Kind (unter 18 Jahre), die bei beiden Geschlechtern über 40% ausmachen. Frauen leben im Vergleich zu Männern etwas weniger häufig in Lebensgemeinschaften mit Kind. Dies ist im Zusammenhang damit zu sehen, dass ein größerer Teil von ihnen (fast 6%) alleinerziehend ist. Bei Männern ist das nur bei 1% der Fall,[34] was nicht überrascht, da über 80% der Alleinerziehenden Frauen sind (Statistisches Bundesamt 2003c: 27).

Alleinerziehende Mütter sind auf dem Arbeitsmarkt weit schlechter gestellt. Nach Engelbrech und Jungkunst (2001) haben sie seltener Arbeit als Frauen in „vollständigen“ Familien. Soweit alleinerziehende Frauen jedoch erwerbstätig sind, befinden sie sich deutlich häufiger als Frauen mit Partner in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen und sind zudem häufiger schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt (Engelbrech/ Jungkunst 2001). Dies sind folglich Ausgangsbedingungen, die durchaus zur Gründung eines eigenen Unternehmens motivieren kön-

[34] Gegenüber den Angaben des Statistischen Bundesamt (2003c) ist zu beachten, dass hier zur Berechnung das Konzept der Lebensformen zugrundegelegt wurde. Im Gegensatz zu den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, wurde in unsere Berechnungen zur Definition der Lebensformtypen zusätzlich noch das Alter des/der Kindes/Kinder (bis unter 18 Jahre) zugrundelegt, so dass insgesamt deutlich weniger Haushalte mit Kindern vorkommen. Wir gehen dabei davon aus, dass ein Einfluss von Kindern auf die Erwerbstätigkeit von Eltern insbesondere bei jüngeren Kindern besteht, für deren Betreuung Eltern mehr Zeit zur Verfügung stellen müssen als bei erwachsenen Kindern.

nen, weshalb im Folgenden die Erwerbssituation von alleinerziehenden Frauen näher beleuchtet wird.

Tabelle 4.5: Alleinerziehende[1)] nach Erwerbsstatus und Geschlecht 2002

	Frauen		**Männer**		Gesamt	
	in Tsd.	Spalten-%	in Tsd.	Spalten-%	in Tsd.	Spalten-%
Erwerbstätige	1538	60,5	437	72,1	1975	62,7
Erwerbslose	309	12,2	58	9,6	367	11,7
= Erwerbspersonen	1847	72,6	495	81,7	2342	74,4
Nichterwerbspersonen	696	27,4	111	18,3	808	25,7
Bevölkerung	2543	100,0	606	100,0	3149	100,0
Erwerbslosenquote[2)]	16,7		11,7		15,7	

1) Als allein Erziehende zählen auch Mütter und Väter mit volljährigen Kindern. Einschl. der allein Erziehenden, die Partner/in in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft sind.
2) Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe (in %).
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Tabelle 4.5 zeigt,[35] dass rund drei Viertel (73%) der alleinerziehenden Frauen dem Arbeitsmarkt prinzipiell zur Verfügung stehen, während dies unter allen Frauen nur zwei Drittel (65%) – also deutlich weniger – sind (vgl. Tabelle 4.1). Allerdings sind die Alleinerziehenden stärker als die Gesamtzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Frauen von Erwerbslosigkeit betroffen (Tabelle 4.5 und 4.1). Die Erwerbslosenquote unter alleinerziehenden Frauen ist mit 17% zudem auch höher als die unter alleinerziehenden Männern. Insgesamt bestätigen diese Zahlen also die bereits andernorts erzielten Befunde, nach welchen alleinerziehende Frauen eine problematische Position auf dem Arbeitsmarkt einnehmen (z.B. Engelbrech/ Jungkunst 2001), was an anderer Stelle (Kap. 6) zu der Frage animiert, inwieweit sie sich zur Gründung eines eigenen Unternehmens entschließen.

4.4 Wirtschaftliche und berufliche Orientierung

In der Forschungslandschaft herrscht weitestgehend Einigkeit darüber, dass sich das wirtschaftliche und berufliche Tätigkeitsspektrum von erwerbstätigen Frauen deutlich von demjenigen der Männer unterscheidet. Insbesondere die berufliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein dauerhaftes Charakteristikum des Erwerbssystems (Beckmann 1996, Engelbrech 1996, Ostner/ Willms 1983).

Wirtschaftliche Orientierung

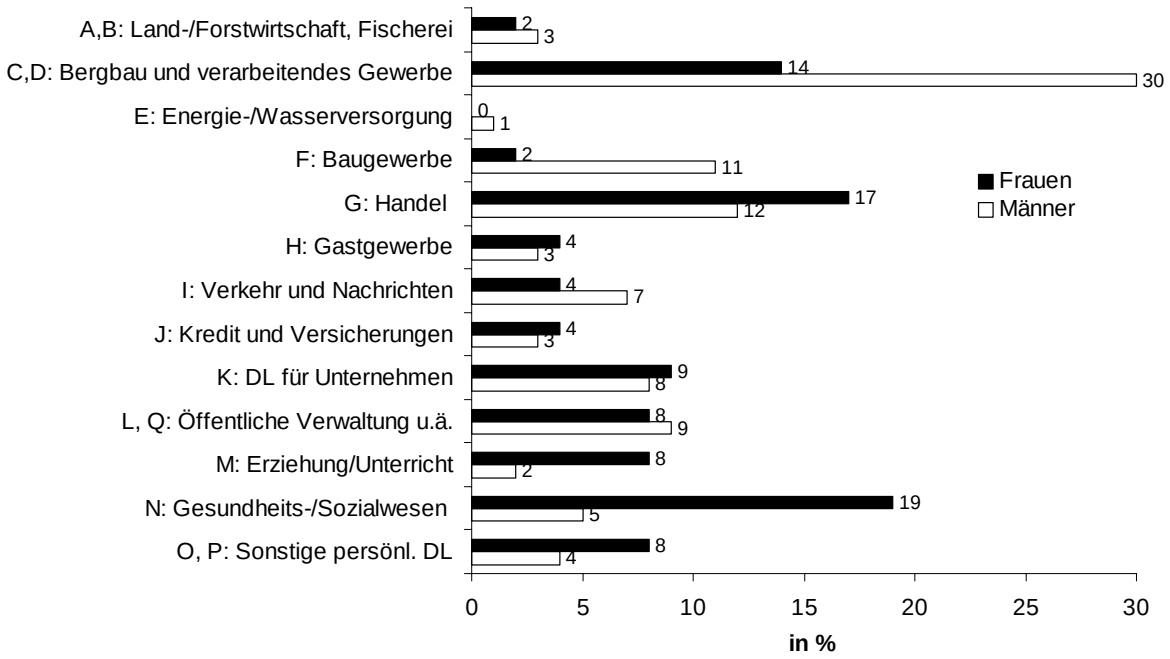
Letzteres wird bereits darin ersichtlich, dass sich Frauen vor allem im Dienstleistungsbereich betätigen (vgl. auch Statistisches Bundesamt 2004).[36] Frauen finden sich zu weit höheren Teilen als Männer im Gesundheits- und Sozialwesen (19%; Männer 5%), im Handel (17% zu

[35] Zu beachten ist, dass Tabelle 4.5 aus den Daten der Fachserie 1, Reihe 3 mit entsprechenden Definitionen des Statistischen Bundesamtes (2002) entnommen wurde, so dass die Definitionen aus Tabelle 4.5 und 4.4 nicht übereinstimmen. Dennoch ändert sich dadurch nichts an der Interpretation der Ergebnisse bezüglich der höheren Erwerbslosigkeit alleinerziehender Frauen.

[36] Im April 2002 arbeiteten 56% der erwerbstätigen Frauen im Wirtschaftsbereich „Sonstige Dienstleistungen“ (Statistisches Bundesamt 2004: 28f., vgl. Schaubild 4.1 Bereiche J-P).

12%), im Bereich Erziehung und Unterricht (8% zu 2%) sowie auch in den sog. „Sonstigen“ Persönlichen Dienstleistungen (8% zu 4%) (Schaubild 4.1). Dagegen überwiegt bei Männern deutlich das Verarbeitende Gewerbe als Betätigungsfeld (30%; Frauen 14%). Fast genauso deutlich ist der Geschlechterunterschied in der Orientierung auf das Baugewerbe, in welchem 11% aller Männer aber nur 2% aller Frauen tätig sind.[37]

Schaubild 4.1: Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht 2003



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Berufliche Orientierung nach der Klassifizierung der Berufe

Eine Ursache für die ungleiche Besetzung in einzelnen Wirtschaftsbereichen ist natürlich auch der erlernte und ausgeübte Beruf. Am geschlechtertypischen Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern hat sich im Zeitverlauf nur wenig verändert (z.B. Biersack 2002). Die Zensusdaten bilden zwar nicht den erlernten, sondern nur den ausgeübten Beruf ab, doch zeigt sich auch hier eine klare Geschlechterdiskrepanz.

In Tabelle 4.6 sind die (in absoluten Zahlen) bedeutendsten Berufsgruppen von erwerbstätigen Frauen aufgeführt. Je nach Disaggregierung kann diese Rangfolge allerdings stark variieren. Auf der dargestellten Ebene wird bspw. verständlich, welche Berufe es im Einzelnen sind, die hinter den oben dargestellten und meist genannten Wirtschaftszweigen (etwa im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Handel) stehen.

[37] Zur absoluten Verteilung erwerbstätiger Frauen und Männer auf die Wirtschaftszweige vgl. im Anhang Schaubild A1.

Tabelle 4.6: Berufliche Domänen von Erwerbstätigen nach Geschlecht 2003
(in der Reihenfolge ihrer absoluten Bedeutung unter Frauen)

Berufsgruppe/-ordnung	**Frauen**		**Männer**		Frauen-anteil in %
	in Tsd.	Anteil (Spalten-%)	in Tsd.	Anteil (Spalten-%)	
78 Büroberufe, Kaufmännische Angestellte, a.n.g.	3273	20,2	1195	6,0	73,3
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	1660	10,3	249	1,2	87,0
66 Verkaufspersonal	1299	8,0	311	1,6	80,7
86 Soziale Berufe	1076	6,7	219	1,1	83,1
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	923	5,7	188	0,9	83,1
87 Lehrer/-innen	738	4,6	509	2,5	59,2
77 Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen	551	3,4	606	3,0	47,6
67 Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Ein- u. Verkaufsfachleute	522	3,2	556	2,8	48,4
darunter: Einzelhandelsfachkfl. ohne Fachbereichsangabe, amb. Händl.	*194*	*1,2*	*135*	*0,7*	*59,0*
75 Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung u. -prüfung	469	2,9	1008	5,0	31,8
darunter: UnternehmerInnen, GeschäftsführerInnen	*141*	*0,9*	*483*	*2,4*	*22,6*
69 Bank-/Bausparkassen/ Versicherungsfachleute	464	2,9	464	2,3	50,0
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	437	2,7	252	1,3	63,4
90 Berufe in der Körperpflege	309	1,9	35	0,2	89,8
darunter: FriseurInnen	*233*	*1,4*	*31*	*0,2*	*88,3*
41 Köche/Innen	297	1,8	201	1,0	59,6
92 Haus- u. ernährungswirtschaftl. B.	258	1,6	13	0,1	95,2
Summe der aufgelisteten Zweisteller	12276	75,9	5806	29,0	67,9
Gesamtwirtschaft	16176	100,0	19996	100,0	44,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

In Tabelle 4.6 sind lediglich 14 der insgesamt 87 Berufsgruppen (Zweistellerebene) abgebildet, doch auf diese Gruppe entfallen mehr als 12 Mio. erwerbstätige Frauen, das entspricht gut drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen. Noch deutlicher wird dies, wenn man sich vor Augen führt, dass allein schon die Frauen in den Büroberufen (20%), in den übrigen Gesundheitsdienstberufen (10%), im Verkauf (8%), in den sozialen Berufen (7%) und in den Reinigungs- und Entsorgungsberufen (6%) die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen insgesamt ausmachen. Dies zeigt, auf welch enges Spektrum sich das Tätigkeitsprofil von erwerbstätigen Frauen konzentriert, während das Tätigkeitsspektrum von Männern erheblich breiter ist.[38] Zudem lässt sich hier verdeutlichen, dass bei Frauen Tätigkeitsprofile an der Spitze stehen, die den bekannten Stereotypen entsprechen und im Bereich der Fürsorge und haushaltsnaher Berufe liegen. Insgesamt bestätigen diese Ergebnisse die in der Forschungsliteratur diskutierte Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbssystem (z.B. Biersack 2002, Hinz/ Schübel 2001, Beckmann 1996, Engelbrech 1996, Ostner/ Willms 1983).

[38] Auf diese Ungleichheit wird in Kapitel 6.3 näher eingegangen und die Frage verfolgt, ob sich diese Ungleichheit auch innerhalb der selbständigen Erwerbsarbeit zeigt.

Exkurs: Berufliche Orientierung nach der International Standard Classification of Occupation (ISCO)

Anders als die deutsche Klassifizierung der Berufe, teilt die International Standard Classification of Occupation (ISCO), die Berufe nicht nur nach der ausgeübten Tätigkeit, sondern zudem in Fähigkeitsstufen (skill levels) ein. Eine Vergleichbarkeit mit der deutschen Klassifizierung (s.o.) ist damit fast nicht möglich. Auch ist die ISCO weniger zur Beantwortung der Frage nach beruflicher Segregation, sondern eher unter dem Aspekt der beruflichen Orientierung in Verbindung mit der zugrundeliegenden Qualifikation zu sehen (siehe auch Kapitel 6.4.1). Da aufgrund der von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft entwickelten Indikatorenliste (s. Anhang) auf die internationale Vergleichbarkeit der Daten geachtet wurde, wird im Folgenden auf die internationale Klassifikation kurz eingegangen.

Gut über ein Viertel (28%) der erwerbstätigen Frauen arbeitet in sog. „technischen bzw. in gleichrangigen nicht-technischen“ Berufen (Schaubild 4.2). Der in der Klassifikation verwendete Begriff „technisch“ könnte allerdings zu Missinterpretationen führen:[39] Zu berücksichtigen ist hier, dass zu dieser Berufshauptgruppe 3 (BHG 3) auch biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte sowie nicht wissenschaftliche Lehrkräfte und sonstige Fachkräfte (drittes skill level der ISCO-88) gehören.[40] In Bezug auf die qualifikatorische Anforderung zählen zu dieser Berufshauptgruppe all jene Berufe, die in Deutschland eine zusätzliche schulische (Meister-/Techniker- aber auch Fachschulabschlüsse in Gesundheits-/Sozialwesen usw.) Ausbildungen mit sich bringen. Insofern führt die Bezeichnung „Techniker“ für die BHG 3 leicht in die Irre. Während Männer zwar häufiger als Frauen in den Meister- und Technikerberufen

[39] „Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe verrichten meistens technische und verwandte Aufgaben in Verbindung mit Forschungsarbeiten und der Anwendung von natur- und geisteswissenschaftlichen Konzepten und operationalen Methoden sowie staatlichen oder gewerblichen Vorschriften; außerdem unterrichten sie auf bestimmten Bildungsebenen. Die meisten dieser Berufe in dieser Gruppe erfordern Qualifikationen auf dem dritten ISCO-Level (Ausbildung, die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnt und zu einem Abschluß führt, der einen ersten Universitätsabschluß nicht gleichwertig ist).“ (ILO 1990).

[40] Die ISCO-88 verwendet vier skill levels, um die Grundstruktur der Klassifikation auf ihrer obersten Ebene, der Hauptgruppenebene, festzulegen. Diese vier skill levels wurden zum Teil auf der Grundlage der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) operationalisiert, zum Teil auf der Basis der tätigkeitsbezogenen konventionellen Berufsausbildung, die zur Entwicklung des skill level derjenigen Personen eingesetzt werden kann, die solche Tätigkeiten ausführen werden.

ISCO Skill Level ISCED-Kategorien
(Berufshauptgruppe BHG)

Erstes skill level (BHG 9): Gliederungskategorie 1 der ISCED, umfasst die Primarausbildung, die üblicherweise im Alter von 5 bis 7 Jahren beginnt und etwa 5 Jahre dauert.

Zweites skill level (BHG 4-8): Gliederungskategorien 2 und 3 der ISCED, umfasst die erste und zweite Stufe der Sekundarausbildung. Stufe 1 beginnt im Alter von 11 oder 12 Jahren und dauert etwa drei Jahre, während Stufe 2 im Alter von 14 oder 15 Jahren beginnt und ebenfalls etwa drei Jahre dauert. Eine Phase der betrieblichen Ausbildung ("on the job") und des Sammelns von Berufserfahrung kann erforderlich sein, manchmal in konventioneller Form als Lehrlingsausbildung. Diese Phase kann die konventionelle Ausbildung ergänzen, sie teilweise und in einigen Fällen vollständig ersetzen.

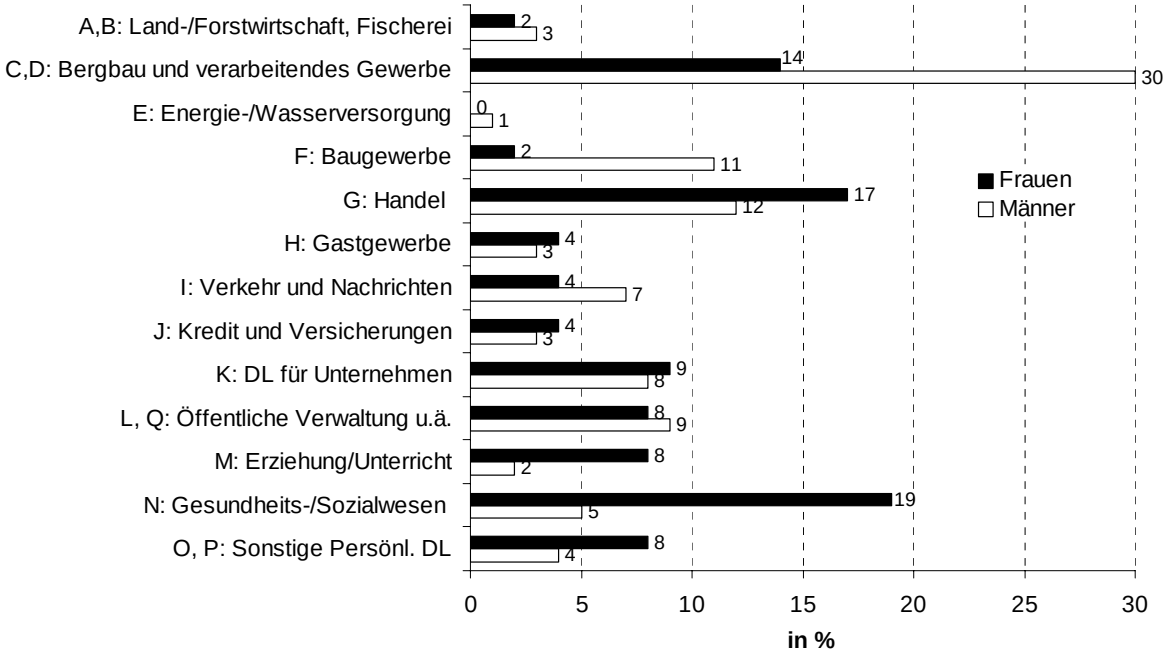
Drittes skill level (BHG 3): Gliederungskategorie 5 der ISCED (Kategorie 4 der ISCED ist bewusst freigeblieben), umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von ungefähr vier Jahren, welche zu einem Abschluß führt, der einem ersten Universitätsabschluß nicht gleichwertig ist.

Viertes skill level (BHG 2): Gliederungskategorien 6 und 7 der ISCED, umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von drei, vier oder mehr Jahren, die zu einem Universitätsabschluß, einem Postgraduiertenabschluss oder einem gleichwertigen Abschluß führt. (ILO 1990: 2-3; Hoffmann 1999: 7).

Die BHG 1 (Führungskräfte etc.) und BHG 0 (Militär) wurden nicht in die „skill level“-Kategorisierungen aufgenommen, weil andere Aspekte der beruflichen Arbeit z.B. Entscheidungsbefugnis, Managementfunktion usw. zugrundegelegt wurden (Hoffmann 1999: 8).

zu finden sind, sind gerade Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen von Frauen dominiert. Entsprechend ist davon auszugehen, dass in der BHG 3 insbesondere unter den erwerbstätigen Frauen die Zahl der „gleichrangig nichttechnischen Berufe“ überwiegt.

Schaubild 4.2: Erwerbstätige nach Berufen (ISCO-88)[1)] und Geschlecht 2002



1) International Standard Classification of Occupation. Die Berufshauptgruppe Soldaten wurde mangels Fallzahlen nicht angegeben.
2) sowie Angehörige gesetzgeb. Körperschaften /Leitende Verwaltungsbed.
Quelle: Eurostat (LFS), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Im zweiten skill level (BHG 4-8), in dem wenigstens ein schulischer und ein erster beruflicher Abschluss (in Deutschland zumeist im dualen System) vorausgesetzt wird, arbeitet rund die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen und Männer. Jeweils ein Fünftel der Frauen arbeitet als Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (BHG 4) sowie in den Dienstleistungsberufen (einschließlich Verkäufer in Geschäften und auf Märkten; BHG 5). Die anderen Berufe (BHG 6, 7 und 8) im zweiten skill level werden von erwerbstätigen Frauen kaum ausgeübt, während Männer – wenig überraschend – gerade in den Handwerks- und Montageberufen stark überwiegen.

11% der weiblichen Erwerbstätigen (gegenüber 15% der Männer) sind als sog. „Wissenschaftlerinnen“ und mithin mit einem weiteren missverständlichen Begriff klassifiziert. Eine Interpretation dieses Ergebnisses ist schwerlich möglich, wenn man berücksichtigt, dass zu den Personen in dieser Berufshauptgruppe Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Biowissenschaftler, Mediziner, wissenschaftliche Lehrkräfte und sonstige Wissenschaftler zählen. Insbesondere zu der letzten Berufsgruppe gehören Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte, Juristen, Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informationswissenschaftler, Sozialwissenschaftler, Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler, geistliche Seelsorger und wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte.

In der untersten BHG 9 der Hilfsarbeitskräfte, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit weder einen schulischen noch beruflichen Abschluss vorweisen müssen, sind Frauen mit 10% häufiger vertreten als Männer (6%).

Schwierig zu interpretieren ist die Berufshauptgruppe 1 „Führungskräfte in der Privatwirtschaft“ sowie Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete, da diese Berufshauptgruppe nicht in die skill level-Einteilung einbezogen ist. Als Führungskraft in der Privatwirtschaft gilt bspw. ein Selbständiger mit mindestens fünf Beschäftigten unabhängig von seiner zugrundeliegenden Qualifikation (vgl. auch Kapitel 6).

Die Frage, ob Frauen (insbesondere beruflich Selbständige) anders qualifiziert sind als Männer, werden wir in Kapitel 6.4.1 zur schulischen und beruflichen Bildung nochmals beleuchten, da die ISCO-88 den gegenwärtig ausgeübten Beruf erfragt, nicht aber den erlernten. Außerdem wird davon ausgegangen, dass Frauen insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern in abhängiger Beschäftigung keine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit finden und sich schon aus diesem Grund vielfach selbständig machen könnten.

5 GRÜNDUNGEN DURCH FRAUEN

Zwischen Gründerinnen und schon längere Zeit selbständigen Frauen kann meist nur schwer unterschieden werden. Dies liegt zum einen daran, dass selbst in der Gründungsforschung keine Einigung darüber besteht, bis zu welchem Zeitpunkt Frauen, die sich selbständig machten, noch als „Gründerinnen“ bezeichnet werden können. Zum anderen bestehen je nach Quelle auch erhebliche Schwierigkeiten, die beiden Aggregate datentechnisch auseinander zu halten. Soweit überhaupt Daten zu den Gründungsaktivitäten von Frauen und zu den Kontextfaktoren vorliegen, beschreiben sie in den meisten Fällen nicht unbedingt nur solche Personen, die erst seit kurzer Zeit selbständig sind.

Allerdings bieten die für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung stehenden faktisch anonymisierten Individualdaten des Mikrozensus (scientific use file 2000) auf indirektem Wege Möglichkeiten, sowohl das Gründungsverhalten von Frauen als auch einige damit einhergehende Umstände zu untersuchen. Bezeichnet man diejenigen als „Gründerinnen“, deren Gründung nicht länger als 1 Jahr zurückliegt, dann können diese im Mikrozensus (LFS, 0,45%-Bevölkerungsstichprobe) durch die Frage nach der Erwerbsstellung ein Jahr vor der Erhebung (April des vorangegangenen Jahres) identifiziert werden.[41] Als „GründerInnen“ sind hier also diejenigen Personen bezeichnet, die in der ersten Erwerbstätigkeit zum Erhebungszeitpunkt 2000 angeben, selbständig tätig zu sein und zugleich bei der Frage nach der Erwerbsbeteiligung vor einem Jahr (im April 1999) angeben, in einer anderen beruflichen Stellung tätig gewesen zu sein. Seit August 2004 liegt der Projektbericht „Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland – Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen“ (Statistisches Bundesamt 2003a) vor. Darin werden „Gründerpersonen“ über eine andere Variable aus der 1%-Bevölkerungsstichprobe des Mikrozensus definiert,[42] so dass deutlich unterschiedliche Ergebnisse bereits bei der Beantwortung der Frage auftreten, wie viele GründerInnen (in % aller Selbständigen nach Geschlecht) in die Selbständigkeit eingetreten sind.[43]

Die Gewerbeanzeigenstatistik erfasst seit 2003 auch das Geschlecht. Die Daten werden zwar relativ zeitnah veröffentlicht, bieten jedoch wegen erheblicher Einschränkungen (vgl. Kapitel 3 und 5.1) kaum Möglichkeiten für differenzierte Analysen. Aufgrund einer anderen Erhebungsmethode und einem anderen Erfassungsbereich ist die Gewerbeanzeigenstatistik nicht kompatibel mit den Mikrozensusdaten. So sind bspw. die Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, die Freien Berufe, Versicherungsunternehmen sowie die Einrichtung und Verlegung von Apothe-

[41] Im Mikrozensus (Labour Force Survey) wird nach der Stellung im Beruf in der gegenwärtigen Tätigkeit sowie nach derjenigen ein Jahr davor gefragt. Dabei sind gewisse Unschärfen nicht auszuschließen, da mit der Retrospektivfrage der Erwerbstätigenstatus nicht exakt bestimmt wird. Zu berücksichtigen ist zudem, dass die Beantwortung dieser Frage freiwillig ist.

[42] „Gründerpersonen sind die zum Erhebungszeitpunkt in der einzigen oder ersten Erwerbstätigkeit Selbständigen, die angeben, ihre Tätigkeit als Selbständige bzw. als Selbständiger innerhalb der letzten 12 Monate aufgenommen zu haben.“ (Statistisches Bundesamt 2003a: 29).

[43] Im Rahmen dieses „Nationalen Reports“ ist es nicht Aufgabe, die statistischen/methodischen Probleme eingehend zu diskutieren. Diese werden in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt in naher Zukunft noch zu erläutern sein, für deren Kooperationsbereitschaft und zuverlässige Mitarbeit bei Rückfragen wir uns an dieser Stelle bedanken möchten.

ken (vgl. im Folgenden) grundsätzlich von der Anzeigepflicht ausgenommen.

Eine weitere Möglichkeit auch betriebliche Kontextfaktoren einzubeziehen, ist temporär durch das IAB-Betriebspanel gegeben. Im Rahmen der fünften Welle des IAB-Betriebspanels 1997 wurden die wichtigsten Human- und Finanzkapitalressourcen von Gründerinnen (z.B. Startkapital) einmalig mit erhoben. Die Daten sind zwar nicht aktuell, bieten aber einige Strukturinformationen, die sich im Zeitverlauf voraussichtlich nicht gravierend verändern. Ergänzend werden Ergebnisse aus dem Global Entrepreneurship Monitor (GEM 2003, Sternberg et al. 2004) sowie aus dem ZEW-Gründungspanel West vorgestellt. Folgende Fragen werden in diesem Kapitel untersucht:

Wie viele Gründerinnen gibt es und wie hoch ist ihr Anteil an allen selbständigen Frauen? (Kap. 5.1)

Aus welcher Erwerbsstellung gründen Frauen? (Kap. 5.2)

Welche Gründungsmotive und -zwänge begleiten den Weg in die Selbständigkeit? Inwieweit lassen sich Geschlechterunterschiede feststellen? (Kap. 5.3)

In welchem sozialen/familiären Umfeld (mit oder ohne Partner, mit oder ohne Kinder) leben Gründerinnen? (Kap. 5.4)

Welche wirtschaftliche und berufliche Orientierung zeigt sich bei Gründerinnen (auch im Vergleich zu bereits längere Zeit Selbständigen)? Gründen Frauen stärker in innovativen Branchen (z.B. Informations-/Kommunikationstechnologie)? (Kap. 5.5)

Welche Art von Betrieben gründen Frauen? (Kap. 5.6)

Welche Quellen zur Gründungsfinanzierung nutzen Gründerinnen? Wie hoch ist das Startkapital? (Kap. 5.7)

5.1 Gründerinnen und Gründer

Informationen über Existenzgründungen von Frauen auf Grundlage repräsentativer Statistiken sind in Deutschland relativ rar. So lässt sich allein der zahlenmäßige Umfang an Frauengründungen nur schwer bestimmen. Noch schwieriger ist es jedoch, die Entwicklung der Zahl der Gründungen von Frauen über einen längeren Zeitraum nachzuzeichnen. Hinweise liefert diesbezüglich zwar die Entwicklung der Zahl beruflich selbständiger Frauen insgesamt. Bestandszahlen sind jedoch immer ein Resultat von Marktein- und -austritten. So könnte bspw. ein Anstieg der Zahl selbständiger Frauen auch das Ergebnis eines Rückgangs an Betriebsstilllegungen und nicht unbedingt steigender Gründungszahlen sein.

An dieser Stelle wird zunächst ein Überblick über den Umfang des Gründungs- und Schließungsgeschehens von Frauen gegeben. Es stellt sich die Frage, ob die in der Forschungsliteratur beschriebene Unterrepräsentanz von Frauen in der Selbständigkeit sich in ähnlichem Umfang bereits in den Gründungsaktivitäten zeigt.

Gründungen und Schließungen durch Frauen in der Gewerbeanzeigenstatistik

Zunächst wird die Zahl der im Jahr 2003 von Frauen an- und abgemeldeten Betriebe in Deutschland anhand der *Gewerbeanzeigenstatistik* ermittelt. Vorauszuschicken ist, dass die Beschreibung des Gründungsgeschehens anhand der Gewerbeanzeigenstatistik mit Problemen behaftet ist (ausführlich in Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003). Insbesondere die Tatsache,

dass die sog. Urproduktion (Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Garten-, Wein-, Bergbau), die Freien Berufe (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte, Notare, Wirtschaftsprüfer, wissenschaftliche und künstlerische oder schriftstellerische Tätigkeiten), Versicherungsunternehmen sowie die Einrichtung von Apotheken (Angele 2004) grundsätzlich von der Anzeigepflicht ausgenommen sind, führt zu einer erheblichen Unterschätzung der Zahl von Gründungen in den betreffenden Wirtschaftszweigen (Lauxen-Ulbrich/ Schwedes 2005).

Im Jahr 2003 hatten in Deutschland über 213 Tsd. Frauen ein Gewerbe angemeldet (Tabelle 5.1).[44] Sieht man von den Übernahmen eines bestehenden Betriebes ab, so wurden rund 194 Tsd. Neuerrichtungen[45] von Frauen registriert. Von diesen Neuerrichtungen[46] lassen sich ca. 18 Tsd. (entspricht 9% aller von Frauen gemeldeten Gründungen, hier nicht abgebildet) zu den sog. „echten" Betriebsgründungen mit voraussichtlich größerer wirtschaftlicher Substanz und 175 Tsd. zu den „sonstigen" Gründungen (91% aller Gründungen) zählen, zu denen im überwiegenden Teil Kleingewerbetreibende (118 Tsd.) gehören aber auch allein knapp 57 Tsd. Gründungen im Nebenerwerb registriert wurden. Ein Geschlechterunterschied lässt sich hier aber kaum ausmachen, denn während bei Frauen 9% aller gemeldeten Neuerrichtungen „echte" Gründungen sind, ist dies bei Männern bei 12% (hier nicht abgebildet) der Fall. Oder anders: Der deutlich überwiegende Teil der Neuerrichtungen wird sowohl von Frauen als auch von Männern im Klein- und Nebengewerbe gemeldet.

Allerdings zeigt der Geschlechtervergleich deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen in den einzelnen Gründungsformen: Der Frauenanteil unter den „echten" Betriebsgründungen liegt mit 28% in etwa gleichauf mit dem Frauenanteil unter Selbständigen (hier nicht abgebildet). Bereits jede dritte „sonstige" Neuerrichtung und weit mehr als jede dritte Gründung im Nebenerwerb wurde von einer Frau gemeldet. D.h. auch, dass mit sinkender wirtschaftlicher Substanz der gemeldeten Betriebe der Frauenanteil steigt.

In dieses Bild fügt sich ein, dass von den 175 Tsd. „sonstigen Neuerrichtungen" von Frauen allein mehr als 56 Tsd. im Nebenerwerb gemeldet wurden, dies entspricht einem Anteil von einem Drittel und ist damit deutlich höher als bei Männern mit einem Viertel.

Verschiedentlich wird GründerInnen attestiert, dass ihre Überlebens- und Wachstumsaussichten durch eine zu geringe Betriebsgröße geschmälert würden (z.B. Orser et al. 2000, Semlinger 1998, Storey 1994; vgl. auch Kapitel 5.6). Für die Frage des Erfolgs ist aber genauso die Gründungsform mitentscheidend. Im Vergleich zu Neu- oder Ausgründungen wird Betriebsübernahmen eine höhere Überlebenswahrscheinlichkeit zugesprochen, da auf einen bestehenden Kunden- und Mitarbeiterstamm zurückgegriffen werden kann oder es sich um vererbte

[44] Leider kann nicht geprüft, ob bzw. wie stark Gründungen von Frauen infolge des seit 2003 durchgeführten Förderprogramms „Existenzgründungszuschuss" („Ich-AG") vorgenommen werden. Ein struktureller Vergleich von Frauen und Männern, die mit dem Existenzgründungszuschuss und dem Überbrückungsgeld der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, findet sich in Lauxen-Ulbrich und Schwedes (2005).

[45] Die Gründung eines selbständigen Betriebes wird in der Gewerbeanzeigenstatistik als Neuerrichtung bezeichnet.

[46] Weiterhin werden die Neuerrichtungen nach *„echten"* und *„sonstigen" Neuerrichtungen* unterschieden. Zu ersteren zählt man Betriebsgründungen mit „vermutlich größerer wirtschaftlicher Substanz", die entweder im Handels-, Vereins- oder Genossenschaftsregister eingetragen sind, die Handwerkseigenschaft besitzen oder mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen (u.a. Fehrenbach 2000).

Betriebe handelt. Interessant ist, dass immerhin mehr als jede dritte gemeldete Übernahme eines bestehenden Betriebes von einer Frau registriert wurde (Tabelle 5.1), was im Vergleich zur Selbständigkeit überproportional ist. Da nicht wenige Untersuchungen darauf hinweisen, dass Frauen im Zuge des Generationenwechsels immer noch benachteiligt sind (Kerkhoff et al. 2004, Fehrenbach/ Leicht 2002), kann vermutet werden, dass Frauen häufiger als Männer Betriebe von „Fremden“ übernehmen, was sich mit Hilfe vorliegender Datenquellen nicht untersuchen lässt.

Tabelle 5.1: Struktur der Gewerbean- und -abmeldungen[1)] nach Meldetypen und Geschlecht 2003

	Anmeldungen[2)]		Abmeldungen[2)]	
	abs.	in %	abs.	in %
		„echte“ Gründungen		
Frauen[3)]	18348	28,4	13833	29,4
Männer[3)]	46203	71,6	33161	70,6
Insgesamt	64551	100,0	46994	100,0
		sonstige Neuerrichtungen		
Frauen[3)]	175498	34,8	127562	33,5
Männer[3)]	328823	65,2	252712	66,5
Insgesamt	504321	100,0	380274	100,0
		darunter: Nebenerwerb		
Frauen[3)]	*56734*	*40,6*	*20013*	*38,3*
Männer[3)]	*83050*	*59,4*	*31517*	*61,7*
Insgesamt	*139784*	*100,0*	*51530*	*100,0*
		Übernahmen / Übergaben		
Frauen[3)]	19158	35,5	14737	31,6
Männer[3)]	34796	64,5	31943	68,4
Insgesamt	53954	100,0	46680	100,0
		Insgesamt		
Frauen[3)]	213004	34,2	156132	32,9
Männer[3)]	409822	65,8	317816	67,1
Insgesamt	622826	100,0	473948	100,0

1) Umwandlungen und Zuzug hier nicht berücksichtigt
2) ohne Automatenaufsteller und Reisegewerbe
3) Einzelunternehmer/-innen
Quelle: Statistisches Bundesamt (Gewerbeanzeigenstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Den 213 Tsd. Gewerbeanmeldungen stehen im selben Jahr 156 Tsd. Gewerbeabmeldungen durch Frauen gegenüber, d.h. es besteht per Saldo ein Überschuss an Betriebsgründungen von beinahe 57 Tsd. Der größte Überschuss findet sich bei Gründungen von Frauen im Nebenerwerb in Höhe von 36 Tsd. Gründungen. Nicht auszuschließen ist aber, dass eine Nebenerwerbs-Selbständigkeit generell selten abgemeldet wird (vgl. Lauxen-Ulbrich/ Fehrenbach 2003). Interessant ist, dass der Frauenanteil bei den Abmeldungen tendenziell unter demjenigen bei den Anmeldungen liegt (Ausnahme „echte“ Gründungen). Der Geschlechtervergleich bei den vorgenommenen Abmeldungen zeigt ansonsten keine wesentlichen Unterschiede zu den Aussagen, die bereits bezüglich der Betriebsanmeldungen getroffen wurden.

Gründerinnen und Gründer im Mikrozensus

Im Gegensatz zur Gewerbeanzeigenstatistik liefert der Mikrozensus Angaben zu Personen und Haushalten, so dass tiefergehende Vergleiche zwischen Personengruppen (z.B. selbständigen Frauen und abhängig beschäftigten Frauen, selbständigen Frauen und Männern) vorgenommen werden können. Zunächst interessieren hier strukturelle Informationen z.B. welchen Anteil Gründerinnen an allen Gründungen, an allen selbständigen Frauen sowie an allen erwerbstätigen Frauen haben.

Der Frauenanteil an allen GründerInnen beträgt weit mehr als ein Drittel (35%, Tabelle 5.2a). Das ist wie in Kapitel 6 noch dargestellt weit mehr als der Frauenanteil unter den Selbständigen, der nach wie vor unter 30% liegt.

Von den knapp über 1 Million selbständigen Frauen in Deutschland (im Jahr 2000) haben gut 22% ihre selbständige Tätigkeit erst neu (d.h. binnen eines Jahres) aufgenommen. Von den 2,6 Mio. selbständigen Männern lassen sich demgegenüber zwar nur rund 16% als Gründer bezeichnen, in der Zahl handelt es sich natürlich aber dennoch um ungefähr doppelt so viele gründende Männer wie Frauen.[47] Diese Anteile werden sicher über die Jahre schwanken, so dass verlässliche Absolutwerte zum Umfang von Gründungen nach Geschlecht nur schwer zu dokumentieren sind. Da andere Untersuchungen ihre jeweils eigene Definition von „Gründungen“ bzw. ein unterschiedliches „Betriebsalter“ zugrundelegen, lassen sich praktisch keine Vergleichswerte aus anderen Datenressourcen finden. Aber vorsichtig geschätzt dürfte die für den Zeitraum zwischen 1999 und 2000 exemplarisch herausgegriffene Zahl demnach bei über 200 Tausend Gründerinnen und etwas über 400 Tausend Gründern liegen.

Allerdings erscheint es zur Einschätzung der weiblichen Gründungsaktivitäten sinnvoller, nicht den Bezug zu allen selbständigen Frauen zu nehmen, sondern die Zahl der Gründerinnen ins Verhältnis zur Summe aller Frauen im erwerbsfähigen Alter zu setzen (Tabelle 5.2a). Daran gemessen ergibt sich bei den Frauen eine Gründungsquote von 0,7%. Adäquat hierzu weisen die Männer eine Quote von 1,3% auf. Das heißt, die Geschlechterdiskrepanz in der Gründungsaktivität zeigt sich – was nicht verwundert – genauso in dieser Perspektive. Und sie kommt auch dann zur Geltung, wenn die Zahl aller erwerbstätigen Frauen zugrunde gelegt wird (Tabelle 5.2a).

[47] Zu Beginn dieses Kapitels und ausführlicher in Lauxen-Ulbrich und Fehrenbach (2003: 57ff.) haben wir auf die Vergleichsproblematik verschiedener Datenquellen hingewiesen. Der bereits erwähnte Projektbericht vom Statistischen Bundesamt (2003a) zeigt im Vergleich zu unseren Ergebnissen bei Nutzung der gleichen Datenquelle die Probleme bei der Anwendung und Nutzung verschiedener Variablen und Definitionen. Bspw. weicht der Anteil der Gründerinnen an allen selbständigen Frauen mit 11% (Männer 8%, Quelle: Statistisches Bundesamt 2003b; Berechnungen ifm Universität Mannheim) deutlich von unseren Ergebnissen ab.

Tabelle 5.2a: Gründerinnen und Gründer[1)]

Frauen			
		Gründungsquote	
Gründerinnen an allen Gründungen in %	Gründerinnen an allen weibl. Selb. in %	Gründerinnen an allen erwerbstätigen Frauen in %	Gründerinnen in % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter[2)]
35	22	1,3	0,7
Männer			
		Gründungsquote	
Gründer an allen Gründungen in %	Gründer an allen männl. Selb. in %	Gründer an allen erwerbstätigen Männern in %	Gründer in % aller Männer im erwerbsfähigen Alter[2)]
65	16	1,9	1,3

1) Frauen und Männer, die zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2000, selbständig sind und angeben ein Jahr zuvor (April 1999) in einer anderen beruflichen Stellung tätig gewesen zu sein.
2) 18-64 Jahre
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS 2000, 70%-Substichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

Je nachdem wie weit man den Gründerinnenbegriff zieht und bspw. auch diejenigen einbezieht, die an einer Gründung arbeiten oder diese zumindest anstreben, verändern sich auch die Gründungsquoten. Das Potenzial an solchen „werdenden“ Gründerinnen wurde in verschiedenen Erhebungen, u.a. vom RWI Essen oder mit Hilfe des Global Entrepreneurship Monitors (GEM), untersucht. Gründungsquoten aus dem GEM werden in Tabelle 5.2b dargestellt.

Tabelle 5.2b: Gründerinnen und Gründer im Global Entrepreneurship Monitor 2003

	Nascent Entrepreneurs[1)]	Young Entrepreneurs[2)]	TEA[3)]
Frauen	2,1	1,4	3,3
Männer	4,8	2,8	7,0
Gesamt	3,5	2,1	5,2

1) Nascent Entrepreneurs: Prozentanteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die sich aktiv an der Gründung eines neuen Unternehmens beteiligen, die Inhaber- oder Teilhaberschaft im Unternehmen anstreben und während der letzten drei Monate keine Vollzeitlöhne oder -gehälter gezahlt haben.
2) Young Entrepreneurs: Prozentanteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die Inhaber bzw. Teilhaber eines bereits bestehenden Unternehmens sind, bei dem sie in der Geschäftsleitung mithelfen und nicht länger als 3,5 Jahre Gehälter, Gewinne oder Sachleistungen erhalten haben.
3) Total Entrepreneurial Activity: Prozentanteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die "Nascent Entrepreneurs" oder "Young Entrepreneurs" sind.
Quelle: GEM 2003, Wirtschafts- und Sozialgeographisches Institut, Universität zu Köln; Darstellung ifm Universität Mannheim

Im GEM wird in inzwischen 30 Ländern (Sternberg et al. 2004)[48] unterschieden zwischen "Nascent"- und "Young Entrepreneurs". Während erstere bereits aktiv an Gründungsvorberei-

[48] Im Jahr 2004 sind weitere vier Länder hinzugekommen (Sternberg/ Lückgen 2005).

tungen arbeiten, haben die Young Entrepreneurs in den letzten dreieinhalb Jahren vor der Erhebung gegründet. Auch hier gilt als zentrales Ergebnis, dass Frauen deutlich seltener als Männer gründen (Young Entrepreneurs). Wie auch die Ergebnisse des GEM Deutschland bzgl. der Nascent Entrepreneurs (Vorgründungsphase) oder andere Forschungsergebnisse mit Blick auf Deutschland (Welter/ Lagemann 2003) zeigen, wird das gender gap bereits in einer der Gründung vorgelagerten Phase evident.

Da jedoch immer mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt treten und Erwerbserfahrung eine wichtige Gründungsressource ist (vgl. Kap. 4), wächst zumindest zahlenmäßig auch das Potenzial derer, die sich zum Schritt in die Selbständigkeit entschließen könnten.

5.2 Aus welcher Erwerbsstellung gründen Frauen?

In der Diskussion um geschlechtsspezifische Unterschiede in der Selbständigkeit werden Ressourcendefizite von Frauen angeführt. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich Frauen in ihren Erwerbsverläufen deutlich von Männern unterscheiden, auf weniger Berufs-, Branchen- und Führungserfahrung zurückgreifen können und damit über eine geringere Humankapitalausstattung als Männer verfügen (z.B. Müller/ Arum 2004, Stimpson 1996, Jungbauer-Gans/ Preisendörfer 1992, Watkins/ Watkins 1986). Als Ursache für diese Defizite werden vor allem familienbedingte „Unterinvestitionen“ gesehen (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a). So vermindern sich einerseits die Chancen zur Gründung und erfolgreichen Führung eines Unternehmens, andererseits jedoch sind Frauen aufgrund ungünstigerer Position am Arbeitsmarkt unter Umständen viel eher als Männer gezwungen, auf eigene Rechnung zu arbeiten.

Mit Hilfe des Mikrozensus lassen sich zurückliegende Erwerbsunterbrechungen zwar nicht nachweisen, es kann aber festgestellt werden, ob Frauen vor einer Gründung erwerbstätig waren oder nicht bzw. ob sie arbeitslos, in Ausbildung oder als Hausfrau tätig waren.

Sowohl Frauen (69%) als auch Männer (80%) gründen überwiegend aus einer abhängigen Beschäftigung, was untermauert, dass Arbeitserfahrung eine wichtige Basis für den Schritt in die Selbständigkeit bildet (Tabelle 5.3). Daher gründeten auch nur wenige aus dem Status als Schülerin oder Studentin (8 bzw. 6%). Etwa 8% der Frauen waren vor ihrer Gründung arbeitssuchend bzw. arbeitslos. Hier besteht zwischen Frauen und Männern kein Unterschied. Erwartungsgemäß deutlicher fällt der Unterschied mit Blick auf Gründungen aus der Nicht-Erwerbstätigkeit aus, denn Frauen standen vor der Gründung (23%) deutlich häufiger als Männer (11%) nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Insgesamt[49] starten also etwa nahezu ein Drittel der Frauen unmittelbar aus einer Erwerbsposition, die nahe legt, dass es hier an zeitnaher Arbeits- und Berufserfahrung mangeln könnte. Dieses Ergebnis entspricht in der Tendenz auch den bisher bekannten Befunden (z.B. McManus 2001, Döbler 1998, Georgellis/ Wall 1998, Arum 1997). Lauxen-Ulbrich und Leicht (2003a) konnten zudem aufzeigen, dass vor allem Frauen mit jüngeren Kindern deutlich häufiger aus der Nicht-Erwerbstätigkeit heraus gründen, während bei Männern solche Zusammenhänge nicht erkennbar sind.

[49] Unter Berücksichtigung all derjenigen, die vorher arbeitslos, Schüler/Student/Zivildienstleistende, Hausfrau/-mann oder sonstiges waren.

Tabelle 5.3: Erwerbsstatus von Gründerinnen und Gründern ein Jahr vor der Selbständigkeit

	Gründerinnen	Gründer
Gesamtinflow[1)] in %	22	16
Darunter vorher (Spalten%)		
Abh. Besch.[2)]	69	80
Arbeitslos	8	8
Schüler/Stud/Zivi	8	6
Hausfrau/-mann[3)]	13	4
Sonstiges	(2)	1

1) Anteil der Neugründungen an allen selbständigen Frauen bzw. Männern.
2) Einschließlich Auszubildende und mithelfende Familienangehörige.
3) einschließlich vorher Rente/Vorruhestand.
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS 2000, 70%-Substichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

5.3 Gründungsmotive und -zwänge

Die Gründungsmotive und -zwänge von Frauen beim Wechsel in die Selbständigkeit werden sehr unterschiedlich eingeschätzt. Insbesondere was die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ oder den Wunsch nach Flexibilität als Motiv betrifft, gehen (je nach Untersuchungsmethode und Land) die Meinungen auseinander. Aus insgesamt nicht wenigen Untersuchungen (z.B. Kehlbeck/ Schneider 1999, Rehkugler/ Voigt 1993, Ziegerer 1993, Scott 1986) lässt sich ablesen, dass familiäre Gründe von vergleichsweise geringer Bedeutung sind. Der Anteil von Frauen, die „Vereinbarkeit", "flexible Arbeitszeiten" oder ähnliche Gründe ausdrücklich als ein Hauptmotiv für den Schritt in die Selbständigkeit nennen, liegt in diesen Untersuchungen - grob betrachtet - lediglich zwischen 10 und 20%.[50] Allerdings kommen verschiedentlich Länderergebnisse auch auf einen Anteil von zwischen 25% (Arai 2000 in Kanada) und 60% (Stigter 2000 in den Niederlanden).

Als „sehr wichtig“ wird eine „flexiblere Zeiteinteilung“ von 43% der (Schweizer) Frauen eingestuft (Meyer/ Harabi 2000). Auch das Motiv "Schaffung eines Arbeitsplatzes an geeigneter Lage" hält ein Viertel der Frauen für sehr wichtig. Insgesamt werden Motive, die im Familienkontext zu sehen sind, in den meisten Studien deutlich häufiger von Frauen als von Männern angegeben, was wenig überraschend erscheint. Interessant ist in diesem Kontext das Ergebnis einer Untersuchung in Österreich (Korunka et al. 2000 und Frank et al. 1999), nach welcher drei Viertel aller Gründerinnen die Verbindung von Familie und Beruf als "unwichtig" oder sogar "völlig unwichtig" erachten, aber dennoch knapp die Hälfte der befragten Frauen in der Ausübung selbständiger Arbeit dann bessere Möglichkeiten zur Vereinbarung beider Sphären sieht.

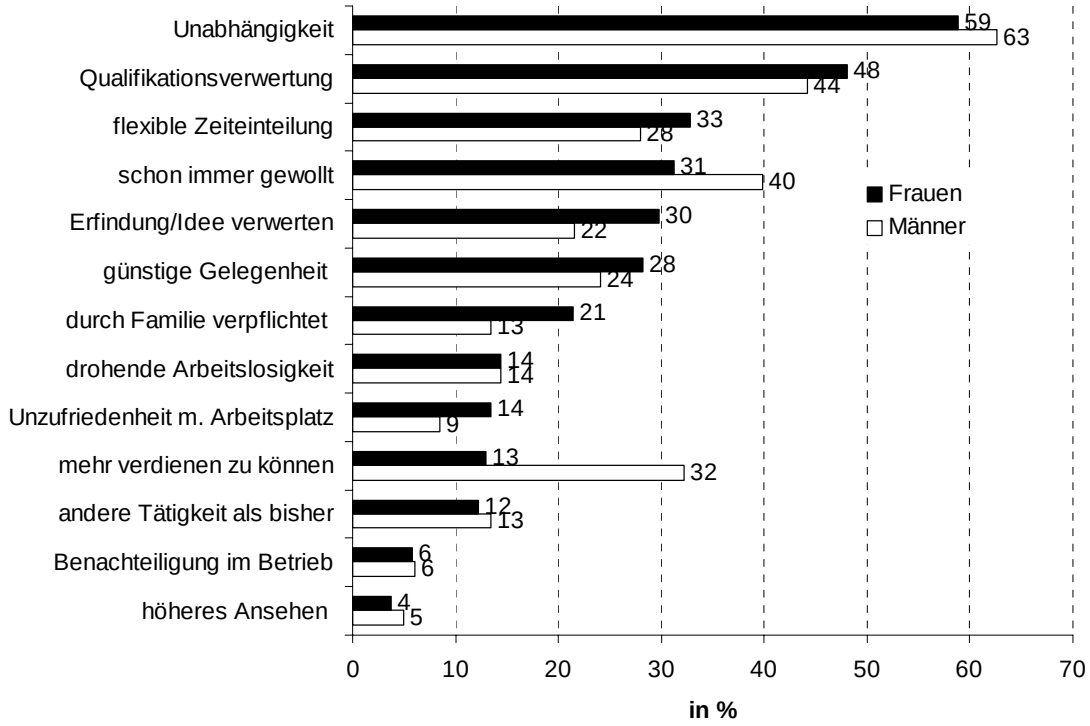
Dagegen zeigen Untersuchungen, die Push- und Pull-Motive und ihre Auswirkungen auf den Erfolg untersuchen, dreierlei. Erstens: Pull-Motive (Unabhängigkeit, Selbstbestimmung usw.)

[50] Vergleiche lassen sich nur schwer ziehen, da sich die in den Befragungen zugrundeliegenden Variablen und Items stark unterscheiden und zudem meist auch Mehrfachnennungen möglich sind.

werden von Frauen am häufigsten als Gründe für den Wechsel in die Selbständigkeit angegeben. Zweitens: Push-Motive, z.B. Diskriminierung in abhängiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, spielen dennoch eine Rolle (Korunka et al. 2000). Drittens: Für Frauen sind Erfolgsmaße wie Zufriedenheit und Selbstverwirklichung wichtiger als Gewinn und Wachstum (z.B. Buttner/ Moore 1997).

Aus einer vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm Universität Mannheim) im Jahr 2004 durchgeführten Befragung[51] lassen sich auch Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Gründungsmotive und -zwänge erkennen.[52] Auch dieser Untersuchung zufolge werden Pull-Motive wie Unabhängigkeit von Frauen am häufigsten als Grund für den Wechsel in die Selbständigkeit angegeben. Das Hauptmotiv für (deutsche) Frauen ist der Wunsch nach Unabhängigkeit und Eigenständigkeit (59%, Schaubild 5.1). Allerdings gilt dies für Frauen und Männer (63%) in gleichem Maße (ähnlich Boden 1999).

Schaubild 5.1: Gründungsmotive und -zwänge von Frauen und Männern



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen ifm Universität Mannheim

Außerdem zeigt sich, dass der Wunsch, die erworbene Qualifikation verwerten zu können als zweitstärkstes Motiv (ebenfalls bei beiden Geschlechtern) einen hohen Stellenwert einnimmt. Hervorzuheben ist demnach, dass die von den Betriebsinhaberinnen am häufigsten genannten

[51] Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen auf Daten, die im Projekt „Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland“ (im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit) gewonnen wurden. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden auch 513 deutsche Frauen und Männer nach ihren Gründungsmotiven befragt, deren Fragebogen für den vorliegenden Nationalen Report ausgewertet wurden.

[52] Von den hier abgefragten Push- und Pull-Motiven werden im Folgenden nur diejenigen vorgestellt, bei denen Geschlechterunterschiede auftreten. Anzumerken ist, dass die Priorität der Befragung bezüglich der Gründe auf ethnisch zu vermutenden Unterschieden lag, weswegen aus zeitlichen Gründen insbesondere bei den Motiven nicht noch stärker auf bekannte geschlechtstypische Unterschiede eingegangen werden konnte.

Gründungsmotive „Unabhängigkeit“ und „Qualifikationsverwertung“ auch von Männern am häufigsten genannt werden. Werden alle Personen betrachtet, für die diese Motive bei der Gründung eine Rolle spielten, dann liegt der Anteil bei allen Befragten zwischen zwei Drittel und drei Viertel (hier nicht abgebildet).

Zwar trifft für ein Drittel aller Betriebsinhaberinnen das Motiv flexibler Zeiteinteilung „voll und ganz zu“, unter den Männern sind es aber nicht wesentlich weniger. Das Maß der Zustimmung zu diesem Item lässt sich jedenfalls nicht so verstehen, dass flexible Zeiteinteilung ein von Frauen vorrangig genanntes Motiv zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist. Dieses Item allein reicht vermutlich nicht aus, um den Zusammenhang zwischen Selbständigkeit und der Vereinbarkeitsproblematik von Frauen definitiv beurteilen zu können. Immerhin zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied darin, dass (deutsche) Frauen sich häufiger als Männer ihre unternehmerische Aktivität mit familiären Verpflichtungen verbunden sehen.

Betriebsinhaberinnen unterscheiden sich von den Betriebsinhabern darin, dass nahezu 31% der Frauen im Vergleich zu 40% der Männer angeben, die Selbständigkeit voll und ganz „gewollt zu haben“. Nur wenige Frauen (13%) sind in die Selbständigkeit gewechselt, um „mehr Geld verdienen“ zu können und sie unterscheiden sich in diesem Punkt am auffälligsten von den Männern,[53] von denen ein Drittel diesem Motiv folgte.

Dagegen geben deutlich mehr Betriebsinhaberinnen (30%) als -inhaber (22%) an, mit dem Schritt in die Selbständigkeit, eine Erfindung/Idee umsetzen zu wollen. Dies könnte Ausdruck einer empfundenen Benachteiligung von Frauen in dem Sinne darstellen, dass sie möglicherweise in abhängiger Beschäftigung ihre Ideen in geringerem Maße durchsetzen können als Männer. Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden: Pull-Motiven kommt unabhängig vom Geschlecht eine deutlich stärkere Bedeutung zu als Push-Motiven.[54] Darüber hinaus finden sich die wenigsten Geschlechterunterschiede bei den Push-Motiven.

5.4 Lebensformen von Gründerinnen und Gründern

Inwieweit sich nicht nur die Erwerbsposition sondern auch die Lebenssituation von Gründerinnen und Gründern unterscheidet, wird im Folgenden dargestellt. Zum Einfluss der Lebenssituation oder des familiären Umfelds – und dabei insbesondere zum Einfluss von Kindern – darauf, ob sich Frauen selbständig machen oder nicht, lassen sich zwei gegensätzliche Argumentationslinien erkennen (vgl. Kapitel 3): Einerseits vermindern familiäre Verpflichtungen das für die Gründung eines Unternehmens notwendige zeitliche Budget, andererseits eröffnet eine selbständige Tätigkeit möglicherweise Frauen mit Kindern mehr Flexibilität (McManus 2001). Die Frage ist, in welcher Lebenssituation sich diejenigen befinden, die ihr Unternehmen erst vor kurzem gegründet haben.

Nahezu ein Drittel der Gründerinnen lebt ohne und zwei Drittel mit Partner im Haushalt. Das Gros der Gründerinnen lebt zwar mit einem Partner, was sich nicht von den bereits längere

[53] Im Vergleich mit Migrantinnen ist allerdings zu beobachten, dass deutsche selbständige Frauen unter allen befragten Gruppen eine Ausnahme bilden (Leicht et al. 2005).

[54] Dies kann aber auch daran liegen, dass die Befragung auch Frauen und Männer umfasst, die nicht erst in jüngerer Zeit gründeten, in welcher die Zahl der aus der Arbeitslosigkeit gründenden Personen deutlich durch Ich-AG und Überbrückungsgeld gestiegen ist.

Zeit selbständigen Frauen und auch nicht von den abhängig beschäftigten Frauen unterscheidet (Tabelle 5.3). Allerdings sind unter den beiden letzteren Frauengruppen deutlich mehr Frauen in einer Partnerschaft (drei Viertel) zu finden, dies auffallend aber eher in einer Partnerschaft ohne minderjähriges Kind im Haushalt. Insgesamt zeigt sich dennoch, dass in allen drei Frauengruppen rund 40% der Frauen mit Kindern im Haushalt leben und 60% nicht.

Davon ausgehend, dass zwei Drittel der Gründerinnen aus einer abhängigen Beschäftigung heraus in die Selbständigkeit wechseln, ist der Vergleich dieser beiden Personengruppen von Bedeutung: Gründerinnen und abhängig beschäftigte Frauen haben zwar nahezu gleich häufig Kinder im Haushalt, aber Gründerinnen leben deutlich seltener als abhängig beschäftigte Frauen mit einem Partner. Denn während drei Viertel der abhängig beschäftigten Frauen mit einem Partner unter einem Dach leben, ist dies nur bei ca. zwei Drittel der Gründerinnen der Fall. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sogar mehr als drei Viertel der Gründer eine Partnerin haben. Dementsprechend könnte vermutet werden, dass eine Partnerschaft möglicherweise einen bedeutenderen Einfluss als Kinder auf die Gründungsbereitschaft von Männern im Vergleich zu Frauen hat. Möglicherweise sind dabei insbesondere Unterstützungsleistungen des/der Partner/-in verschiedenster Art von Bedeutung (vgl. Strohmeyer/ Lauxen-Ulbrich 2003).

Ansonsten zeigt der Vergleich zwischen Gründerinnen und Gründern anteilsmäßig ähnlich viele Alleinstehende sowie solche, die mit Partner/in und Kind zusammenleben. Gründer und „etablierte“ selbständige Männer erziehen selten alleine. Allerdings leben Gründer deutlich häufiger als Gründerinnen mit einem/r Partner/in ohne minderjähriges Kind.

Tabelle 5.4: Lebensformen[1)] von GründerInnen und Selbständigen nach Geschlecht

	Lebensform	Gründerinnen/ Gründer	Längere Zeit Selbständige[2)]	Abh. besch. Frauen
Frauen	Alleinstehende	25	20	19
	Alleinerziehende	7	5	6
	LG ohne Kind	36	44	41
	LG mit Kind	32	32	34
	Gesamt	100	100	100
Männer	Alleinstehende	22	17	20
	Alleinerziehende	(1)	1	1
	LG ohne Kind	45	43	41
	LG mit Kind	32	39	36
	Gesamt	100	100	100

1) vgl. Fußnote 1-4 in Tabelle 4.4; mit bzw. ohne minderjährige Kinder im Haushalt sowie mit bzw. ohne (Ehe-/Lebens-)Partner im Haushalt. Bei Angaben in der Tabelle in Klammern sind die Fallzahlen zu gering.
2) Selbständige ohne Statuswechsel.
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS 2000; 70%-Substichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

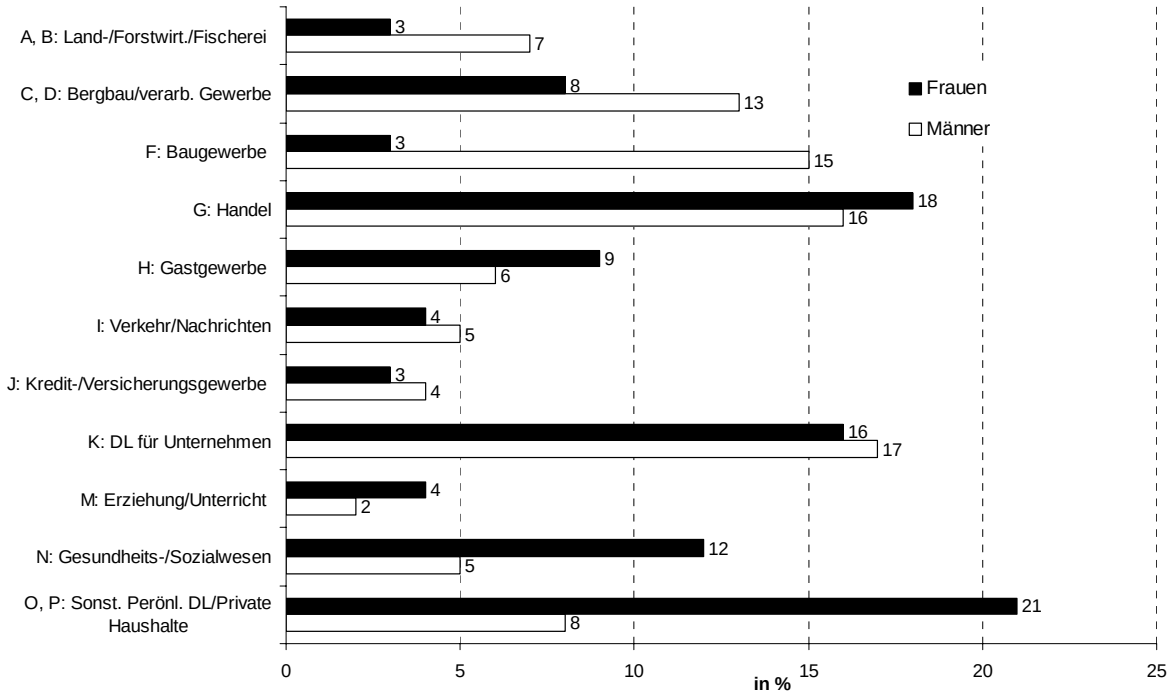
5.5 Wirtschaftliche und berufliche Orientierung

Als Grund für die geringere Gründungsneigung von Frauen werden (neben der bereits erwähnten ungünstigeren Humankapitalausstattung) genauso die Unterschiede in der wirtschaftlichen und beruflichen Orientierung von Frauen und Männern angeführt. Frauen bzw. Mädchen präferieren andere Berufe und Tätigkeiten als Männer bzw. Jungen. Das Wissen und die Erfahrung aus der Tätigkeit in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Berufen sind jedoch mitentscheidend dafür, welche Chancen und Gelegenheitsstrukturen sich im Hinblick auf einen Übertritt in die Selbständigkeit ergeben (umfassender siehe Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2002).

Die wirtschaftlichen Schwerpunkte von Gründerinnen liegen im Dienstleistungsbereich. Hier gründeten weit mehr als drei Viertel (87%) aller Frauen (aber nur 63% der Männer; Schaubild 5.2). Im Einzelnen zeigt sich dies wie folgt: Etwa ein Fünftel aller Gründerinnen betätigt sich im Bereich der „Sonstigen Persönlichen Dienstleistungen“ (21%) und im Handel (18%). Nahezu jede sechste Gründerin findet sich in den Dienstleistungen für Unternehmen (16%) und etwa jede achte Gründerin im Gesundheitswesen (12%). Erst mit Abstand folgen die Anteilswerte für das Gastgewerbe (9%).

Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich mit Blick auf den Anteil von Gründungen vor allem in den Sonstigen Persönlichen Dienstleistungen sowie im Gesundheitswesen. Hier gründen Frauen deutlich häufiger als Männer. Demgegenüber sind Frauengründungen im Verarbeitenden Gewerbe oder im Baugewerbe deutlich unterrepräsentiert.

Schaubild 5.2: Gründerinnen und Gründer nach Wirtschaftszweigen



*) Die Bereiche Energie-/Wasserversorgung sowie Öffentliche Verwaltung entfallen. Für die übrigen Wirtschaftszweige ist zu beachten, dass bei Frauen %-Angaben <=4 und bei Männer <=2 mit geringen Fallzahlen belegt sind.
Quelle: Mikrozensus (LFS 2000, 70%-Substichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

Ferner interessiert, inwieweit Frauen in innovativen Wirtschaftsbereichen gründen. Diesbezüglich bieten die Daten aus dem ZEW-Gründungspanel West Anhaltspunkte (Tabelle 5.5):

Auffallend wenige Gründerinnen sind im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie in den technologieintensiven Wirtschaftszweigen (Spitzen-/hochwertige Technik des Verarbeitenden Gewerbes) oder in den technologieintensiven Dienstleistungssektoren (FuE-intensive DL) vertreten. Hier liegt der Frauenanteil bei nicht einmal einem Fünftel. Demgegenüber entspricht der Frauenanteil in der nicht-technischen Beratung dem (westdeutschen) Durchschnitt. Festzuhalten ist demnach, dass Existenzgründerinnen in den IT-Bereichen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.

Tabelle 5.5: Frauenanteil an Unternehmensgründungen[1)] in ausgewählten Branchen (Westdeutschland)

Branche	Frauenanteil
IKT-Branche [2)]	19,4
FuE im VG [3)]	18,6
FuE-intensive DL [4)]	18,6
nicht-techn. Beratung [4)]	30,6
Insgesamt (alle Branchen)	30,6

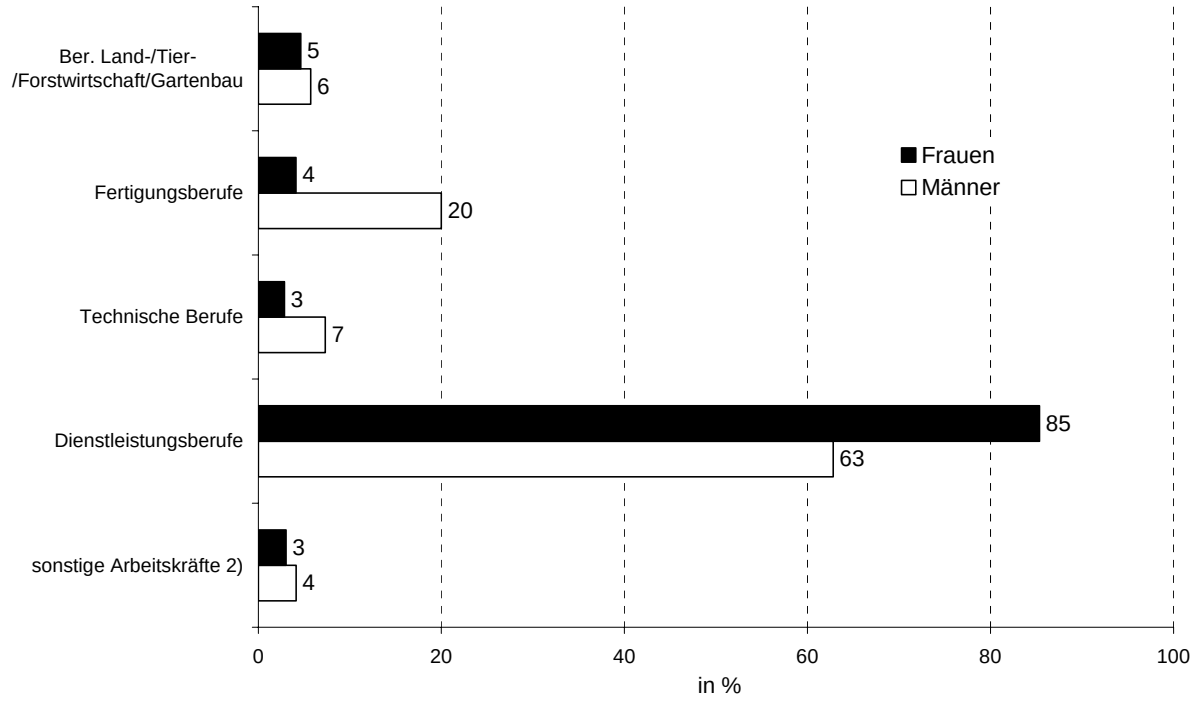
1) Die Analyse basiert auf einem Sample von originären Unternehmensgründungen mit einem Gründungsjahr zwischen 1998 und 2000, die von Creditreform bis zum 2001 erfasst wurden.
2) Branchen des privatwirtschaftlichen Informations- und Kommunikations-Sektors (IuK).
3) Technologieintensive Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes nach der neuen ISI/NIW Liste, Stand 2000.
4) Technologie- und wissensorientierte Dienstleistungssektoren untergliedert in technologieintensive Dienstleistungssektoren und nicht-technische Beratungstätigkeiten
Quelle: ZEW-Gründungspanels; Engel/ Fryges 2002; Metzger 2003

Berufliche Orientierung nach der deutschen Klassifizierung der Berufe

Deutlicher als mit der Zuordnung zu einem Wirtschaftszweig lässt sich anhand der Berufsentscheidung und -ausübung ablesen, welche Chancen sich für Personen ergeben in die Selbständigkeit zu wechseln, da Berufe weit mehr als die Wirtschaftszweige in denen sie ausgeübt werden über die individuellen Ressourcen Auskunft geben. Denn natürlich arbeiten bspw. Ärztinnen und Krankenschwestern oder Anwältinnen und Anwaltsgehilfinnen im jeweils gleichen Wirtschaftszweig, ihre Chancen zur Ausübung eines selbständigen Berufs sind jedoch bekanntlich sehr verschieden (näher: Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2002).

Aufgrund der niedrigen Fallzahlen kann an dieser Stelle nicht wie in Kapitel 4.4 auf die deutsche Klassifizierung der Berufe nach Zweisteller zurückgegriffen werden. Jedoch zeigt sich bereits auf der höheren Aggregatebene (Schaubild 5.3), dass Frauen deutlich häufiger als Männer in den Dienstleistungsberufen gründen, während Männer häufiger als Frauen in den Fertigungs- und technischen Berufen gründen. Es ergeben sich also ähnliche Verteilungsmuster wie sie schon in Bezug auf die Wirtschaftszweige dargestellt wurden.

Schaubild 5.3: Gründerinnen und Gründer nach Berufen[1)] und Geschlecht



1) Deutsche Klassifizierung der Berufe. Bei Frauen sind %-Angaben <=4 und bei Männer <=2 mit geringen Fallzahlen belegt.
2) Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe u.a. Fach-/Heim-/VorarbeiterInnen, Selbständige, Planungsfachleute o.n.T.; hier einschließlich Bergleute und Mineralgewinner.
Quelle: Mikrozensus (LFS 2000, 70%-Substichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

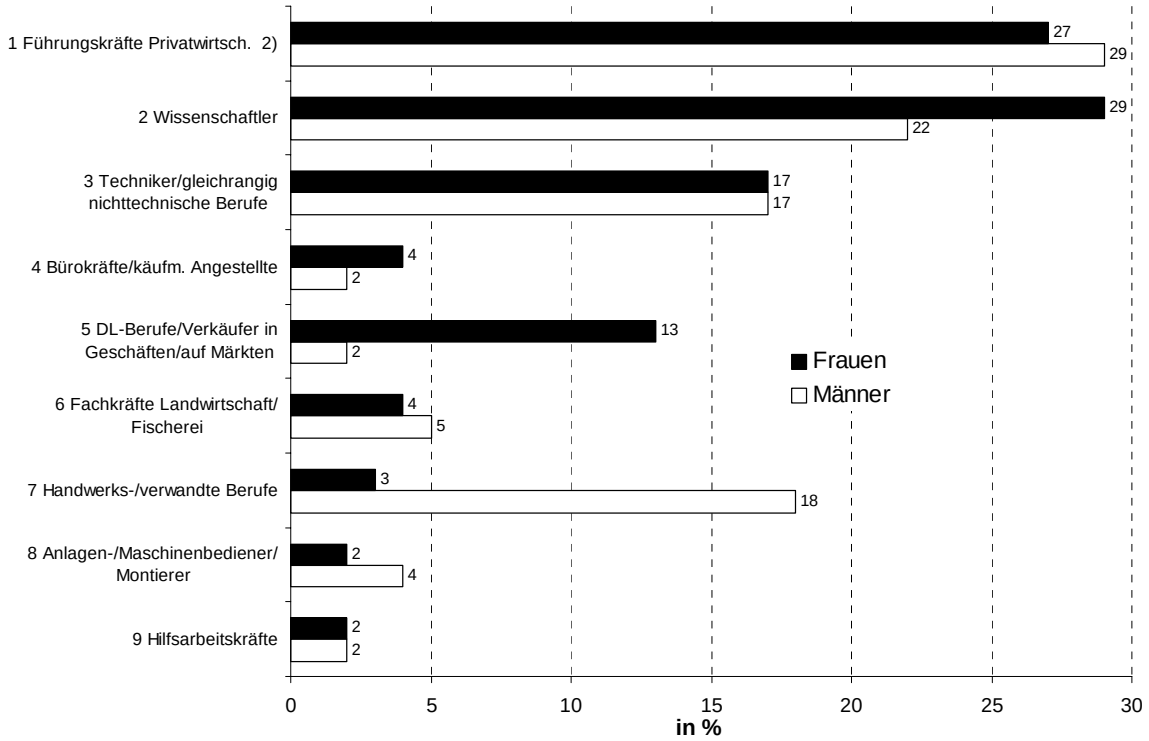
Exkurs: Berufliche Orientierung nach der International Standard Classification of Occupation (ISCO)

Die Klassifizierung der Berufe nach der International Standard Classification of Occupation (ISCO-88) wurde bereits in Kapitel 4 erläutert und darauf hingewiesen, dass die beruflichen Tätigkeiten in unterschiedliche skill levels eingeteilt werden. Dadurch können anders als mit der deutschen Klassifizierung - wenngleich mit Einschränkungen (vgl. Kap. 4.4) - Aussagen über die jeweiligen Fähigkeiten der Angehörigen einer bestimmten Berufsgruppe getroffen werden.

Auffällig ist (Schaubild 5.4) der hohe Anteil an Gründungen in den Berufshauptgruppen (BHG 1-3). Dies gilt sowohl für Frauen (zusammen 73%) als auch für Männer (zusammen 68%). Darunter finden sich im vierten skill level[55] (höchste Qualifikationsanforderungen) die sog. „WissenschaftlerInnen“, die das Gros der Gründerinnen stellen (BHG 2: unter Frauen 29%, unter Männern 22%), gefolgt von denjenigen, die als Führungskräfte gelten (unter Frauen 27%, unter Männern 29%). Insgesamt legt die Verteilung in dieser internationalen Klassifikation nahe, dass Gründerinnen in Bezug auf die berufliche Qualifikation die Männer nicht nur eingeholt, sondern bereits überholt haben. Dies wird zumindest durch solche Befunde, die einen steigenden Anteil selbständiger Akademikerinnen attestieren (Strohmeyer 2004b) gestützt. Zu erwähnen bleibt noch, dass anteilsmäßig mehr Frauen (13%) als Männer in den Dienstleistungsberufen und Männer häufiger als Frauen in den Handwerksberufen gründen, was sich ebenfalls mit bisherigen Befunden deckt.

[55] Einteilung vgl. Fußnote 40.

Schaubild 5.4: Gründerinnen und Gründer nach Berufen (ISCO-88)[1)] und Geschlecht



1) International Standard Classification of Occupation. Die Berufshauptgruppe Soldaten wurde mangels Fallzahlen nicht angegeben. Bei Frauen sind %-Angaben <=4 und bei Männer <=2 mit geringen Fallzahlen belegt.
2) sowie Angehörige gesetzgeb. Körperschaften /Leitende Verwaltungsbed.
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS 2000, 70%-Unterstichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

5.6 Solo- und Arbeitgeberinnen-Gründungen

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Art von Betrieben Frauen gründen. Anhand des Mikrozensus wird untersucht, wie groß der Anteil derjenigen ist, die „solo“ bzw. ohne weitere Beschäftigte gründen.

So wie sich partiell Unterschiede in der Ausgangsposition von Frauen und Männern bei der Gründung bzw. im Ressourcenrückgriff zeigen, so unterscheidet sich dann teilweise auch der Charakter der von ihnen geführten Betriebe (vgl. Kap. 5.1 und 5.2). Frauenbetriebe sind in der Regel wesentlich kleiner als die von Männern geführten Betriebe (Fehrenbach 2004, Backes-Gellner/ Kay 2003). Dies zeigt sich schon daran, dass die meisten aller selbständigen Frauen alleine, d.h. ohne weitere Beschäftigte, arbeiten (vgl. Kap. 6.6 sowie Leicht 2003).

Im Mikrozensus können als Gründerpersonen bzw. Selbständige diejenigen Personen identifiziert werden, die mit oder ohne Beschäftigte tätig sind. Selbständige ohne eigene Beschäftigte werden damit als allein arbeitende Selbständige bzw. hier als „Solo-Selbständige“ bezeichnet, wenngleich dies natürlich nicht ausschließt, dass sie im gleichen Unternehmen mit einer selbständigen Partnerin oder einem Partner oder auch mit unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen zusammenarbeiten.

Natürlich ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Gründungen zunächst klein beginnt bzw. ohne Beschäftigte auskommt oder auskommen muss. Dennoch sind in geschlechtervergleichender Perspektive bereits in dieser Phase leichte Unterschiede auszumachen (Tabelle

5.6): Nahezu drei Viertel (70%) aller Frauen haben zunächst alleine gegründet, während dies bei Männern zu einem etwas geringeren Teil (58%) der Fall ist. Dieser Unterschied lässt sich auch anhand des überdurchschnittlichen Frauenanteils unter den allein arbeitenden GründerInnen aufzeigen.

Tabelle 5.6: Solo- und ArbeitgeberInnen-Gründungen nach Geschlecht

Inflow*) in %	**Frauen**	**Männer**	Frauenanteil
Solo-Gründung	70	58	39
ArbeitgeberIn	30	42	27

*) Anteil der Neugründungen an allen selbständigen Frauen bzw. Männern in der jeweiligen Selbständigengruppe (Solo bzw. ArbeitgeberIn).
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS 2000, 70%-Unterstichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

5.7 Gründungsfinanzierung und Startkapital

Defizite, wenn nicht gar Benachteiligungen von Frauen, werden in vielen Studien auch in Bezug auf den Zugang zu Startkapital bzw. hinsichtlich der Möglichkeiten einer Gründungsfinanzierung gesehen. Mit Blick auf bislang vorliegende Befunde muss zwischen zwei Ziel- bzw. Personengruppen unterschieden werden:

Zur Gründungsfinanzierung liegen Daten vor über

a) potenzielle GründerInnen[56] (Datenquelle: Global Entrepreneurship Monitor (aktuell: Länderbericht Deutschland 2003 in Sternberg et al. 2004))
b) neu gegründete Frauen- bzw. Männerbetriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (IAB-Betriebspanel)

Folgende Grundaussagen lassen sich aus den Ergebnissen des GEM-Länderberichts 2003 für Deutschland (Sternberg et al. 2004: 40f.) treffen (Tabelle 5.7 bis 5.9):

- (Potenzielle) Gründerinnen[57] haben einen geringeren Kapitalbedarf als (potenzielle) Gründer (Tabelle 5.7)
- Gründerinnen[57] können i.d.R. weniger Kapital bereitstellen als Gründer (Tabelle 5.8)
- Gründerinnen[57] fragen Fremdkapital relativ häufiger als Gründer innerhalb der Familie nach (Tabelle 5.9)

[56] GründerInnen: Nascent Entrepreneurs: Prozentanteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die a) zum Zeitpunkt der Befragung versuchen, alleine oder mit Partnern ein neues Unternehmen zu gründen (hierzu zählt jede Art selbständiger Tätigkeit), b) in den letzten zwölf Monaten etwas zur Unterstützung dieser Neugründung unternommen haben (z.B. durch die Suche nach Ausstattung oder Standorten, Organisation des Gründungsteams, Erarbeitung eines Geschäftsplans, Bereitstellung von Kapital), c) die Inhaber- oder Teilhaberschaft im Unternehmen anstreben und d) während der letzten drei Monate keine Vollzeitlöhne oder -gehälter gezahlt haben (vgl. Tabelle 5.1b, FN 2). Zur Definition der Young Entrepreneurs vgl. Tabelle 5.1b, FN 3 und Sternberg et al. (2004: 10).

[57] Ausgewertet wurden die Nascent-Entrepreneurs. Siehe Tabelle 5.1b Fußnote 1.

Tabelle 5.7: Kapitalbedarf der geplanten Unternehmung*) nach Geschlecht 2003 (in%)

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

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

*) s. Tabelle 5.2b, Fußnote 2.
Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2003 (Sternberg et al. 2004: 40), Darstellung ifm Universität Mannheim

Tabelle 5.8: Eigenes Kapital für geplante Unternehmung nach Geschlecht 2003 (in %)

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

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

*) s. Tabelle 5.2b, Fußnote 2.
Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2003 (Sternberg et al. 2004: 41), Darstellung ifm Universität Mannheim

Tabelle 5.9: Informelles und Fremdkapital für geplante Unternehmungen nach Geschlecht 2003 (in%)

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

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

*) s. Tabelle 5.2b, Fußnote 2.
Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2003 (Sternberg et al. 2004: 41); Darstellung ifm Universität Mannheim

Da im GEM die Informationen zur Gründungsfinanzierung für Nascent-Entrepreneurs (also potenzielle Gründerinnen) angegeben werden, zeigen sich abweichende Ergebnisse, wenn die „etablierteren“ Gründungen bzw. neu gegründeten Frauenbetriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet werden (IAB-Betriebspanel). Hinzukommt, dass gegründete Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten generell ein höheres zu erwartendes Startkapital einplanen müssen als potenzielle GründerInnen, die u.U. auch ohne Beschäftigte gründen werden.

In diesem Fall ist die wirtschaftliche Bedeutung und Ausgangsposition von Frauen- und Männerbetrieben ähnlicher gelagert bzw. sind die Unterschiede wesentlich geringer. Es zeigt sich zwar zunächst, dass der Anteil von Frauen, die nahezu ohne Kapital gründen (bis 2.600 €)

höher ist als der adäquate Anteil bei Männern (Tabelle 5.10). Bei einem Vergleich derer, die mit einer höheren Summe (über 25.000 €) in die Selbständigkeit einsteigen, wird dagegen ersichtlich, dass die Anteile bei Frauen- und Männerbetrieben auf etwa gleicher Höhe liegen. Dieses Ergebnis mag allerdings darauf zurückzuführen sein, dass in den Daten des IAB-Betriebspanels die große Zahl an GründerInnen, die keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben, unberücksichtigt bleibt – also nur Arbeitgeber-Betriebe untersucht werden. Ansonsten zeigen die meisten Forschungsbefunde, dass der Mangel an Gründungskapital insbesondere für Frauen ein Hemmnis darstellt (Wagner/ Wießner 1999, Döbler 1998, Jungbauer-Gans 1994, Nasner 1994). Durch Unterbrechungen im Erwerbsverlauf und ein niedriges Einkommensniveau in abhängiger Beschäftigung haben Frauen in geringerem Maße die Möglichkeit Eigenkapital zu bilden. In Folge dessen gründen sie nicht nur seltener, sondern wenn überhaupt dann auch mit kleineren Kapitaleinsätzen.

Tabelle 5.10: Startkapital[1)] von GründerInnen mit mindestens einem/r sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht 1997

In Tsd. €	Frauen	Männer	Gesamt
Weniger als 2.600	21,6	15,4	17,0
2.600 € bis 25.600	45,9	49,0	48,2
Mehr als 25.600	35,1	35,6	35,5
Gesamt	102,6	100,9	100,9

1) geringe Zellenbesetzungen in Teilbereichen erhöhen Hochrechnungsfehler
2) Informationen zum Startkapital liegen in DM-Angaben vor und wurden hier umgerechnet.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen ifm Universität Mannheim über Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

6 STRUKTUR UND ENTWICKLUNG VON FRAUENSELBSTÄNDIGKEIT IN DEUTSCHLAND

Zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit und zu den unternehmerischen Aktivitäten von Frauen lassen sich mehr Datenquellen und Indikatoren akquirieren als zum Gründungsverhalten und zu den Gründungsaktivitäten von Frauen.

Dieses Kapitel gibt einen breiten Überblick dazu, welche Strukturen und Facetten Frauenselbständigkeit in Deutschland aufweist und wie sie sich im Zeitverlauf entwickelt. Auch wenn dieser Bericht zunächst eine deskriptive Vorgehensweise verlangt, lassen sich hierüber doch einige Hinweise gewinnen, welche Faktoren und Umstände Frauen den Zutritt in die berufliche Selbständigkeit erleichtern oder erschweren. Berücksichtigt werden vor allem folgende Fragestellungen:

Wie viel Frauen arbeiten als Selbständige, wie entwickelt sich ihre Zahl und welchen Anteil stellen sie an allen Selbständigen? Wie stark ist die Neigung von Frauen im Vergleich zu Männern sich selbständig zu machen und in welchem Ausmaß wird hier eine „Unternehmerinnenlücke“ ersichtlich? (Kap. 6.1)

Bestehen mit Blick auf Ost- und Westdeutschland bzw. auf die Bundesländer regionale Unterschiede? (Kap. 6.2)

Welche wirtschaftliche und berufliche Orientierung zeigen selbständige Frauen? Welche Bedeutung hat hier berufliche Segregation? (Kap. 6.3)

Welche soziodemografischen Merkmale charakterisieren selbständige Frauen? (Kap. 6.4)

- Wie qualifiziert sind selbständige Frauen und welche Rolle spielt formale Qualifikation, insbesondere die wachsende Zahl an Höherqualifizierten?
- Welche Altersstruktur weisen selbständige Frauen auf?
- In welchem sozialen/familiären Umfeld (mit oder ohne Partner, mit oder ohne Kinder) leben selbständige Frauen? Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit? (Kap. 6.4.3)

Wie häufig machen sich Frauen mit anderem ethnischen Hintergrund beruflich selbständig? Zeigen sich Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Frauen? (Kap. 6.5)

Wie arbeiten selbständige Frauen (Arbeitszeit, Arbeitsformen)? (Kap. 6.6)

- Kann Flexibilität als Motiv für Frauen zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit gesehen werden?
- Werden die sich in der Selbständigkeit bietenden Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitsgestaltung eher von Müttern mit minderjährigen Kindern genutzt?

In welchem Kontext arbeiten selbständige Frauen bzw. welche Bedeutung hat Soloselbständigkeit für Frauen? (Kap. 6.7)

6.1 Umfang und Entwicklung der Zahl selbständiger Frauen

Frauen sind in der beruflichen Selbständigkeit noch immer stark unterrepräsentiert. Im Jahr 2004 standen den 2,7 Millionen selbständigen Männern nur knapp über eine Million (1,1) selbständige Frauen gegenüber (Tabelle 6.1). Damit stellen Frauen einen Anteil von lediglich 29% an allen Selbständigen. Verglichen mit dem Gewicht von Frauen in anderen Beschäftig-

tengruppen ist dieser Anteil noch immer gering. Bspw. beträgt der Frauenanteil unter den abhängig Beschäftigten 46% (hier nicht abgebildet).

Tabelle 6.1: Frauenanteil an Selbständigen und Selbständigenquote

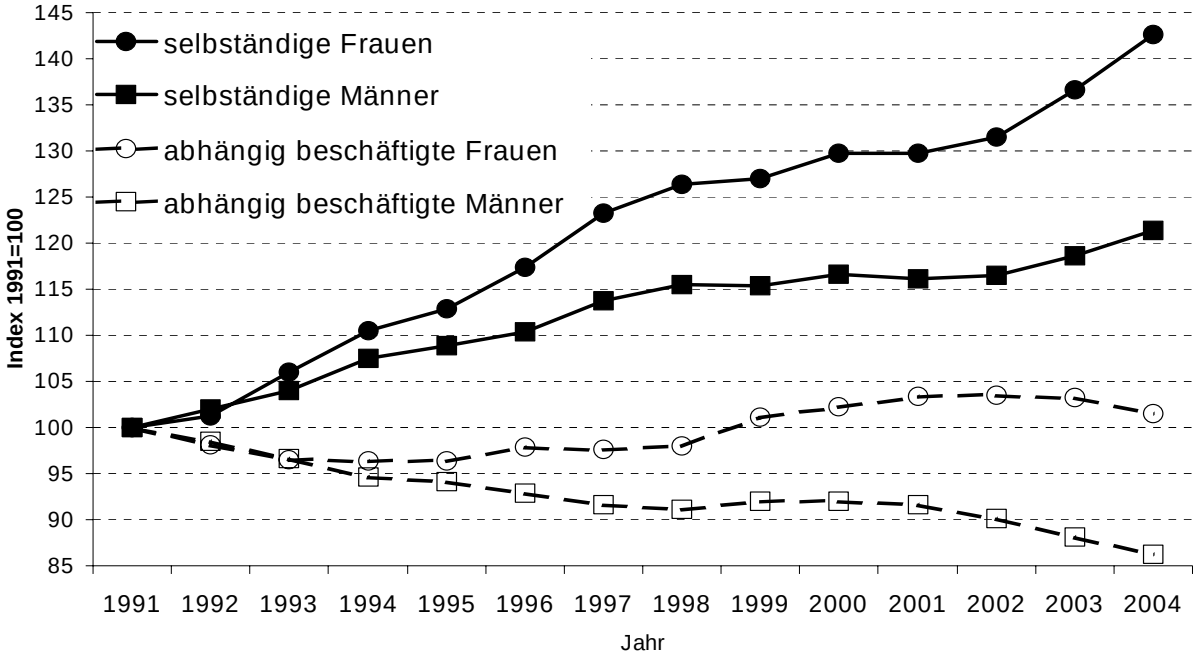
Jahr	Frauen			Männer		
	in 1000	Anteil an Selbständ.	Selb.-quote %	in 1000	Anteil an Selbständ.	Selb.-quote %
1991	780	25,7	5,0	2257	74,3	10,3
2004	1112	28,9	7,0	2740	71,1	13,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Mehrere Untersuchungen auf internationaler Ebene zeigen jedoch, dass die Zahl beruflich selbständiger Frauen wächst (vgl. Kap. 3); wenngleich mit länderspezifisch sehr unterschiedlichen Ausprägungen. Es stellt sich daher die Frage, welche Entwicklung in Deutschland erkennbar wird und vor allem wie sie sich im Geschlechtervergleich gestaltet.

Längerfristig ist bei beiden Geschlechtern seit spätestens Anfang der 1980er Jahre eine „Renaissance“ selbständiger Erwerbsarbeit (Leicht et al. 2004: 7) ersichtlich. Allerdings unterscheiden sich die prozentualen Zuwächse bei Frauen und Männern. Im jüngeren Zeitraum von 1991 bis 2004 (Schaubild 6.1) wuchs die Zahl selbständiger Frauen um 43%, die der Männer jedoch nur um 21%. (Gesamtdeutschland). Diese Werte sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Zuwachs von einem deutlich niedrigeren Ausgangsniveau in der Zahl beruflich selbständiger Frauen erfolgt und daher zu hohen Zuwachsraten führt (vgl. im Anhang Schaubild A2). Aber auch absolut betrachtet ist die Zunahme selbständiger Frauen beachtlich: Seit Anfang der 1990er Jahre ist sie um deutlich über eine Viertelmillion (332 Tsd.) gestiegen. Die Zahl selbständiger Männer hat im gleichen Zeitraum immerhin um 483 Tsd. zugenommen.

Schaubild 6.1: Index der Entwicklung von Selbständigen nach Geschlecht 1991 bis 2004

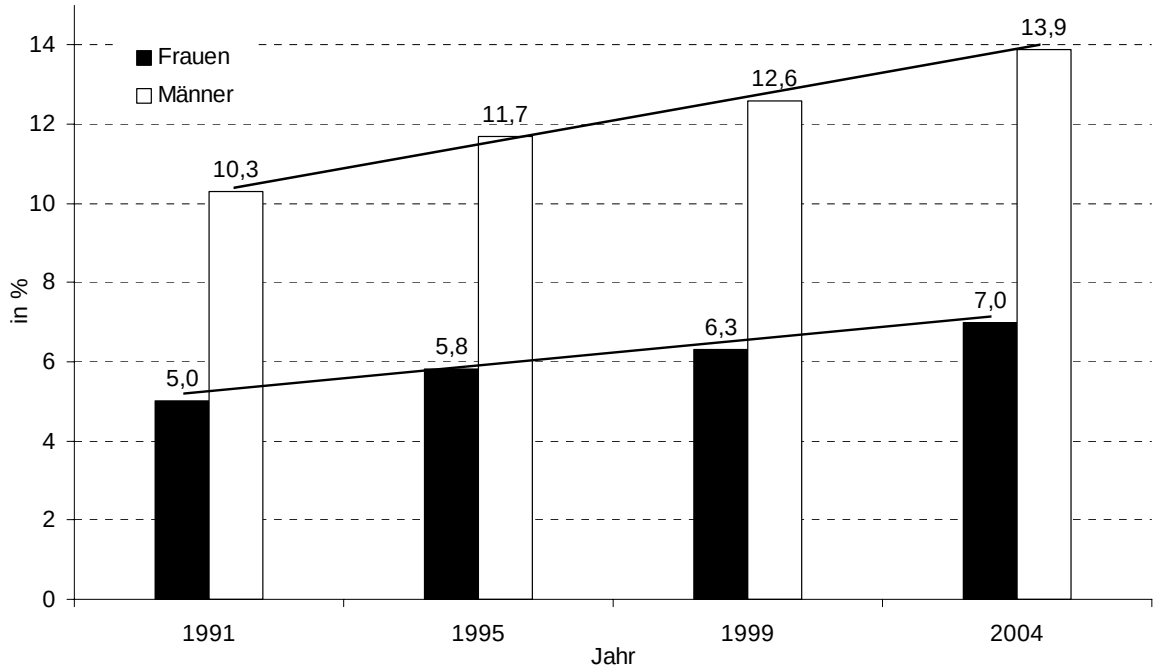


Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Durch die im Vergleich zu Männern relativ starke Zunahme an selbständigen Frauen hat sich auch der Frauenanteil an allen Selbständigen (Tabelle 6.1) insgesamt erhöht. Gegenüber 1991 liegt er nunmehr um 3%-Punkte höher. Dieser höhere Anteil muss allerdings in den Kontext der Erwerbstätigenentwicklung insgesamt gestellt werden, denn mit der wachsenden Zahl der auf den Arbeitsmarkt tretenden Frauen wächst natürlich auch die Zahl derer, die den Schritt in die Selbständigkeit wagen (vgl. im Folgenden).

Zur Beurteilung der Geschlechterdiskrepanz in den unternehmerischen Neigungen und Aktivitäten ist daher die Selbständigenquote das geeignetere Maß: D.h., die geringe Selbständigkeitsneigung von Frauen zeigt sich deutlicher in der geschlechtsspezifischen Selbständigenquote – als Anteil selbständiger Frauen an allen erwerbstätigen Frauen. Diese Quote liegt im Jahr 2004 mit 7,0% in Gesamtdeutschland auf einem nur halb so hohen Level wie die der Männer mit 13,9% (Schaubild 6.2).

Schaubild 6.2: Selbständigenquote nach Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

An diesem Verhältnis hat sich im Zeitverlauf kaum etwas verändert. Die Selbständigenquote der Frauen betrug auch über die Jahre hinweg fast immer ungefähr die Hälfte der von Männern. Insofern bleibt das konstatierte „gender gap“ stabil. Diese anhaltende Geschlechterdiskrepanz muss sowohl im Kontext der Erwerbstätigenentwicklung von Frauen als auch von Männern insgesamt betrachtet werden. Mit Blick auf alle erwerbstätigen Frauen ist festzuhalten, dass der Schub an „neuen“ weiblichen Arbeitskräften mit dafür gesorgt hat, dass einerseits zwar die absolute Zahl selbständiger Frauen kräftig, die Selbständigenquote aber vergleichsweise weniger stark angestiegen ist. Da sich jedoch die Zahl der erwerbstätigen Frauen insgesamt seit 1991 prozentual nicht so stark erhöhte wie die der selbständigen Frauen (vgl. Schaubild 6.1), stieg die Selbständigenquote leicht bzw. um 2%-Punkte an. Der Umstand je-

doch, dass auch die Selbständigenquote der Männer (in sogar leicht stärkerem Maße) wuchs, ist – neben anderen Ursachen – auch auf die abnehmende Zahl abhängig beschäftigter Männer zurückzuführen. Ein Trend, der sich bei den erwerbstätigen Frauen seit den beginnenden 2000er ebenfalls abzuzeichnen beginnt (vgl. Schaubild 6.1). Letztlich muss also die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in der beruflichen Selbständigkeit im Einflussgeflecht von mehreren Entwicklungen gleichzeitig gesehen werden.

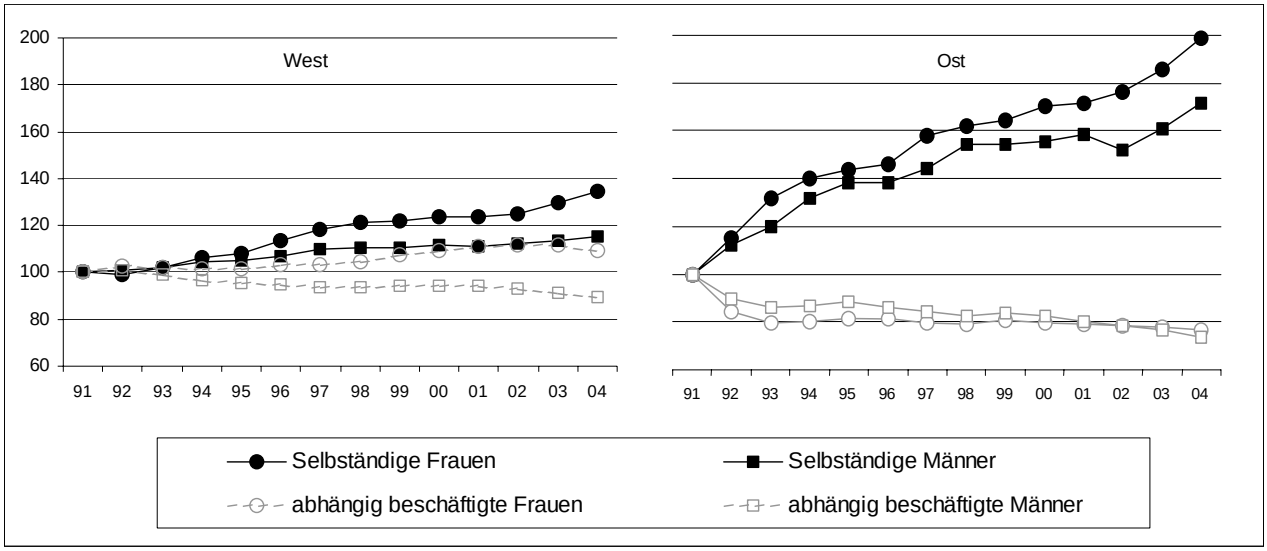
6.2 Frauenselbständigkeit in unterschiedlichen Regionen

Allein schon die Feststellung, dass der Umfang und die Entwicklung von Frauenselbständigkeit im engen Kontext der Erwerbstätigenentwicklung insgesamt beurteilt werden muss, legt nahe, dass sich die weithin bekannten regionalen Disparitäten am Arbeitsmarkt diesbezüglich genauso bemerkbar machen. Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen, inwieweit die Struktur und Entwicklung in Ost- und Westdeutschland Unterschiede aufweist. Anschließend wird nach einzelnen Bundesländern differenziert.

6.2.1 Ost- und Westdeutschland

Nach dem Zusammenbruch der DDR fußte die Entwicklung des Gründungsgeschehens im Osten verständlicherweise auf einem sehr geringen Selbständigenbestand. So zeigt sich in Ostdeutschland schon aufgrund des niedrigen Ausgangsniveaus (1991: 98.000 und 2004: 195.000 selbständige Frauen bzw. 249.000 und 427.000 selbständige Männer; vgl. Anhang Tabelle A1) ein prozentual deutlich stärkerer Zuwachs sowohl an selbständigen Frauen (99%) als auch an Männern (71%) (Schaubild 6.3).

Schaubild 6.3: Index der Entwicklung von Selbständigen nach Geschlecht in West- und Ostdeutschland 1991 bis 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Erklären lässt sich dieser Ost-West-Unterschied durch verschiedene Faktoren. Zum einen schien in Ostdeutschland ein gewisser „Nachholbedarf“ in Bezug auf die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit zu bestehen. Dies gilt insbesondere für die beginnenden 1990er Jahre. Zum anderen ist die Steigerung der Selbständigenquote der Frauen in Ostdeutschland (1991:

2,7%, 2004: 6,7%) z.T. auch auf den Rückgang der Zahl abhängig beschäftigter Frauen zurückzuführen. Dieser Zusammenhang zeigt sich im Übrigen auch bei den erwerbstätigen Männern. Vor diesem Hintergrund scheint selbständiger Erwerbsarbeit in Ostdeutschland als Alternative zur Arbeitslosigkeit eine Bedeutung zuzukommen.

Allerdings klaffen auch im Osten die Selbständigenquoten von Frauen und Männern in ähnlich starkem Ausmaß wie im Westen auseinander (Anhang Tabelle A1). Dies gilt sowohl für den Zeitpunkt nach der Wende als auch heute. D.h. die Quote ostdeutscher Männer liegt jeweils in etwa doppelt so hoch wie die der ostdeutschen Frauen. Dies ist insofern bemerkenswert, da mit Blick auf die Gleichstellungspolitik und die auch höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in der DDR zunächst anzunehmen war, dass Frauen im Osten dann auch nach der Wiedervereinigung bzw. unter veränderten Rahmenbedingungen ggf. mehr Gründungsaktivitäten zeigen würden.

Ob und inwiefern diese Unterschiede auch auf der Ebene einzelner Bundesländer erkennbar sind, wird im Folgenden betrachtet.

6.2.2 Bundesländer

Die Frage nach Disparitäten zwischen Ost- und Westdeutschland ist aufgrund des problematischeren Arbeitsmarktes in Ostdeutschland ein aktuelles wirtschaftliches und auch gesellschaftspolitisches Thema. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Erwerbstätigkeit sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland je nach Bundesland unterschiedliche Strukturen und Entwicklungen zeigt. Ob sich Unterschiede für Frauen und Männer in selbständiger Erwerbsarbeit in Abhängigkeit vom Bundesland, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, zeigen, wird im Folgenden untersucht. Zumindest diskussionswürdig ist zudem, ob die einzelnen Bundesländer unterschiedliche Rahmenbedingungen für selbständige Frauen bieten.

Die Zahl beruflich selbständiger Frauen und Männer unterscheidet sich je nach Bundesland u.a. in Abhängigkeit von dessen Größe (Bevölkerung, Erwerbstätige). Dies ändert nichts an der Tatsache, dass Frauen in allen Bundesländern in der beruflichen Selbständigkeit deutlich unterrepräsentiert sind (Tabelle 6.2) und lediglich zwischen einem Viertel und einem Drittel an allen Selbständigen ausmachen. Die Unterschiede sind nicht gravierend, aber im Westen sind selbständige Frauen in Rheinland-Pfalz, in Schleswig-Holstein, in Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen stärker unterrepräsentiert als in den übrigen westdeutschen Bundesländern. In Hamburg und Berlin liegt der Frauenanteil (32%) an allen Selbständigen am höchsten. Bei einem insgesamt höherem Frauenanteil in den ostdeutschen Bundesländern sind Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt mit 34% bzw. 33% Frauen an allen Selbständigen die (ostdeutschen) Spitzenreiter.

Tabelle 6.2: Entwicklung selbständiger Frauen und Männer in den Bundesländern 1991 bis 2003

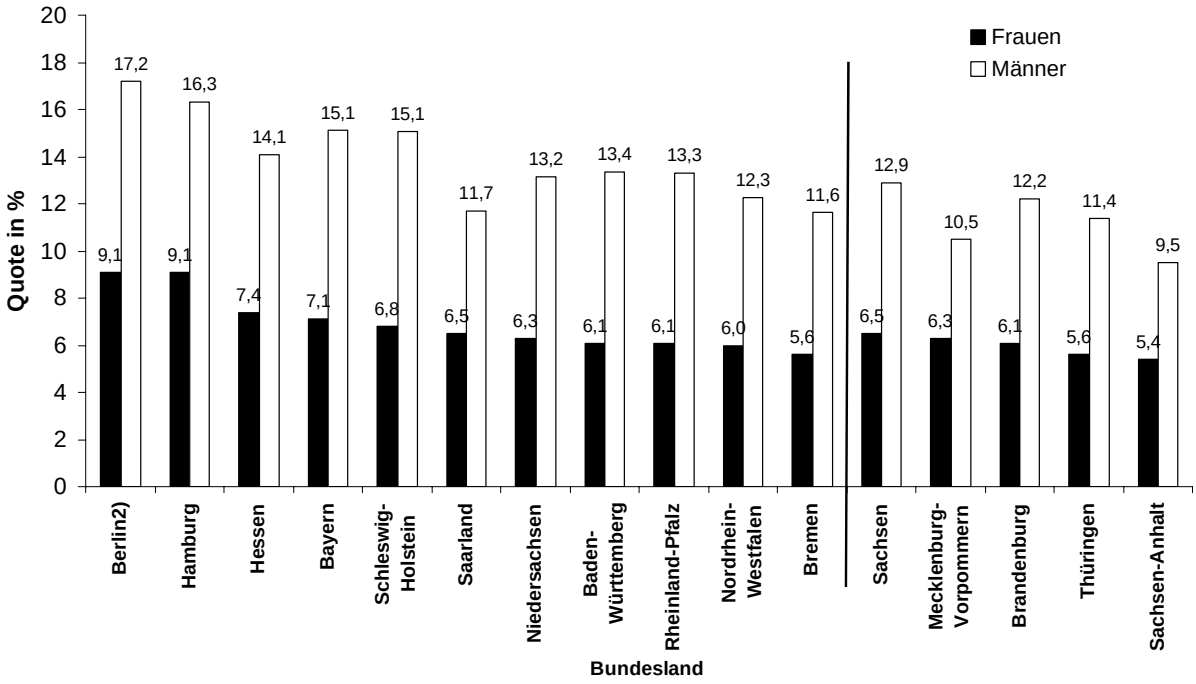
Bundesland		Frauen			Männer	
		in Tsd.	Veränd. in %	Frauen-anteil	inTsd.	Veränd. in %
Berlin[1)]	1991	36		28,3	91	
	2003	61	69,4	32,1	129	41,7
Niedersachsen	1991	65		22,4	225	
	2003	94	44,6	27,4	249	10,7
Hessen	1991	65		26,3	182	
	2003	90	38,5	29,6	214	17,6
Hamburg	1991	24		30,4	55	
	2003	33	37,5	32,4	69	12,5
Baden-Württemberg	1991	100		23,4	327	
	2003	136	36,0	27,0	368	12,5
Bayern	1991	148		25,0	444	
	2003	186	25,7	27,4	492	10,8
Schleswig-Holstein	1991	31		26,1	88	
	2003	38	22,6	27,0	103	17,1
Nordrhein-Westfalen	1991	163		26,4	454	
	2003	198	21,5	27,7	518	14,1
Rheinland-Pfalz	1991	41		24,8	124	
	2003	48	17,1	26,2	135	8,9
Bremen	1991	6		28,6	15	
	2003	7	16,7	29,2	17	13,3
Saarland	1991	11		30,6	25	
	2003	12	9,1	30,0	28	12,0
Mecklenburg-Vorpommern	1991	9		25,7	26	
	2003	21	133,3	33,9	41	57,7
Sachsen	1991	26		25,0	78	
	2003	54	107,7	30,2	125	60,3
Thüringen	1991	14		25,9	40	
	2003	28	100,0	30,4	64	60,0
Brandenburg	1991	17		28,3	43	
	2003	32	88,2	30,8	72	67,4
Sachsen-Anhalt	1991	21		33,3	42	
	2003	26	23,8	32,5	54	28,6
Deutschland	**1991**	**780**		25,7	**2257**	
	2003	**1066**	**36,7**	**28,5**	**2678**	**18,7**

1) West- und Ostberlin.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Wie sich in Schaubild 6.4 erkennen lässt, ist zudem die Selbständigkeitsneigung von Frauen nicht nur in Gesamtdeutschland sondern auch in nahezu allen Bundesländern in etwa nur halb so hoch wie die der Männer. Im Einzelnen zeigen sich allerdings dennoch einige erwähnenswerte regionale Differenzen. In den westdeutschen Bundesländern liegen Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Bremen in Bezug auf die Frauenselbständigenquote auf den hinteren Plätzen. Die Stadtstaaten (mit Ausnahme Bremen) stehen

hierbei an der Spitze, möglicherweise weil in urbanen Zentren generell mehr Dienstleistungen erbracht werden und sich damit mehr Gelegenheiten zur Ausübung einer selbständigen Erwerbsarbeit für Frauen bieten. Bei einer durchschnittlich niedrigeren Selbständigenquote von Frauen in den ostdeutschen Bundesländern (im Vergleich zu Westdeutschland) zeigen vor allem Frauen in Brandenburg, Thüringen und Sachsen-Anhalt eine niedrigere Selbständigkeitsneigung als Frauen in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Über die Ursachen der Länderdifferenzen kann hier allerdings nichts ausgesagt werden.

Schaubild 6.4: Selbständigenquoten[1)] nach Bundesländern und Geschlecht 2003



1) Anteil Selbständige/r an allen Erwerbstätigen nach Geschlecht.
2) West- und Ost-Berlin.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Vergleicht man die Entwicklung der Zahl selbständiger Frauen in den Bundesländern (Tabelle 6.2), so zeigt sich die bereits für Gesamtdeutschland beschriebene stärkere prozentuale Zunahme der Zahl selbständiger Frauen im Vergleich zu selbständigen Männern. Ausnahmen bilden die Entwicklungen im Saarland und in Sachsen-Anhalt, wo die Zahlen selbständiger Männer nicht nur absolut, sondern auch prozentual stärker gestiegen sind als die der Frauen. Längerfristig betrachtet zeigen sich natürlich die höchsten Zuwachsraten im Osten, da sich die Gründungsaktivitäten nach der Wende zunächst auf einem niedrigen Level bewegten. In Westdeutschland sind die Zuwachsraten selbständiger Frauen in Berlin, Niedersachsen, Hessen und Hamburg überdurchschnittlich.

Wie bereits erwähnt (siehe Kapitel 6.2.1) steht dem starken Anstieg der Zahl selbständiger Frauen in Ostdeutschland, ein Rückgang der Zahl abhängig beschäftigter Frauen gegenüber (Tabelle 6.3).

Tabelle 6.3: Entwicklung selbständiger Frauen und Selbständigenquoten[1)] in den Bundesländern 1991 bis 2003

Bundesland		Selbständige Frauen		Abhängig beschäftigte Frauen[2)]		Selbständigenquote
		in Tsd.	Veränd. in %	in Tsd.	Veränd. in %	
Berlin[3)]	1991	36		733		4,7
	2003	61	69,4	543	-25,9	9,1
Niedersachsen	1991	65		1228		5,0
	2003	94	44,6	1404	14,3	6,3
Hessen	1991	65		1029		6,0
	2003	90	38,5	1132	10,0	7,4
Hamburg	1991	24		321		7,0
	2003	33	37,5	329	2,5	9,1
Baden-Württemberg	1991	100		1878		5,1
	2003	136	36,0	2094	11,5	6,1
Bayern	1991	148		2301		6,0
	2003	186	25,7	2421	5,2	7,1
Schleswig-Holstein	1991	31		467		6,2
	2003	38	22,6	524	12,2	6,8
Nordrhein-Westfalen	1991	163		2721		5,7
	2003	198	21,5	3088	13,9	6,0
Rheinland-Pfalz	1991	41		643		6,0
	2003	48	17,1	735	14,3	6,1
Bremen	1991	6		114		5,0
	2003	7	16,7	118	3,5	5,6
Saarland	1991	11		159		6,5
	2003	12	9,1	174	9,4	6,5
Mecklenburg-	1991	9		408		2,2
	2003	21	133,3	313	-23,3	6,3
Sachsen	1991	26		1035		2,5
	2003	54	107,7	783	-24,3	6,5
Thüringen	1991	14		567		2,4
	2003	28	100,0	440	-22,4	5,6
Brandenburg	1991	17		565		2,9
	2003	32	88,2	494	-12,6	6,1
Sachsen-Anhalt	1991	21		626		3,2
	2003	26	23,8	457	-27,0	5,4
Deutschland	**1991**	**780**		**14790**		**5,0**
	2003	**1066**	**36,7**	**15110**	**2,2**	**6,6**

1) Anteil Selbständige/r an allen Erwerbstätigen nach Geschlecht.
2) Zur Berechnung der Selbständigenquote hier einschließlich mithelfende Familienangehörige
3) West- und Ostberlin gemeinsam
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Dies zeigt sich in allen ostdeutschen Bundesländern, so dass die Selbständigenquote der Frauen zwischen 2 und 4%-Punkte gestiegen ist. Die wachsende Gründungsneigung könnte im Zusammenhang mit der hohen Arbeitslosigkeit im Osten bei gleichzeitig stärkerer Erwerbs-

neigung von Frauen gesehen werden. Dies stellt sich in den westdeutschen Bundesländern[58] anders dar: Längerfristig ist zwar der zahlenmäßige Anstieg selbständiger Frauen vor dem Hintergrund zu sehen, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und damit die Zahl derer erhöhte, die zunächst generell auf den Arbeitsmarkt und teilweise eben auch in die Selbständigkeit strömten. Die stärkeren Zuwachsraten der Zahlen selbständiger Frauen im Vergleich zu abhängig beschäftigten Frauen und der damit verbundene Anstieg der Selbständigenquote belegt allerdings eine leicht verbesserte Gründungsneigung von Frauen auch in den westdeutschen Bundesländern. Ausnahmen bilden hier Rheinland-Pfalz und das Saarland, in denen die prozentualen Zuwächse der Zahlen selbständiger Frauen nur geringfügig von den Zuwachsraten von Frauen in abhängiger Beschäftigung abweichen.

6.3 Wirtschaftliche und berufliche Orientierung selbständiger Frauen

Von welcher „Güte“ und wirtschaftlicher Bedeutung ist Frauenselbständigkeit? Vor allem in internationalen Studien wird davon ausgegangen, dass der überwiegende Teil selbständiger Frauen in eher traditionellen Wirtschaftssektoren mit geringen Anforderungen tätig wird. Zudem scheinen sich selbständige Frauen eher auf Sektoren zu konzentrieren, die durch geringere Erfolgsaussichten und hohe Fluktuation geprägt sind (McManus 2001). In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, in welchen Wirtschaftszweigen selbständige Frauen arbeiten. Von Interesse sind dabei auch die Unterschiede zur Branchenorientierung selbständiger Männer sowie zu der von abhängig beschäftigten Frauen. Mit Blick auf die Berufe selbständiger Frauen stellt sich die Frage, in welchem Maße die aus abhängiger Beschäftigung bekannten Muster beruflicher Segregation auch unter Selbständigen zu beobachten sind, und inwiefern diese Ungleichheit zwischen den Geschlechtern das „gender gap“ im Gründungsgeschehen mit erklären kann.

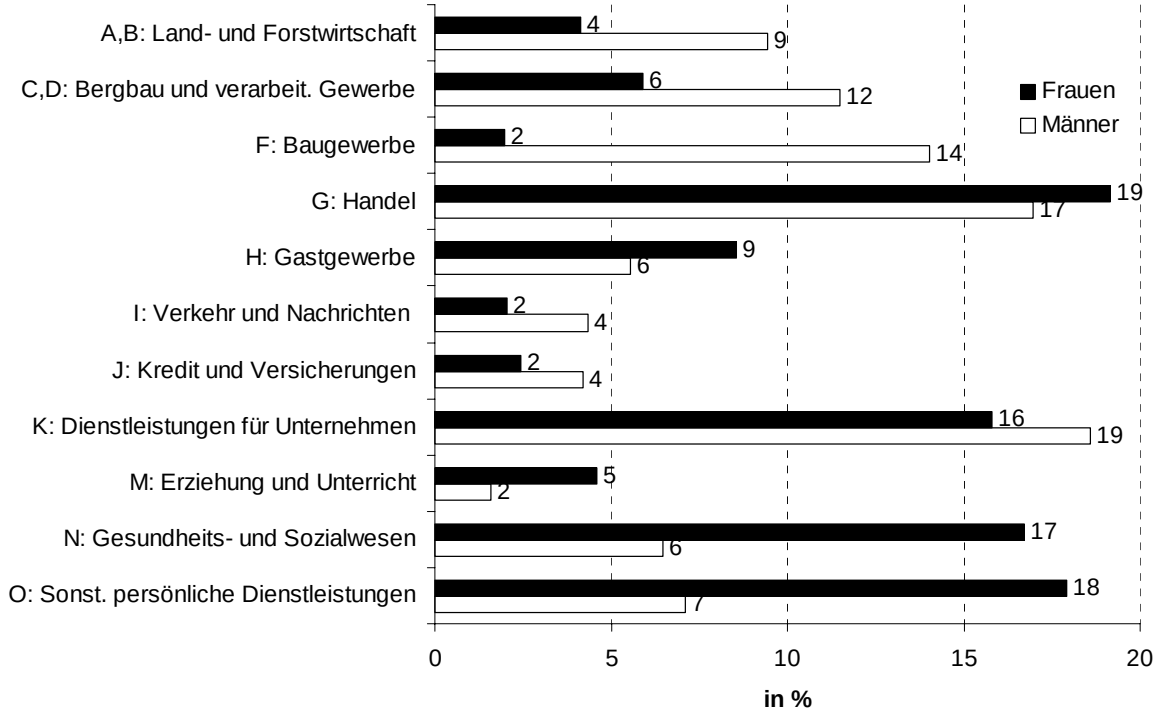
6.3.1 Wirtschaftliche Schwerpunkte

Die wirtschaftlichen Schwerpunkte beruflich selbständiger Frauen (und Männer) (Schaubild 6.5) unterscheiden sich nur geringfügig von den in Kapitel 5 dargestellten Schwerpunkten von Gründerinnen und Gründern:

Im Jahr 2003 arbeiteten nahezu ein Fünftel der selbständigen Frauen (knapp über 200 Tsd.) im Handel (Schaubild 6.5, Tabelle 6.4). Nicht viel weniger (197 Tsd.) sind es im Bereich Sonstiger Persönlicher Dienstleistungen (u.a. Wäschereien/Reinigungen, Friseur-/Kosmetiksalons, Solarien). In etwa gleichauf liegen die Anteile von selbständigen Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen mit denen, die mit Dienstleistungen für Unternehmen beschäftigt sind (jeweils um 170 Tsd.). Im Vergleich zu selbständigen Männern zeigt sich, dass Frauen vor allem im Handel und Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Sonstigen Persönlichen Dienstleistungen stärker präsent sind.

[58] Ausnahme bildet hier Berlin, das allerdings in der Betrachtung auf Bundesländerebene insofern eine Sonderstellung einnimmt als sowohl ost- als auch westdeutsche Entwicklungen zu berücksichtigen sind.

Schaubild 6.5: Verteilung von Selbständigen nach Wirtschaftsunterbereichen*) und Geschlecht 2003



*) Energie- und Wasserversorgung, private Haushalte (mit wenigen Selbständigen) und öffentliche Verwaltung (ohne Selbständige) sind nicht berücksichtigt.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Im Vergleich zu abhängig beschäftigten Frauen (Tabelle 6.4, rechte Spalte) zeigt sich eine etwas andere Rangfolge. Bspw. fallen unter den Unternehmerinnen vor allem die Anteile von Frauen im Verarbeitenden Gewerbe (Schaubild 6.5) weit niedriger aus als unter den Arbeitnehmerinnen. Hingegen arbeiten selbständige Frauen zu einem deutlich höheren Anteil als abhängig beschäftigte Frauen in den Dienstleistungen für Unternehmen, in den Sonstigen Persönlichen Dienstleistungen oder auch im Gastgewerbe, in denen zudem eine deutlich überdurchschnittliche Selbständigenquote bei Frauen zu beobachten ist. In den übrigen eher als „frauentypisch“ zu bezeichnenden Wirtschaftsbereichen, wie im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Erziehung und Unterricht, wo teilweise Überschneidungen mit dem öffentlichen Dienst vorliegen und viele Tätigkeiten in großen und bürokratischen Organisationen anfallen, zeigen Frauen vergleichsweise geringe Gründungsaktivitäten (Selbständigenquote 4 bzw. 6%).

Betrachtet man nicht die wirtschaftlichen Schwerpunkte sondern die Frauenanteile an allen Selbständigen innerhalb der Wirtschaftsbereiche (Tabelle 6.4) dann fällt auf, dass Frauen im Baugewerbe (5%) aber auch in der Landwirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe, in Verkehr und Nachrichten und in Kredit und Versicherungen (mit Anteilen zwischen 15 und 19%) deutlich unterrepräsentiert sind. Diese Wirtschaftsbereiche sind klare Männerdomänen. In den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie den Sonstigen Persönlichen Dienstleistungen hingegen liegen annähernd paritätische Besetzungen vor, d.h. in etwa jede/r zweite Selbständige ist hier eine Frau.

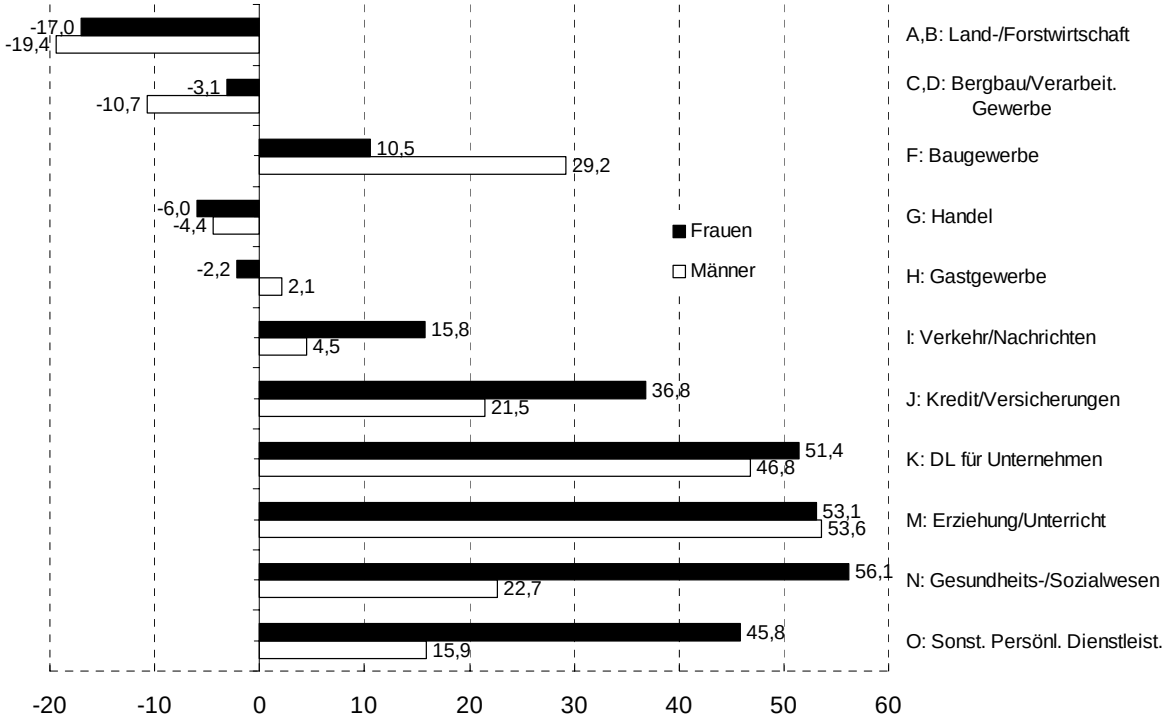
Tabelle 6.4: Selbständige und abhängig Beschäftigte nach Wirtschaftsunterbereichen[1)] und Geschlecht 2003

	Selbständige						Abhängig besch. Frauen[2)]
	Frauen		Männer		Frauenanteil in %		Spalten-%
	in Tsd.	Selb-quote	in Tsd.	Selb-quote	unter Selb.	u. abh. B.[2)]	
A,B: Land-/Forstwirtschaft	44	14,5	253	42,8	14,8	43,6	1,7
C,D: Bergbau/Verarbeit. Gew.	63	2,7	308	5,1	17,0	28,4	15,0
F: Baugewerbe	21	6,3	376	16,5	5,3	14,2	2,1
G: Handel	204	7,4	454	19,5	31,0	57,5	16,7
H: Gastgewerbe	91	12,8	149	28,8	37,9	62,6	4,1
I: Verkehr und Nachrichten	22	3,8	116	8,2	15,9	30,1	3,7
J: Kredit und Versicherungen	26	3,8	113	17,0	18,7	54,5	4,3
K: Dienstleist. f. Unternehmen	168	11,0	499	29,5	25,2	53,3	9,0
M: Erziehung und Unterricht	49	3,6	43	6,3	53,3	67,2	8,6
N: Gesundheits-/Sozialwesen	178	5,9	173	17,3	50,7	77,5	18,8
O: Sonst. Persönl. Dienstleist.	197	17,4	190	22,5	50,1	58,1	6,0
Gesamtwirtschaft[1)]	1063	6,6	267	13,4	28,5	46,8	100,0[1)]

1) Abweichungen zwischen Gesamtwirtschaft und Tabellensumme sind darauf zurückzuführen, dass in der Tabelle die Bereiche Energie/Wasserversorgung, die privaten Haushalte sowie die Öffentliche Verwaltung (ohne bzw. mit wenigen Selbständigen) nicht enthalten sind.
2) Hier einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Die oben festgestellten Strukturen unterliegen im Zeitverlauf Veränderungen, die aus dem strukturellen und sektoralen Wandel resultieren. Da Frauen überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig sind und zudem eine erhöhte Nachfrage nach Dienstleistungen angenommen werden kann, ist zu erwarten, dass sich auch der Umfang und die Struktur beruflicher Selbständigkeit von Frauen ändern. Schaubild 6.6 zeigt, dass sich Gründerinnen (bzw. selbständige Frauen) offenbar inzwischen etwas stärker auf die modernen Dienstleistungen orientieren. Zwar liegt in vielen Wirtschaftsbereichen ein niedriges Ausgangsniveau vor, für den Geschlechtervergleich sind aber dennoch die relativen Veränderungen aufschlussreich. So zeigt sich, dass Frauen in den meisten Dienstleistungsbereichen entweder höhere prozentuale oder wenigstens annähernd gleiche Zunahmen an Selbständigen wie bei den Männern zu verzeichnen haben. Im Gesundheitswesen und in den Sonstigen Persönlichen Dienstleistungen übersteigen die Zuwächse der Frauen diejenigen der Männer nicht nur prozentual, sondern sogar absolut (hier nicht abgebildet). Besonders auffallend ist zudem, dass Frauen in dem eher modernen Bereich der unternehmensorientierten Dienstleistungen, die immer noch eine Männerdomäne ist, fast die gleichen Zuwachsraten haben wie die Männer.

Schaubild 6.6: Relative Veränderung der Selbständigen nach Wirtschaftsunterbereichen und Geschlecht 1995 bis 2003



*) Energie- und Wasserversorgung, private Haushalte (mit wenigen Selbständigen) und öffentliche Verwaltung (ohne Selbständige) sind nicht berücksichtigt.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

6.3.2 Berufliche Orientierung und Segregation

In der bisherigen Darstellung der Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen finden sich sehr unterschiedliche Qualifikationen und Berufe, die weit stärker als die Branche determinieren, wer sich selbständig machen kann und wer nicht.

Die beruflichen Domänen selbständiger Frauen sind in Tabelle 6.5 in der Reihenfolge ihrer absoluten Bedeutung aufgelistet. Je nach Disaggregierung kann diese Rangfolge stark variieren.[59] In der Tabelle sind nur 18 der insgesamt 87 Berufsgruppen (Zweistellerebene) aufgelistet, doch auf diese Gruppe entfallen deutlich mehr als drei Viertel aller selbständigen Frauen insgesamt. Dies zeigt schon, auf welch enges Feld sich das Tätigkeitsprofil der Unternehmerinnen konzentriert.

In etwa jede zehnte selbständige Frau (10%) geht einem Beruf als Kauffrau nach, darunter jedoch sehr viele als Einzelhandelskaufleute ohne Fachbereichsangabe. Hinzu kommen ähnliche Berufe, wie Warenkaufleute oder „andere Dienstleistungskaufleute“, die ebenfalls sehr häufig vorzufinden sind. Weitere zahlenmäßig auffällige – und eher den „persönlichen“ Dienstleistungen zuzuordnende – Berufsgruppen zählen zum Gesundheits- und Sozialbereich: Immerhin ca. 8% aller weiblichen Selbständigen sind als Ärztinnen oder Apothekerinnen tä-

[59] Die Reihenfolge der in Tabelle 6.5 aufgelisteten Berufsgruppen erfolgt anhand der Absolutzahlen auf der Ebene von Zweistellern. Da sich diese Aggregate jedoch teilweise als zu heterogen erwiesen, wurden zusätzlich Angaben zur Zahl der selbständigen Frauen auf Dreisteller-Ebene gemacht. Allerdings können dabei nur diejenigen „Untergruppen“ aufgelistet werden, die eine ausreichend hohe Absolutzahl aufweisen.

tig. Und weitere 6% gehen den „übrigen“ Gesundheitsdienstberufen nach. Soziale Berufe üben 3% der selbständigen Frauen aus, zu denen noch eine hohe Zahl selbständiger Lehrerinnen (6%) hinzukommt.

Tabelle 6.5: Berufliche Domänen selbständiger Frauen 2003
in der Reihenfolge ihrer absoluten Bedeutung

Berufsgruppe Zweisteller *darunter Dreisteller*	in Tsd.	Anteil (Spalten-%)	Selbquote in %		Frauenanteil in %
			Frauen	**Männer**	
67 Groß-/Einzelhandelskaufleute, Ein/Verkaufsfachleute	108	10,1	20,7	41,9	31,7
darunter: Einzelhandelskaufleute ohne Fachbereich	*31*		*16,0*	*32,6*	*41,3*
75 Berufe i. d. Unternehmensltg./-beratung/ -prüfung	101	9,5	21,5	31,8	23,9
darunter: UnternehmerInnen / GeschäftsführerInnen	*70*		*49,6*	*44,9*	*24,4*
darunter: Wirtschaftsprüfer / SteuerberaterInnen	*12*		*41,4*	*61,0*	*25,0*
90 Berufe in der Körperpflege	97	9,1	31,4	54,3	83,6
darunter: FriseurInnen	*44*		*18,9*	*51,6*	*73,3*
84 Ärztinnen, Apothekerinnen	80	7,5	40,2	55,8	35,6
darunter: Ärzte/Ärztinnen	*52*		*40,3*	*48,2*	*36,1*
91 Hotel- und Gaststättenberufe	68	6,4	15,6	41,3	39,5
darunter: Hoteliers / GastwirtInnen u.ä.	*61*		*72,6*	*83,9*	*38,1*
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	62	5,8	3,7	9,6	72,1
87 Lehrerinnen	60	5,6	8,1	10,2	53,6
83 Künstlerische u. zugeordnete Berufe	58	5,4	40,8	51,4	33,9
70 Andere DL-Kaufleute u. zugehörige Berufe	40	3,8	16,9	34,9	29,4
82 Publizistische/Übersetzungs-/Bibliotheks-/verwandte	35	3,3	28,2	33,9	48,6
darunter: Publizistinnen	*22*		*38,6*	*36,8*	*44,0*
01 Landwirtschaftliche Berufe	30	2,8	20,7	68,7	12,9
86 Soziale Berufe	28	2,6	2,6	3,7	77,8
99 Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe	25	2,3	12,8	18,2	28,7
78 Büroberufe, Kaufmännische Angestellte, a.n.g.	24	2,3	0,7	2,1	49,0
66 Verkaufspersonal	22	3,2	2,6	12,9	45,9
05 Gartenbauberufe	22	2,1	14,3	18,3	34,4
68 Warenkaufleute, a.n.g., Vertreterinnen	22	2,1	19,3	34,0	23,2
88 Geistes- u. naturwiss. Berufe a.n.g.	21	2,0	14,6	9,6	52,5
Summe der aufgelisteten Zweisteller	*903*	*85,9*	*8,0*	*21,3*	*39,5*
Alle Berufsgruppen insgesamt	*1066*	*100,0*	*6,6*	*13,4*	*28,5*

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Schwierig ist die Zuordnung zu Berufen, die keinem typischen Ausbildungsberuf sondern eher einer Funktion oder Aufgabe entsprechen. So sind rund 70 Tsd. selbständige Frauen, entsprechend ihrer Tätigkeit, der Gruppe der „Unternehmerinnen“ oder „Geschäftsführerinnen“ zugeordnet. Diese Zuordnung scheint jedoch für viele Selbständige eher naheliegend und sagt zunächst noch wenig über ihre beruflichen Qualifikationen aus.

Neben den bisher dargestellten Berufen gehören zu den „Spitzengruppen“ aber auch einige weniger professionelle Berufe in der Körperpflege oder im Gastgewerbe. So arbeitet jede elfte selbständige Frau im Körperpflegebereich. Friseurinnen stellen hier die größte Untergruppe. Einen Beruf im Hotel- und Gaststättengewerbe übt jede fünfzehnte selbständige Frau aus.

Die in Tabelle 6.5 angegebenen Frauenanteile zeigen, dass es sich bei den Domänen selbständiger Frauen in den meisten Fällen um Berufe handelt, in denen Frauen - im Vergleich zum

Frauenanteil an allen Selbständigen insgesamt (29%) - überproportional vertreten sind. In einigen Fällen wie in der Körperpflege oder in den „übrigen“ Gesundheitsberufen stellen Frauen sogar die Mehrheit der Selbständigen.

Welches die Berufe sind, die Frauen eine günstige Ausgangssituation bieten, um sich selbständig zu machen, lässt sich anhand der Selbständigenquoten der Frauen ablesen (Tabelle 6.5). Auffallend ist dabei, dass zwar in einigen derjenigen Berufe, die zu den Domänen selbständiger Frauen zählen gleichzeitig auch die Selbständigenquoten der Frauen relativ hoch sind, doch liegen sie zumeist noch immer unter denjenigen der Männer. Auch wenn sich Frauen, die als Groß-/Einzelhandelskaufleute, Ärztinnen oder in einem Beruf der Körperpflege oder in einem Gaststättenberuf tätig sind, zu einem vergleichsweise hohen Prozentsatz selbständig machen, ist die Wahrscheinlichkeit im adäquaten Beruf bei Männern jeweils deutlich höher. D.h., selbst in den Domänen von Frauen kommt nicht etwa eine besonders hohe Selbständigkeitsneigung zur Geltung, sondern es ist eher der Beruf „an sich“, der diese Gelegenheitsstruktur bietet. Dies kommt auch in der „Summe der aufgelisteten Berufe“ zur Geltung: Die durchschnittliche Selbständigenquote der Männer liegt bei immerhin 21% und damit weit über dem Durchschnitt der Frauen mit 8%.

Immerhin zeigen sich auch einige wenige Berufe, in welchen Frauen (zwar geringere Zahlen aber) nahezu gleich hohe oder sogar höhere Selbständigenquoten aufweisen als die Männer. Dies ist z.B. bei den Handelsvertreterinnen und Handlungsreisenden oder den Berufskraftfahrer/-innen der Fall (hier nicht abgebildet). Solche Beispiele werfen dann allerdings die Frage auf, ob sich Frauen in männerdominierten Berufen schwerer mit einer abhängigen Beschäftigung tun und daher eher zur Selbständigkeit gezwungen sind. Darauf wird im Folgenden noch eingegangen.

Berufliche Segregation unter Selbständigen

Die o.g. Feststellung führt zu zwei weiteren Fragen: In welchem Umfang finden sich die aus der abhängigen Beschäftigung bekannten Muster beruflicher Segregation auch unter den selbständigen Frauen? Welche Chancen bestehen für Frauen in den frauendominierten Berufen selbständig zu werden und wie sieht es in den typischen Männerberufen aus? Aus diesem Grund wird hier eine Differenzierung auf der Ebene von Berufen vorgenommen, die nach Frauen- und Männerberufen sowie nach sog. integrierten Berufen unterscheidet.[60]

Tabelle 6.6 zeigt, dass sich die berufliche Orientierung von abhängig beschäftigten und selbständigen Frauen deutlich unterscheidet. Die berufliche Segregation ist unter selbständig Er-

[60] Als "frauendominiert" bzw. Frauenberufe werden in der vorgenommenen Aufteilung nach 369 Klassen solche Berufe bezeichnet, in denen der Frauenanteil mehr als 15%-Punkte über demjenigen Anteil liegt, den Frauen insgesamt an allen Erwerbstätigen einnehmen. D.h. "frauendominierte Berufe" sind im Jahr 2000 solche mit einem Frauenanteil von mehr als (44% + 15% =) 59%. Typische Frauenberufe sind etwa Sprechstundenhelferin, Sekretärin, Kinderpflegerin, Textilnäherin sowie hauswirtschaftliche Gehilfin. Als Männerberufe gelten dementsprechend solche, in denen der Frauenanteil mehr als 15%-Punkte unter dem durchschnittlichen Erwerbstätigenanteil von Frauen liegt. Nach dieser Definition sind z.B. Berufsfeuerwehrleute, Kapitäne, Tiefbauberufe, Klempner, Dachdecker, Maurer, Ingenieure, Unternehmensberater usw. typische Männerberufe. Ferner gelten als "integrierte" Berufe diejenigen, die „zwischen“ den frauen- und männerdominierten Berufsfeldern liegen. Dazu zählen 2000 z.B. Bankfachleute, Verlagskaufleute, KünstlerInnen, ZahnärztInnen, NaturwissenschaftlerInnen.

werbstätigen nicht so stark ausgeprägt wie in der abhängigen Beschäftigung. Drei Viertel (73%) der abhängig beschäftigten Frauen sind analog der Kategorienbildung in typischen Frauenberufen tätig, während dies unter den selbständigen Frauen nur bei 35% der Fall ist. Soweit sich Frauen selbständig betätigen sind sie viel eher bzw. nicht ganz zur Hälfte (46%) in den integrierten Berufen zu finden. Immerhin jedoch 19% der selbständigen Frauen sind in typischen Männerberufen tätig, während dies ansonsten bei den abhängig beschäftigten Frauen nur auf 9% zutrifft. Dagegen ist der überwiegende Teil der Männer (sowohl abhängig beschäftigte als auch selbständige) in Männerberufen tätig. Nur wenige selbständige Männer (8%) finden sich in Frauenberufen.

Tabelle 6.6: Berufliche Segregation der Erwerbstätigen nach Geschlecht

	Frauen			**Männer**		
	Selb-ständige	abhängig Besch.*)	Selb.-quote	Selb-ständige	abhängig Besch. *)	Selb.-quote
Frauenberufe	35,4	72,9	3,2	8,2	16,0	7,0
integrierte B.	45,5	18,6	14,2	37,1	19,9	21,6
Männerberufe	19,0	8,5	13,2	54,8	64,2	11,2
Gesamt	100,0	100,0	6,3	100,0	100,0	12,9

*) einschließlich mithelfende Familienangehörige
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus 2000, 70%-Unterstichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

Gleichzeitig bieten viele Frauenberufe offenbar keine günstigen Voraussetzungen, um in eine selbständige Erwerbsarbeit zu wechseln. Dies zeigt sich daran, dass die durchschnittliche Selbständigenquote in den frauendominierten Berufen äußerst niedrig ausfällt. Das ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern der Fall. Im Schnitt machen sich lediglich 3,2% aller Frauen, die einen typischen Frauenberuf ausüben, selbständig. Und auch unter denjenigen Männern, die in einem der von Frauen dominierten Berufe tätig sind, arbeiten lediglich 7,0% auf eigene Rechnung. Die höchsten Selbständigenquoten ergeben sich nicht unbedingt in den Männerberufen, sondern - wiederum bei beiden Geschlechtern - im Feld der integrierten Berufe. Besonders interessant erscheint jedoch das Ergebnis, dass Frauen, wenn sie sich in Männerberufen betätigen, ganz offenbar mit höherer Wahrscheinlichkeit in die Selbständigkeit eintreten als dies bei Männern im gleichen Berufsaggregat beobachtbar ist. Denn in Männerberufen machen sich immerhin 13% der Frauen selbständig, jedoch nur 11% der Männer.

Welche Mechanismen sind ursächlich dafür verantwortlich, dass viele der typischerweise von Frauen ausgeübten Berufe geringere Möglichkeiten für den Weg in die Selbständigkeit bieten? Der überwiegende Teil der frauendominierten Berufe ist zahlenmäßig sehr stark von solchen Tätigkeiten geprägt, die überwiegend in großen bürokratischen Organisationen oder Fabriken (z.B. Bürofachkräfte, Bürosachbearbeiterinnen, Sekretärinnen, aber auch Warenaufmacherinnen, Versandfertigmacherinnen usw.) oder in öffentlichen Einrichtungen (z.B. Verwaltungsfachleute, Krankenschwestern, Erzieherinnen oder Lehrerinnen usw.) ausgeübt werden. Hinzu kommen Berufe, die eher auf eine zuarbeitende und weniger selbständige Position im Erwerbsleben ausgerichtet sind (z.B. Sprechstundenhelferinnen).

Woran es jedoch liegt, dass sich Frauen mit einem Männerberuf relativ häufiger selbständig machen als solche mit einem Frauenberuf, mag nicht nur an den ungleichen Gelegenheitsstrukturen liegen, welche die Berufe „an sich“ bieten, sondern unter Umständen auch daran, dass Frauen in (manchen) Männerberufen - aufgrund von Benachteiligungen oder drohender Arbeitslosigkeit - möglicherweise viel eher gezwungen sind nach Alternativen zu suchen bzw. sich selbständig zu machen.

Hervorzuheben ist zudem ein weiteres zentrales Untersuchungsergebnis, das in etwa auch die Ergebnisse in Bezug auf die Selbständigkeitsneigung von Frauen in einzelnen Wirtschaftsbereichen widerspiegelt (und hier nicht ausführlich bearbeitet wird).[61] Denn deutlich wird genauso mit Blick auf die ausgeübten Berufe, dass Segregation nur zum Teil die geringen Selbständigenquoten unter Frauen erklärt. Tatsache bleibt, dass sich bei Frauen vielfach auch dann geringere Gründungsaktivitäten zeigen, wenn sie im gleichen Beruf wie Männer tätig sind. Das heißt, das Gefälle zwischen der Selbständigenquote von Frauen und Männern bleibt auch innerhalb der meisten Berufsfelder erhalten. Und dies ist in vielen Fällen sowohl in frauen- als auch in männerdominierten Berufen zu beobachten. In tieferer Differenzierung wird dies unter anderem daran ersichtlich, dass sich bspw. von den Friseurinnen lediglich 19%, aber von den Männern in dieser Berufsgruppe 53% selbständig machen. Ähnliches gilt auch für andere z.B. auch höherqualifizierte Berufe wie unter Apothekerinnen und Apothekern.

6.4 Soziodemografische Merkmale selbständiger Frauen

Zu den zentralen Determinanten von Gründungsaktivitäten und beruflicher Selbständigkeit, aber auch des unternehmerischen Erfolgs, zählt das zur Verfügung stehende Humankapital. Neben der formalen Qualifikation, die sich vor allem in der Höhe der Schul- und Berufsbildungsabschlüsse zeigt, ist zudem die Arbeits- und Berufserfahrung von entscheidender Bedeutung. Da nicht-formale Qualifikationen schwer zu identifizieren sind, wird zumeist davon ausgegangen, dass das Alter von Personen eine Näherungsvariable bildet. Andererseits jedoch kann ein hoher Anteil an eher jungen Selbständigen unter Umständen auch Ausdruck einer dynamischen Entwicklung mit ggf. starker Regenerierung sein. Zunächst wird hier auf die Bildungsabschlüsse (Kapitel 6.4.1) sodann auf das Alter (Kapitel 6.4.2) selbständiger Frauen eingegangen. Zudem wird in Kapitel 6.4.3 das familiäre Umfeld selbständiger Frauen betrachtet.

6.4.1 Schulische und berufliche Bildung: Hochqualifizierte Frauen im Aufwind?

Obwohl Frauen der jüngeren Generation ihre männlichen Altersgenossen mittlerweile in Bezug auf die erreichten Bildungsabschlüsse eingeholt haben, spiegelt sich dieses "Qualifikations- und Leistungspotenzial in der Beschäftigung noch nicht adäquat wider." (BMFSFJ 2004: 2).

Dies ist sicher auch eine Frage der beruflichen Positionierung. Aus welchen Qualifikationsgruppen rekrutieren sich selbständige Frauen? Dabei wird zunächst die schulische Bildung, in

[61] Für weitere Angaben vgl. Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2002.

einem weiteren Schritt die berufliche Bildung betrachtet und abschließend die internationale Klassifikation (International Standard Classification of Education ISCED) für Vergleichszwecke mit internationalen Daten herangezogen. Zudem wird der Frage nachgegangen, welche Entwicklungstendenzen sich in den Qualifikationsstrukturen abzeichnen.

Schulische Bildung

Mehr als ein Drittel der selbständigen Frauen und Männer besitzen die fachgebundene oder allgemeine Hochschulreife (Tabelle 6.7). Ein knappes weiteres Drittel aller selbständigen Frauen hat die Mittlere Reife und nur noch ein Viertel aller beruflich selbständigen Frauen einen Hauptschulabschluss. Der Geschlechtervergleich zeigt, dass selbständige Frauen anteilsmäßig häufiger die Hochschulreife oder Mittlere Reife aufweisen als Männer. Während immer noch ein gutes Drittel der selbständigen Männer höchstens einen Hauptschulabschluss hat, sind dies unter den selbständigen Frauen mit einem Viertel deutlich weniger. Das bedeutet, dass selbständige Frauen im Durchschnitt schulisch höher gebildet sind als selbständige Männer.

Deutlich auffallend ist hier der Unterschied zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten. Selbständige sind schulisch besser gebildet als abhängig Beschäftigte, wobei der Unterschied zwischen selbständigen und abhängig beschäftigten Frauen auffallender ist als zwischen Männern unterschiedlicher beruflicher Stellung. Möglicherweise ist dies ein Hinweis darauf, dass höherqualifizierte Frauen in abhängiger Beschäftigung ihre Qualifikation nicht ausreichend verwerten können.

Tabelle 6.7: Erwerbstätige nach schulischer Bildung und Geschlecht 2003

	Fachhoch-schul-/ Hoch-schulreife	Mittlere Reife	Haupt-schul-abschluss	Ohne An-gabe/ kein Abschluss	Gesamt
			Selbständige		
Frauen	40	30	24	6	100
Männer	37	25	31	6	100
			Abhängig Beschäftigte)*		
Frauen	25	39	30	6	100
Männer	28	32	39	7	100

*) einschließlich mithelfende Familienangehörige
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Berufliche Bildung

In Bezug auf die berufliche Bildung zeigt sich, dass der „schulische Vorsprung“ von Frauen bisher kaum Niederschlag im Berufsleben gefunden hat (Tabelle 6.8): Zwar hat jede vierte selbständige Frau einen Fachhoch-/Hochschulabschluss, was gleichauf mit den Männern liegt, aber nur jede achte selbständige Frau ist Meisterin bzw. Technikerin (oder hat einen anderen gleichwertigen Abschluss), während jeder fünfte selbständige Mann diese Qualifikation vorweisen kann. Vor allem abhängig beschäftigte Männer sind beruflich höherqualifiziert als Frauen. Der Vergleich zwischen selbständigen und abhängig beschäftigten Frauen (und Män-

nern) zeigt allerdings eine insgesamt niedrigere berufliche Qualifikation der abhängig Beschäftigten.

Der Anteil hochqualifizierter selbständiger Frauen sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass immer noch der überwiegende Teil über einen niedrigen oder gar keinen (zumindest keinen ermittelbaren) Abschluss verfügt. Diese Tatsache fällt unter selbständigen Männern ebenfalls auf. Doch im Zeitverlauf betrachtet ist insgesamt ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung bei selbständigen Frauen feststellbar (vgl. im Folgenden sowie Strohmeyer 2004a).

Tabelle 6.8: Selbständige (und abhängig Beschäftigte) nach beruflicher Bildung und Geschlecht 2003

Berufl. Abschluss	Selbständige Frauen			Abh. besch. Frauen
	in Tsd.	in %	Selbständigen-quote	in %
Fachhochschul-/ Hochschulabschluss	280	26	16,3	11
Meister/Techniker, Fachschule, Fach-/Berufsakademie	142	13	11,5	8
Berufl. Praktikum/ Lehr-/Anlernausb.	457	43	5,4	56
Ohne Angabe/ kein Abschluss	187	18	5,1	24
Gesamt	1066	100	6,6	100
	Selbständige Männer			Abh. besch. Männer
Fachhochschul-/ Hochschulabschluss	680	25	26,0	16
Meister/Techniker, Fachschule, Fach-/Berufsakademie	570	21	33,3	11
Berufl. Praktikum/Lehr-/Anlernausb.	1015	38	11,0	57
Ohne Angabe/ kein Abschluss	412	15	15,1	17
Gesamt	2678	100	13,4	100

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Wie sehr insbesondere die beruflichen Abschlüsse die Neigung und Fähigkeit zur Selbständigkeit von Frauen und Männern determinieren, zeigt Strohmeyer (2004a) in einer multivariaten Analyse. Demnach lässt sich erkennen, dass ein hoher beruflicher Bildungsabschluss den Schritt in die Selbständigkeit begünstigt. Dies wird bei selbständigen Frauen bereits durch die Selbständigenquote – als Anteil selbständiger Frauen an allen erwerbstätigen Frauen – deutlich (Tabelle 6.8). Die Selbständigkeitsneigung ist bei Frauen mit Fachhochschul-/Hochschulabschluss am höchsten, bei Personen ohne Abschluss (bzw. ohne Angabe) am niedrigsten. Die anderen Abschlüsse liegen dazwischen: Erwähnenswert ist, dass dieser stufenförmige Zusammenhang nicht in gleichem Maße für Frauen und Männer gilt, denn bei

Männern erweisen sich Meister und Techniker mit einer Selbständigenquote von 33% am gründungsfreudigsten.

International Standard Classification of Education

Für die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (insbesondere für die transnationale Kooperation) erscheint es sinnvoll, international vergleichbare Daten zu verwenden und auszuwerten. Deswegen werden nachfolgend anhand der "International Standard Classification of Education" (ISCED) für selbständige Frauen und Männer Ergebnisse dargestellt.

In Bezug auf das Bildungsniveau von erwachsenen Personen[62] bietet die ISCED sechs Levels, die in drei Abstufungen (high / medium / low) zusammengefasst werden, in welche die in Deutschland erzielten schulischen und beruflichen Abschlüsse gemeinsam eingeordnet werden. „High“ umfasst demnach solche Bildungsabschlüsse wie den Fachhoch-/Hochschulabschluss oder den Meister und Techniker. In die Kategorie „Medium“ sind Personen eingeordnet, die höchstens das Abitur oder die Fachhochschulreife erreichen oder eine duale Berufsausbildung besitzen. „Low“ beschreibt Personen mit und ohne Real-/Hauptschulabschluss sowie ohne berufliche Qualifikation.

Mehr als ein Drittel selbständiger Frauen hat demnach einen „hohen“ Bildungsabschluss, knapp über die Hälfte einen mittleren und ein Zehntel einen niedrigen Abschluss (Tabelle 6.9). Im Vergleich zu den selbständigen Frauen sind unter den Männern nach der ISCED-Kategorisierung mehr „Höherqualifizierte“. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass zu der höchsten ISCED-Gruppe auch Meister/Techniker, Personen mit einem Fach-/Berufsakademieabschluss sowie mit einem Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule zählen (Anhang Tabelle A2). Gerade unter selbständigen Männern findet sich ein Meister-/Technikerabschluss deutlich häufiger als unter Frauen. Anhand der internationalen Klassifikation, die mehrere Abschlüsse zusammenfasst, kommt allerdings nicht zur Geltung, dass der Anteil an Hochschulabsolventen unter den selbständigen Frauen mittlerweile geringfügig höher als unter den Männern liegt (vgl. Tabelle 6.8).

Abhängig beschäftigte Frauen sind im Vergleich zu selbständigen Frauen weniger gut qualifiziert. Während jede dritte selbständige Frau eine höhere Qualifikation hat, trifft dies nur auf jede fünfte abhängig beschäftigte Frau zu.

[62] Die ISCED differenziert ansonsten nach sechs Bildungslevel, in welche Kinder (ab dem dritten Lebensjahr) international vergleichend eingestuft werden können. Zur genauen Einstufung deutscher Bildungsabschlüsse in die ISCED vgl. Anhang Tabelle A2.

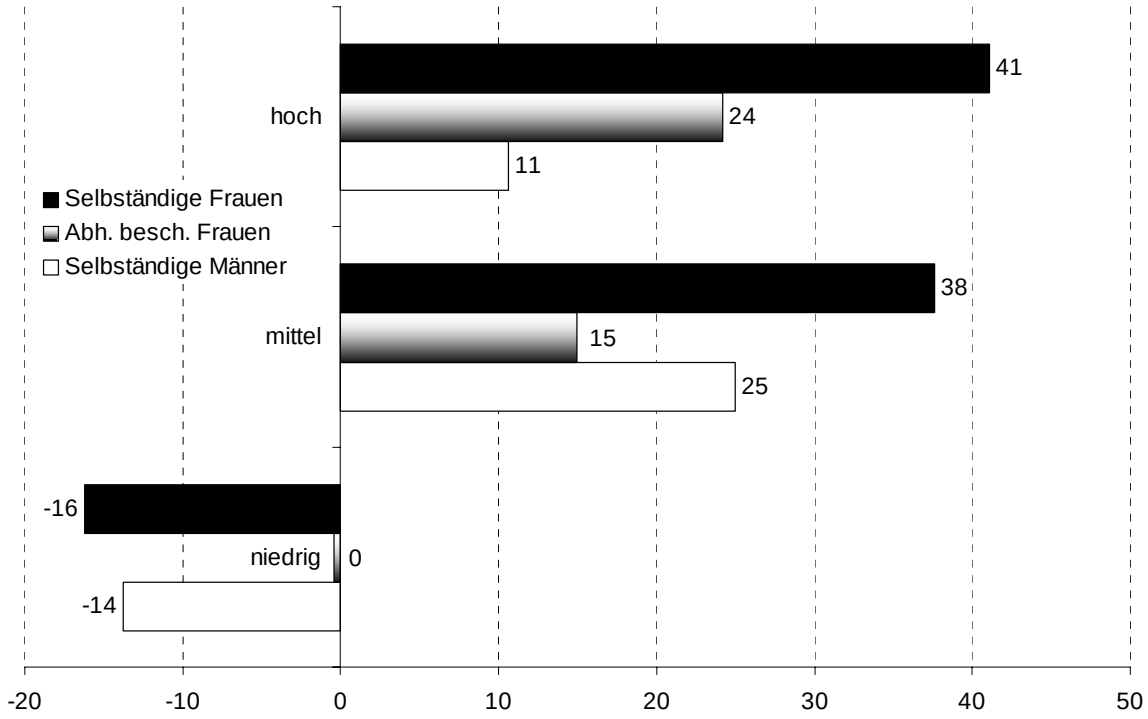
Tabelle 6.9: Selbständige nach ISCED-Klassifikation und Geschlecht 2002

ISCED-Abschluss-niveau	**Selbständige Frauen**	**Selbständige Männer**	**Abh. besch. Frauen**
Hoch	35	43	19
Mittel	52	46	61
Niedrig	10	7	18
Ohne Angabe	4	4	3
Gesamt	101	100	101

*) International Standard Classification of Education
Quelle: Eurostat (LFS), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Bereits Leicht et al. (2004) führen den „Gründerinnenboom“ zum überwiegenden Teil auf einen Akademikerinnenboom zurück (Zunahme von 1991-2001: 147 Tsd. Akademikerinnen; ebd.: 23). Betrachtet man die Entwicklung anhand der internationalen Klassifikation von 1993 bis 2002, so ist festzuhalten, dass selbständige Frauen im höchsten (um 41%) und im mittleren (um 38%) Bildungslevel deutlich stärker zugenommen haben als selbständige Männer und abhängig beschäftigte Frauen (Schaubild 6.7). Zudem hat die Zahl von Frauen (sowohl selbständige als auch abhängig beschäftigte) in der Kategorie der hohen Bildungsabschlüsse stärker zugenommen als die der Männer.[63]

Schaubild 6.7: Relative Veränderung der Bildungsabschlüsse Erwerbstätiger nach ISCED*) und Geschlecht 1993 bis 2002



*) International Standard Classification of Education. Hohe Veränderungen in der Kategorie “ohne Angabe” sind darauf zurückzuführen, dass hier sehr niedrige Ausgangswerte vorliegen bzw. überhaupt nur 3-4% der Befragten keine Angaben machen.
Quelle: Eurostat (LFS), Berechnungen ifm Universität Mannheim

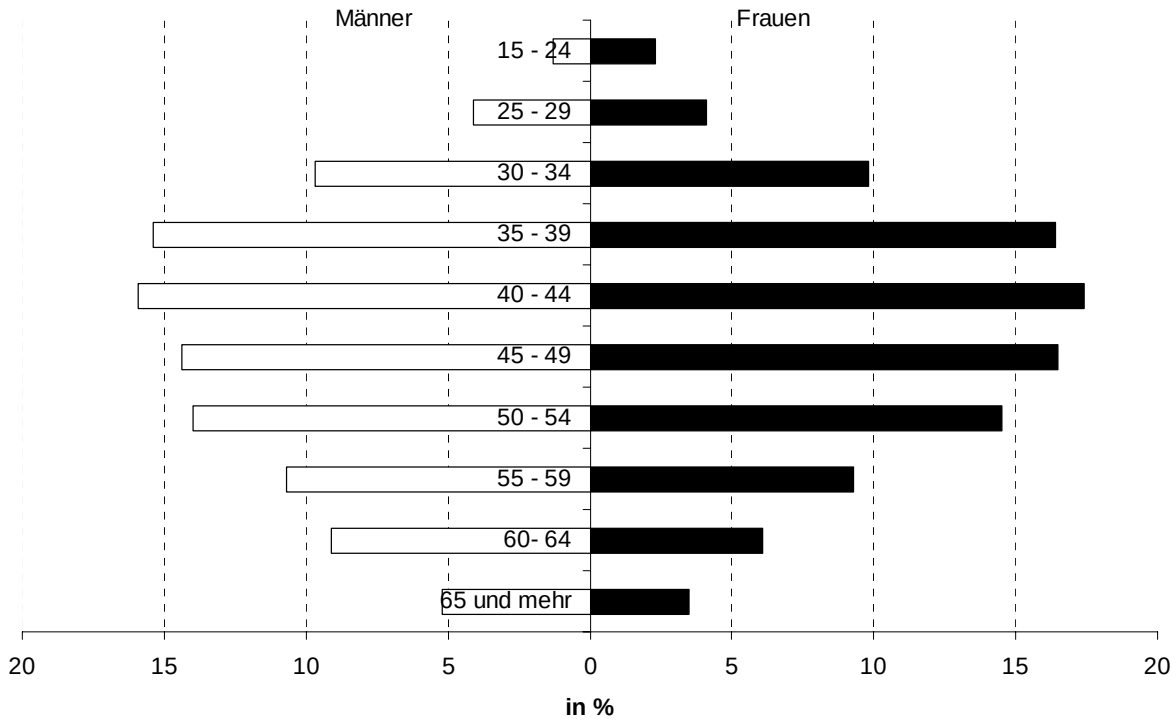
[63] Hier nicht abgebildet, dennoch erwähnenswert ist, dass abhängig beschäftigte Männer sogar einen Rückgang bei den hohen Bildungsabschlüssen zu verzeichnen haben.

Weiterhin ist ein deutlicher Rückgang selbständiger Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss feststellbar, der genauso bei den selbständigen Männern feststellbar ist, während die Zahl abhängig beschäftigter Frauen mit niedriger Qualifikation nahezu unverändert geblieben ist. Zusammenfassend wird ersichtlich, dass sich seit Anfang der 1990er Jahre in der Struktur der Bildungsabschlüsse eine deutliche Verschiebung (und zwar am stärksten bei den selbständigen Frauen) in Richtung einer Höherqualifizierung vollzogen hat.

6.4.2 Alter

Über das Alter von selbständigen Frauen und Männern können zumindest indirekt Rückschlüsse auf die zugrundeliegende Berufserfahrung und damit auch auf die Erfolgschancen gezogen werden.[64] Die Altersverteilung beruflich selbständiger Frauen und Männer ist in Schaubild 6.8 dargestellt.

Schaubild 6.8: Selbständige nach Alter und Geschlecht 2003



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Mehr als ein Drittel aller beruflich selbständigen Frauen ist im Alter zwischen 35 und 44 Jahren, ein knappes weiteres Drittel zwischen 45 und 54 Jahren, deutlich weniger selbständige Frauen (16%) sind unter 35 und weitere 19% sind älter als 55 Jahre. Bei einem Durchschnittsalter der Frauen von 45 Jahren und der Männer von 46 Jahren[65] wird deutlich, dass in Bezug auf das Alter unter den beruflich Selbständigen keine gravierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede auszumachen sind. Ausnahme bildet die Zahl älterer Selbständiger: Während

[64] Problematisch bei der Frage nach der Berufserfahrung ist insbesondere bei selbständigen Frauen (und Gründerinnen), dass bei Zugrundelegung des Alters für die Berufserfahrung mit Hilfe der vorliegenden Datenquellen nicht feststellbar ist, wie lange Zeiten der Erwerbsunterbrechung gedauert haben. D.h., Alter als Variable für die Berufserfahrung ist hier nur eingeschränkt aussagekräftig.

[65] Berechnungen auf Grundlage der 70%-Unterstichprobe des Mikrozensus 2000.

nur jede fünfte selbständige Frau über 55 Jahre alt ist, trifft dies auf jeden vierte selbständigen Mann zu.

Davon ausgehend, dass eine berufliche Selbständigkeit in den meisten Fällen erst nach Jahren einer Tätigkeit in abhängiger Beschäftigung oder bei Frauen manchmal auch erst nach Erwerbsunterbrechungen aufgenommen wird, ist es nicht verwunderlich, dass abhängig beschäftigte Frauen mit einem durchschnittlichen Alter von 39 Jahren (hier nicht abgebildet) deutlich jünger sind als beruflich selbständige Frauen.

6.4.3 Familienstand und Lebenssituation selbständiger Frauen

Zunächst geht es hier um die Frage, wie selbständige Frauen leben bzw. inwieweit sie sich in ihrer Lebenssituation von selbständigen Männern und abhängig beschäftigten Frauen unterscheiden. Daraus lassen sich erste Rückschlüsse über die Bedeutung des Zusammenlebens mit Partner/-in und Kind(ern) für die Führung eines Unternehmens ziehen.

Zunehmend berücksichtigt die amtliche Statistik auch das partnerschaftliche Zusammenleben ohne Trauschein. Um jedoch die Vergleichbarkeit mit anderen internationalen Studien bzw. Daten zu gewährleisten wird an dieser Stelle auf den Familienstand beruflich selbständiger Frauen eingegangen.

Tabelle 6.10: Familienstand Erwerbstätiger nach beruflicher Stellung und Geschlecht 2003

	Frauen		**Männer**	
	Selbständige	Abh. Besch.	Selbständige	Abh. Besch.
Verheiratet	65,2	57,8	69,6	58,5
Nicht verheiratet	34,8	42,2	30,4	41,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Zwei Drittel aller selbständigen Frauen sind verheiratet; selbständige Männern sogar geringfügig häufiger. Der Vergleich mit abhängig beschäftigten Frauen und Männern zeigt, dass diese deutlich seltener verheiratet sind. Dies liegt zwar einerseits an einem nachweisbaren Alterseffekt, andererseits kann aber auch davon ausgegangen werden, dass die Unterstützung durch einen festen Lebenspartner bzw. durch eine Lebenspartnerin bei beruflich Selbständigen von größerer Bedeutung als bei Arbeitnehmern ist (vgl. im Folgenden).

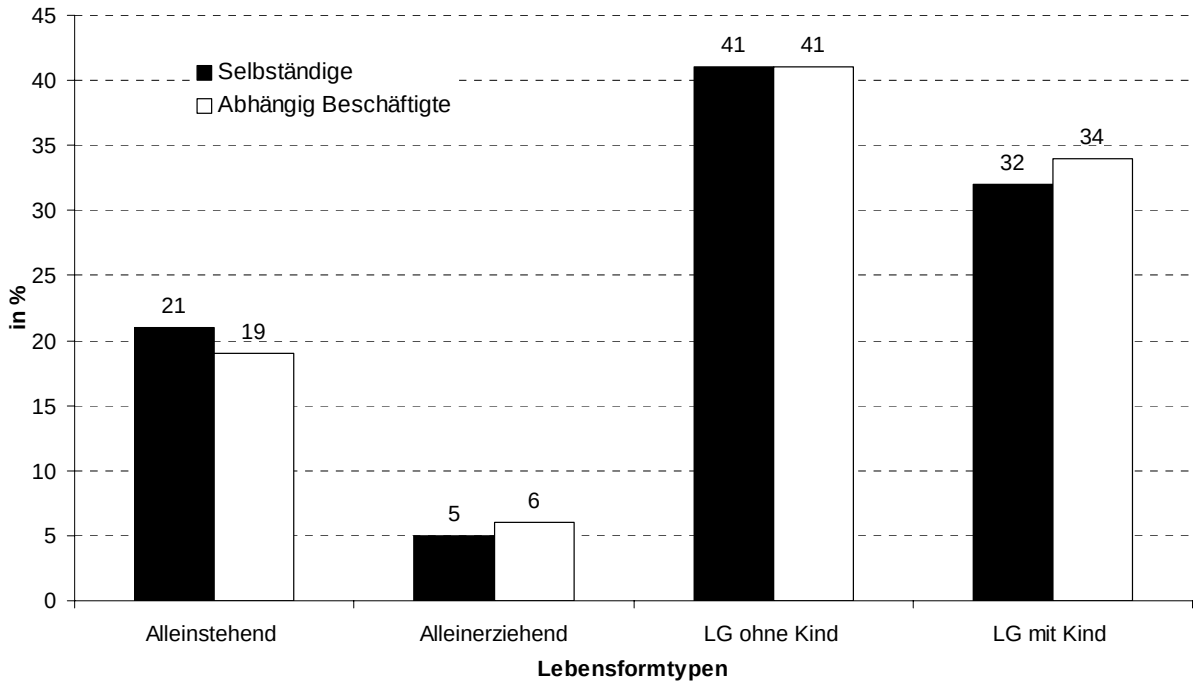
Lebenssituation: PartnerIn und minderjährige Kind(er) im Haushalt

Bereits in Kapitel 5 wurden die Lebensformen von Gründerinnen und Gründern mit denjenigen von bereits „etablierteren“ selbständigen Frauen und Männern sowie mit abhängig Beschäftigten verglichen. Wie bereits erwähnt, liegen über die Zusammenhänge zwischen familiärem Umfeld (PartnerIn und Kinder) und der Ausübung einer beruflich selbständigen Tätigkeit noch relativ wenig empirische Befunde vor, bzw. werden z.T. gegensätzliche Ansichten vertreten (vgl. Kap. 2).

Schaubild 6.9 zeigt (noch einmal) (vgl. Tab. 5.4), dass sich die Lebensformen abhängig beschäftigter und beruflich selbständiger Frauen kaum voneinander unterscheiden. Zumindest

lässt sich anhand des „Lebensformkonzepts“ nicht erkennen, dass selbständige Frauen eher als abhängig beschäftigte Frauen mit einem Partner zusammenleben oder weniger häufig Kinder haben.

Schaubild 6.9: Lebensformen[1)] erwerbstätiger Frauen nach Stellung im Beruf und Geschlecht



1) vgl. Fußnote 1-4 in Tabelle 4.4. LG: Lebensgemeinschaft, d.h. mit Partner/in im Haushalt. Mit Kind bezieht sich auf minderjährige Kinder im Haushalt.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus 2000, 70%-Substichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Vielfach wird davon ausgegangen, dass Frauen - insbesondere solche mit jüngeren Kindern - in der beruflichen Selbständigkeit eine praktikable Möglichkeit sehen, durch flexible Arbeitsgestaltung Familien- und Erwerbsarbeit miteinander zu verbinden. Andererseits mag die Führung eines eigenen Unternehmens auch Belastungen mit sich bringen, die mit familiären Verpflichtungen (unter gegebenen Rolleneinteilungen) kaum vereinbar sind. Hier interessiert, ob beruflich selbständige Frauen viel eher jüngere und damit betreuungsbedürftige Kinder haben als abhängig beschäftigte Frauen.

Selbständige Frauen haben anteilsmäßig etwas häufiger als abhängig beschäftigte Frauen Kinder (insgesamt) im Kindergarten- und schulfähigen Alter zwischen 3 und 15 Jahren. Allerdings ist zu beachten, dass im Mikrozensus diejenigen Mütter, die zum Befragungszeitpunkt im Erziehungsurlaub waren, weiterhin den abhängig beschäftigten Frauen zugeschlagen werden, worauf der beobachtete Unterschied zurückzuführen sein könnte. Aus diesem Grund wurden in Tabelle 6.11 in einer zusätzlichen Betrachtung die abhängig beschäftigten Frauen ohne die Erziehungsurlauberinnen ausgewiesen.[66] Während dies die Anteilswerte bei selb-

[66] Ausführlicher zu dieser Problematik vgl. Lauxen-Ulbrich und Leicht (2003a: Kap. 5/6).

ständigen Frauen natürlich so gut wie nicht verändert,[67] verringert sich der Anteil von abhängig beschäftigten Frauen mit Kindern unter 3 Jahren auf lediglich 4% aktiv „erwerbstätige“ Mütter. Von den selbständigen Frauen haben dagegen 6% Kinder unter 3 Jahren. Doch ein Beleg dafür, dass Mütter mit betreuungsbedürftigen Kindern häufiger selbständig erwerbstätig werden, kann aus diesem Strukturvergleich allein noch nicht gewonnen werden. Zusammenfassend ist vor diesem Hintergrund allerdings auch nicht davon auszugehen, dass Frauen auf Kinder eher verzichten, wenn sie beruflich selbständig sind.

Tabelle 6.11: Erwerbstätige Frauen und Männer ohne und mit Kinder nach Kindesalter

mit Kindern im Alter von ... bis unter ... Jahre (im Haushalt)	Selbständige		Abhängig beschäftigte Frauen	
	Frauen	**Männer**	insgesamt	Ohne Erziehungs-urlauberinnen
0 - 3	5,8	8,2	6,7	4,1
3 - 6	7,9	9,0	6,8	6,3
6 - 10	11,2	11,8	10,5	10,6
10 - 15	16,9	16,1	16,7	17,0
15 - 18	11,2	11,0	12,6	12,9
0 - 18 insgesamt*)	37,4	37,9	39,2	37,5
Keine Kinder < 18	62,6	62,1	60,8	62,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

*) Nicht Summe der Angaben aus den Altersstufen. Dort sind Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus 2000, 70%-Substichprobe); Berechnungen ifm Universität Mannheim

Festgehalten werden muss, dass – wie bereits erwähnt – unabhängig vom Geschlecht und auch unabhängig von der beruflichen Stellung erwerbstätige Frauen und Männer zu rund 40% minderjährige Kinder haben.

Sowohl selbständige als auch abhängig beschäftigte Männer (letztere hier nicht abgebildet) haben häufiger als erwerbstätige Frauen insgesamt Kinder in jüngeren Altersgruppen. In dieses Ergebnis passt dann auch die allgemeine Annahme, dass Frauen immer noch überwiegend die Hauptverantwortung für Kinder und Familienarbeit tragen. Allerdings zeigen sich die oben beobachteten Strukturunterschiede zwischen selbständig und abhängig beschäftigten Müttern nicht in adäquater Weise bei den Vätern (hier nicht abgebildet; vgl. Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a). D.h. bei Männern scheint sich kein Zusammenhang zwischen ihrer beruflichen Stellung und dem Alter ihrer Kinder anzudeuten.

In einer ausführlichen Betrachtung zur Frage des Einflusses von minderjährigen Kinder auf die Entscheidung zur beruflichen Selbständigkeit von Frauen konnten Lauxen-Ulbrich und Leicht (2003a: 36ff.) als Tendenz festhalten, dass die Selbständigenquote von Müttern steigt, je jünger die Kinder sind. Dies bedeutet, dass die Ausübung einer selbständigen Erwerbsarbeit

[67] Hier daher auch nicht abgebildet.

auch für Mütter mit Kindern im Kindergarten- bzw. Vorschulalter eine gewisse Attraktivität bietet (ebd.: 39).

6.5 Ethnische Herkunft

Eine anhaltende Diskussion beschäftigt sich mit der Frage, in welchem Umfang die wirtschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen eines Landes oder aber viel eher die unternehmerischen Neigungen und Fähigkeiten von Personen die Entwicklung des Gründungsgeschehens ursächlich beeinflussen. Da diesbezüglich den kulturellen Eigenheiten und Ressourcen bestimmter Gruppen schon immer besondere Bedeutung beigemessen wurde, interessiert natürlich, inwieweit sich Frauen anderer kultureller bzw. anderer ethnischer Herkunft beruflich selbständig machen. Hierüber ist - in Deutschland aber auch in anderen Ländern - bislang relativ wenig bekannt, da zumeist die Datengrundlagen für solche Differenzierungen fehlen.

Soweit die Frage nach der Bedeutung und dem Status von Frauen in ethnischen Ökonomien überhaupt Aufmerksamkeit fand, stand dies viel eher im Zusammenhang mit ihrer Rolle als Mithelfende und weit seltener als selbständige bzw. leitende Unternehmerinnen. Hillmann (1998) führt dies zum einen auf die schlechte Datenlage, zum anderen aber auch auf die „relativ junge Geschichte der geschlechtsspezifischen Studien“ (ebd.: 4) zurück. Auch die Studie von Hillmann (ebd.) über türkische Unternehmerinnen ist eher qualitativ angelegt und befasst sich mit der Rolle von Migrantinnen in der ethnischen Ökonomie Berlins. Letztlich lassen sich auch wenig empirisch quantitative Forschungsansätze konzipieren, da alle Beobachtungen bislang auf einer relativ geringen Fallzahlenbasis beruhen.

In welchem Umfang machen sich Migrantinnen in Deutschland selbständig? Von insgesamt knapp über 1 Million selbständigen Frauen im Jahr 2003 in Deutschland besaßen 75 Tausend Frauen nicht die deutsche sondern eine andere Staatsangehörigkeit. Das entspricht einem Anteil von 7% (Tabelle 6.12). Dementsprechend gering fallen auch die Zahlen für selbständige Frauen einzelner Nationalitäten aus.[68] Bei allem ist jedoch zu beachten, dass in der amtlichen Statistik die Eingebürgerten bzw. diejenigen mit Migrationshintergrund als deutsche Staatsangehörige erfasst werden, weshalb die tatsächliche Zahl selbständiger Migranten etwas höher liegen dürfte.

Werden nur die ausländischen selbständigen Frauen betrachtet, dann bilden darin die Italienerinnen mit 9.000 (12%) die größte Gruppe, gefolgt von den Türkinnen mit 8.000 (11%) und schließlich den Griechinnen mit 6.000 (8%) Frauen. Damit nehmen die selbständigen Griechinnen und Italienerinnen einen etwas größeren Anteil unter den selbständigen Frauen ein als unter den abhängig beschäftigten. Bei den Türkinnen lässt sich ein umgekehrtes Verhältnis feststellen. Jede fünfte abhängig beschäftigte Ausländerin hat die türkische Staatsangehörigkeit, was nur auf jede zehnte selbständige Ausländerin zutrifft. Allerdings zeigen sich ähnliche Tendenzen auch beim Vergleich selbständiger und abhängig beschäftigter Männer der betrachteten Ethnien.

[68] Die hier ausgewählten Ausländerinnen (Griechinnen, Italienerinnen, Türkinnen) wurden aufgrund der Zahl der größten ausländischen Selbständigengruppen (insgesamt) ausgewählt.

Tabelle 6.12: Erwerbstätige nach beruflicher Stellung, Nationalität und Geschlecht 2003

	Erwerbstätige			
	Selbständige		Abhängig Beschäftigte*)	
	in Tsd.	Anteile in %	in Tsd.	Anteile in %
	Frauen			
Insgesamt	1066	100,0	15100	100,0
Deutsche	991	93,0	14000	92,7
Ausländer insg.	75	7,0	1100	7,3
darunter:				
Griechen	6	8,0	61	5,5
Italiener	9	12,0	112	10,2
Türken	8	10,7	232	21,1
Übrige Ausländer	52	69,3	695	63,2
	Männer			
Insgesamt	2678	100,0	17318	100,0
Deutsche	2467	92,1	15713	90,7
Ausländer insg.	211	7,9	1605	9,3
darunter:				
Griechen	19	9,0	82	5,1
Italiener	37	17,5	195	12,1
Türken	35	16,6	462	28,8
Übrige Ausländer	120	56,9	866	54,0

*) einschließlich mithelfende Familienangehörige
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Wie schon dargestellt sind Frauen in der beruflichen Selbständigkeit stark unterrepräsentiert, was sich unter anderem darin zeigt, dass ihr Anteil an allen Selbständigen mit rund 29% weit unter ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen liegt (Tabelle 6.13). Der Frauenanteil unter den ausländischen Selbständigen liegt mit knapp einem Viertel (26%) sogar noch etwas niedriger als bei den Deutschen.

Dieser Gesamtwert wird wesentlich durch das Verhältnis in der Gruppe der „Übrigen Ausländer“ gestützt, wo der Frauenanteil bei 30% liegt. Denn ansonsten fallen die Frauenanteile insbesondere bei den Italienern und Türken weit unterdurchschnittlich aus. Unter den Selbständigen dieser Ethnien ist nur jede fünfte Person eine Frau. Aber auch der Frauenanteil unter den griechischen Selbständigen liegt mit 24% unter dem Durchschnitt.

Der Umfang weiblicher Selbständiger wird natürlich auch durch die Zahl der erwerbstätigen Frauen in den einzelnen Gruppen bestimmt, da die Wahrscheinlichkeit der Ausübung einer selbständigen Arbeit wächst, wenn Personen überhaupt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Relation der Selbständigenzahl zur Zahl der Erwerbstätigen (Selbständigenquote) verändert jedoch kaum etwas an dem beschriebenen Bild: Die Selbständigenquote (Tabelle 6.13) unter griechischen, italienischen oder türkischen Frauen ist jeweils nur in etwa halb so hoch wie die der Männer. Dies ist allerdings auch bei den deutschen Frauen der Fall. Ver-

gleicht man zwischen den einzelnen Ethnien ergibt sich das aus den vorangegangenen Abschnitten bereits bekannte Gefälle. Die höchste Selbständigenquote weisen wiederum die Griechinnen auf, gefolgt von den Italienerinnen, während die Türkinnen den Schluss bilden. Die Selbständigenquote von Türkinnen ist, wie auch bei den Männern, in etwa nur halb so hoch wie bei den beiden anderen Ethnien.

Tabelle 6.13: Struktur der Selbständigen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2003

	Frauen				**Männer**		
	Absolut (in Tsd.)	Selbständigenquote	Anteile an weibl. Selbst (in %)	Frauenanteile an allen Selbst. (in %)	Absolut (in Tsd.)	Selbständigenquote	Anteile an männl. Selbst (in %)
Insgesamt	1066	6,6	100,0	28,5	2678	13,4	100,0
Deutsche	991	6,6	93,0	28,7	2467	13,6	92,1
Ausländer insg.	75	6,4	7,0	26,2	211	11,6	7,9
darunter			Anteile an weibl. ausl. Selb.				Anteile an männl. ausl. Selb.
Griechen	6	9,0	8,0	24,0	19	18,8	9,0
Italiener	9	7,4	12,0	19,6	37	15,9	17,5
Türken	8	3,3	10,7	18,6	35	7,0	16,6
Übrige Ausländer	52	7,0	69,3	30,2	120	12,1	56,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Entwicklung der Zahl selbständiger Frauen unterschiedlicher Nationalität

Wenngleich Frauen in der beruflichen Selbständigkeit noch immer stark unterrepräsentiert sind, zeichnet sich durch das Gründungsgeschehen in den letzten Jahren eine langsame Aufwärtsentwicklung ab, die jedoch vor allem aus der gestiegenen Erwerbs- und auch Bildungsbeteiligung von Frauen resultiert (Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2004, Lohmann 2001, Lohmann/ Luber 2000). Allerdings liegen bislang keine Befunde zur Entwicklung von Frauenselbständigkeit nach einzelnen Ethnien vor.

Aufgrund der in den 1990er Jahren noch sehr geringen Fallzahlen erlauben es die amtlichen Daten nicht, die Entwicklung in Differenzierung nach einzelnen Nationalitäten abzubilden, weswegen hier lediglich die Entwicklung des Gesamtaggregats betrachtet werden kann. Die Zahl selbständiger Ausländerinnen hat sich seit 1991 um 34 Tausend und die der deutschen selbständigen Frauen um 252 Tausend erhöht (Tabelle 6.14). In relativen Maßen jedoch verzeichnen die ausländischen Frauen mit einem Plus von 83% eine deutlich höhere Zuwachsrate als die deutschen Frauen (+34%) (Schaubild 6.10).

Im Geschlechtervergleich zeigt sich sowohl unter den deutschen als auch unter den ausländischen Selbständigen zwar - wie nicht anders zu erwarten - eine absolut stärkere Zunahme bei den Männern, doch übertreffen die jeweiligen Zuwachsraten bei den Frauen (+84%) die der Männer bei weitem (+57%). Zudem fällt auf, dass sich der Wachstumsschub in jüngerer Zeit bei den selbständigen Männern insgesamt aber auch bei den selbständigen deutschen Frauen verlangsamt. Von 1998 bis 2002 ist bei den deutschen Frauen eine vergleichsweise moderate-

re Entwicklung beobachtbar, während die Zahl ausländischer selbständiger Frauen seit 1998 – allerdings von einem geringen Ausgangsniveau – nahezu kontinuierlich zugenommen hat (Schaubild 6.10).

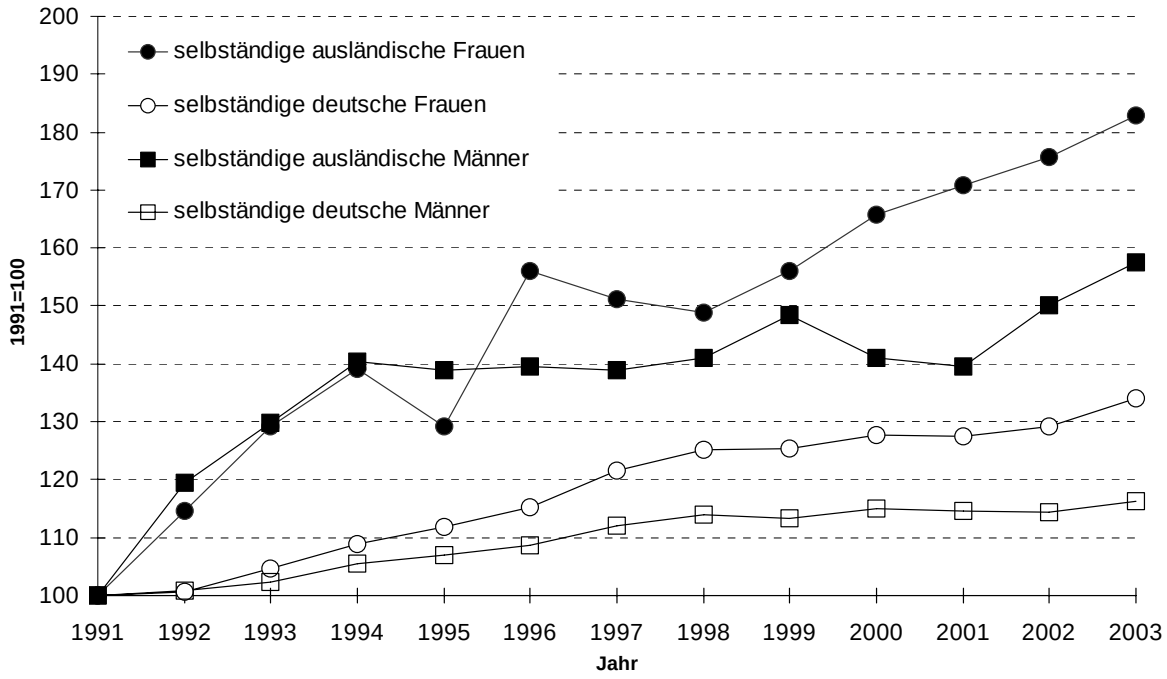
Insgesamt kann also festgehalten werden, dass auch ausländische Frauen weit seltener als Männer ein Unternehmen gründen und führen. Gemessen an den Frauenanteilen an den beruflich Selbständigen ist die Geschlechterdisparität unter Migranten sogar größer. Kompensierend mag in längerer Sicht wirken, dass die Zahl selbständiger Migrantinnen nicht nur prozentual stärker als die der deutschen Frauen sondern auch stärker als die der ausländischen Männer wächst. Allerdings erfolgt diese Zunahme auf einem doch sehr niedrigen Niveau.

Tabelle 6.14: Absolute und relative Entwicklung von Selbständigen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Jahr	Deutsche		Ausländer	
	Absolut	Veränd. in %	Absolut	Veränd. in %
	Frauen			
1991	739		41	
2003	991	34,1	75	82,9
	Männer			
1991	2123		134	
2003	2467	16,2	211	57,5

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Schaubild 6.10: Index der Entwicklung von Selbständigen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 1991 bis 2003



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

6.6 Arbeitsgestaltung: Selbständigkeit als Flexibilitätsgewinn?

Debatten über Vor- und Nachteile beruflicher Selbständigkeit befassen sich auch mit den Arbeitszeiten und der Arbeitsgestaltung dieser Erwerbstätigengruppe. In diesem Kapitel wird zunächst geprüft, wie viel Zeit Frauen in ihre selbständige Tätigkeit investieren (Kap. 6.6.1). Darüber hinaus interessiert nicht nur der Umfang geleisteter Arbeitszeit, sondern auch, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten sowie auch in welchem Umfang zuhause gearbeitet wird (Kap. 6.6.2).[69] In beiden Abschnitten wird der Arbeitsgestaltung von Müttern mit jüngeren Kindern und daher der Frage nach der zeitlichen Belastung und nach dem Flexibilitätspotenzial besondere Beachtung geschenkt.

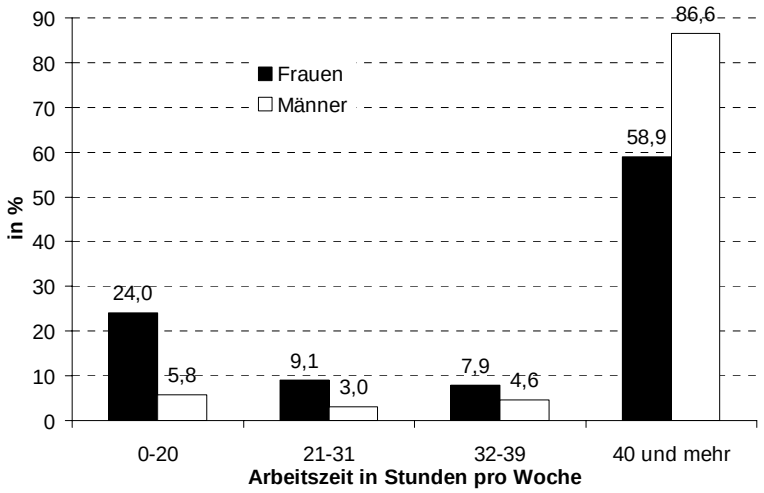
6.6.1 Arbeitsumfang

Wie viel Zeit bringen selbständige Frauen für die Ausübung ihrer selbständigen Tätigkeit auf? Und wie groß ist das Zeitbudget selbständiger Frauen im Vergleich zu dem selbständiger Männer bzw. abhängig beschäftigter Frauen?

Die durchschnittliche Arbeitszeit beruflich selbständiger Frauen liegt mit 38 Stunden in der Woche deutlich unter der Arbeitszeit selbständiger Männer mit 50 Stunden jedoch über der wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig beschäftigten Frauen mit 30 Stunden (Anhang Tabelle A3).

Es ergeben sich also deutliche Unterschiede wie auch der Blick auf die für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit aufgewendete Arbeitszeit von Frauen und Männern zeigt (Schaubild 6.11): Während nahezu 90% der Männer 40 Stunden und mehr arbeiten, ist dies nur bei knapp unter 60% der Frauen der Fall. Fast ein Viertel aller selbständigen Frauen (24%) investiert sogar weniger als 20 Stunden Arbeitszeit in der Woche. Unter beruflich selbständigen Frauen zeigen sich demnach zwei extreme Positionen: Ein beachtlicher Teil arbeitet relativ wenig, ein noch größerer Teil arbeitet sehr viel.

Schaubild 6.11: Verteilung von Selbständigen nach Wochenarbeitszeit und Geschlecht 2003



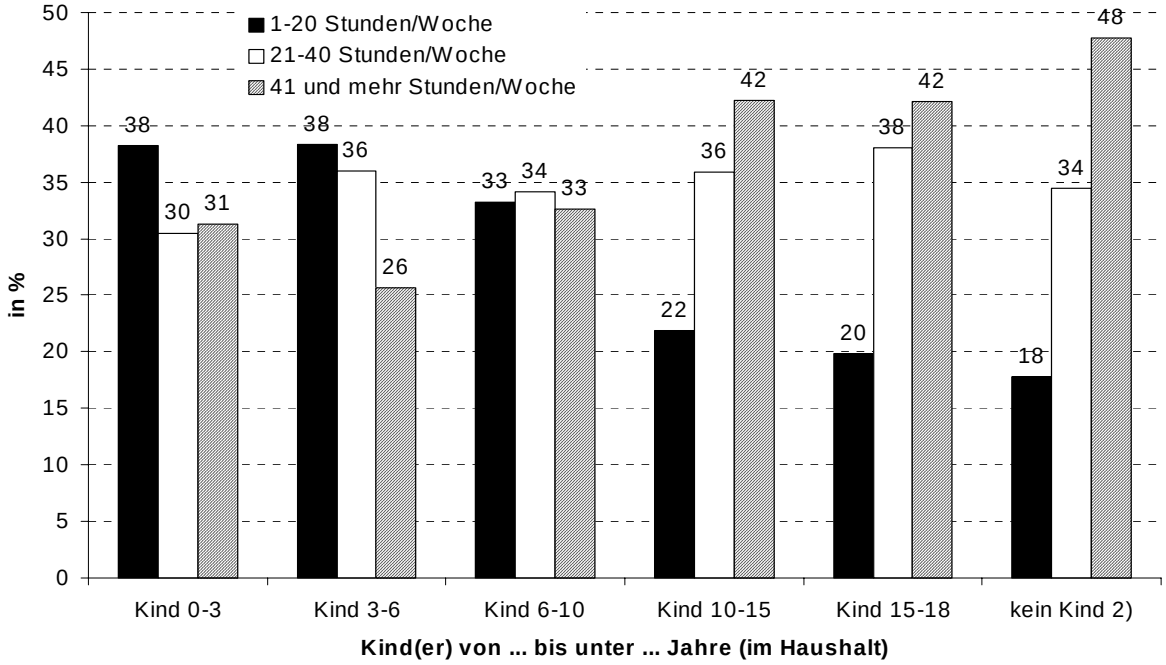
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

[69] Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass nicht jede Ausübung einer Tätigkeit eine freie Wahl des Arbeitsortes oder freie Zeiteinteilung zulässt (z.B. im Einzelhandel, Gesundheitsberufe).

Inwieweit sich diese Polarisierung darauf zurückführen lässt, dass speziell selbständige Mütter weniger Zeit in ihre selbständige Tätigkeit investieren und selbständige Frauen ohne Kinder höhere Arbeitszeiten haben, wird in Schaubild 6.12 dargestellt.

Die wöchentliche Arbeitszeit selbständiger Mütter steigt tendenziell mit dem Alter der im Haushalt wohnenden Kinder. Anders formuliert bedeutet dies, dass unter selbständigen Müttern mit Kindern unter 6 Jahren der Anteil derer, die unter 20 Stunden arbeiten am höchsten und umgekehrt der Anteil derer, die über 40 Stunden arbeiten am geringsten ist. Anders formuliert: Je jünger die Kinder selbständiger Mütter sind, desto weniger Stunden werden für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit aufgewendet.[70] Im Gegensatz zu selbständigen Müttern wird bei selbständigen Vätern (hier nicht abgebildet) kein Zusammenhang zwischen der von ihnen geleisteten Arbeitszeit und dem Alter ihrer Kinder ersichtlich.

Schaubild 6.12: Prozentuale Verteilung der Arbeitszeit selbständiger Frauen mit und ohne Kinder [1)]



1) Frauen/Männer mit Kindern (im Haushalt) in verschiedenen Altersgruppen wurden in die Altersgruppe des jüngsten Kindes eingeteilt.
2) Oder Kinder ab 18 Jahre.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus 2000, 70%-Substichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Zudem zeigt sich eine geringere Arbeitszeit beruflich selbständiger Mütter im Vergleich zu den übrigen beruflich selbständigen Frauen (ohne Kinder im Haushalt). Dabei ist allerdings die Arbeitszeit der selbständigen Mütter immer noch höher als die von abhängig beschäftigten

[70] Als Beleg dafür, dass selbständige Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen (durch jüngere Kinder) weniger arbeiten, konnten Lauxen-Ulbrich und Leicht (2003a: 55) zeigen, dass mehr als drei Viertel der selbständigen Mütter mit Kindern unter 6 Jahren „persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ für ihren Teilzeitstatus angeben.
Bezüglich der Arbeitszeiten selbständiger Mütter ist noch anzumerken, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von alleinerziehenden beruflich selbständigen Müttern sich nicht wesentlich von der Arbeitszeit selbständiger Frauen ohne Kinder unterscheidet (Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a).

Müttern (hier nicht abgebildet, vgl. Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a). Es stellt sich folglich die Frage, inwieweit selbständige Mütter mit jüngeren Kindern ihre vergleichsweise höheren Arbeitszeiten durch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung (z.B. Abendarbeit, Wochenendarbeit) kompensieren können.

6.6.2 Arbeitsort und atypische Arbeitszeiten

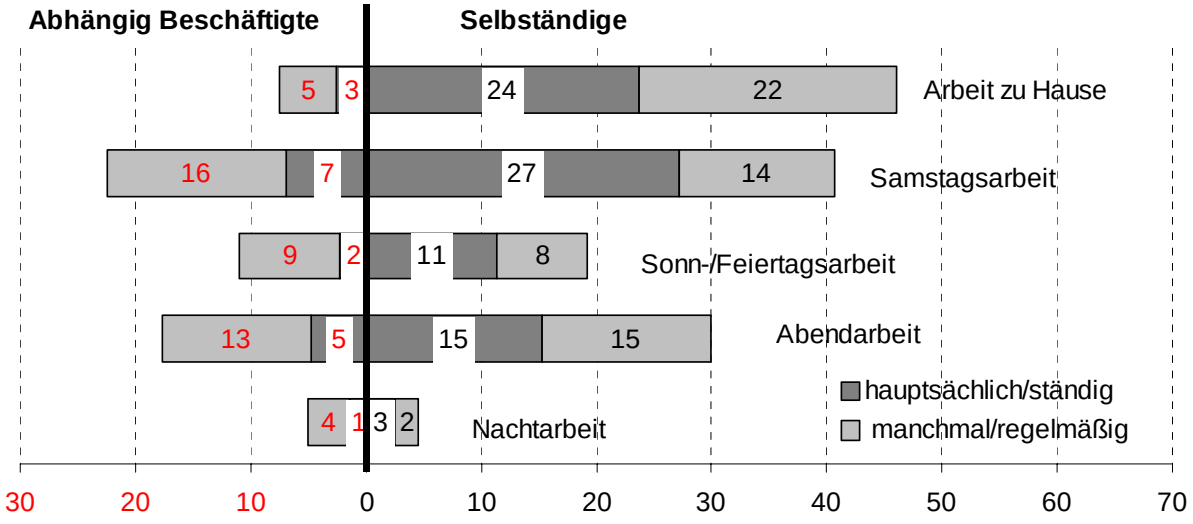
In welchem Umfang Frauen die sich in der Selbständigkeit bietenden Optionen zur flexibleren Arbeitsgestaltung überhaupt nutzen hängt vermutlich auch davon ab, ob sie familiären Verpflichtungen nachkommen müssen. Mangelnde Betreuungsangebote dürften zusätzliche Anreize setzen. Zunächst wird untersucht, wie häufig selbständige Frauen auf sog. „atypische" Arbeitszeiten ausweichen. Solche werden im Mikrozensus in Form von Samstags-, Sonn- und Feiertags- sowie Abend- und Nachtarbeit dokumentiert. Genauso interessiert der Arbeitsort bzw. die Frage, ob selbständige Frauen häufiger als andere zuhause arbeiten.[71] Einschätzungen diesbezüglich sind natürlich immer auch mit dem Problem konfrontiert, dass kaum Aussagen darüber möglich sind, inwieweit die Arbeitsgestaltung in zeitlicher oder örtlicher Hinsicht auf einem Autonomiegewinn oder aber viel eher auf dem Zwang beruhen, die an das Unternehmen gerichteten Anforderungen zu erfüllen. Bspw. haben die Inhaber von Läden oder Gaststätten zumeist wenig Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten nach individuellen Vorstellungen zu gestalten.

Eröffnet Selbständigkeit mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation? Für beruflich selbständige Frauen dürfte ein Arbeitsplatz zuhause nicht nur günstig, sondern zudem der mit geringstem Aufwand realisierbare Arbeitsort sein. Unter Berücksichtigung des Faktes, dass dies natürlich nur in bestimmten Branchen überhaupt möglich ist, sind es mit einem Viertel (25%) dennoch vergleichsweise viele selbständige Frauen, die „hauptsächlich" zuhause tätig sind (Schaubild 6.13). Hinzukommt fast ein weiteres Viertel (23%), die wenigstens „manchmal" von zuhause aus arbeiten. Dagegen ist der Anteil zuhause arbeitender abhängig beschäftigter Frauen äußerst niedrig.

Weniger deutlich aber dennoch auffallend sind die Unterschiede zwischen abhängig und selbständig Beschäftigten in Bezug auf Samstags-, Sonn-/Feiertags- und Abendarbeit: Insgesamt arbeiten selbständige Frauen häufiger als abhängig Beschäftigte zu atypischen bzw. nichtregulären Zeiten. Der Fakt, dass über ein Viertel der selbständigen Frauen „ständig" an Samstagen arbeitet, hängt natürlich auch damit zusammen, dass ein hoher Anteil von Unternehmerinnen einen Laden besitzt. Unter abhängig beschäftigten Frauen ist der Anteil jedoch ebenfalls geringer, obwohl auch diese stark im Handel tätig sind. Jede dritte beruflich selbständige Frau arbeitet ständig oder regelmäßig am Abend und ca. jede fünfte Frau am Sonntag. Nachtarbeit spielt sowohl für Selbständige als auch für abhängig Beschäftigte eine untergeordnete Rolle.

[71] Samstag-/ Sonntag-/ Abend-/ Nachtarbeit wird mit ‚ständig', ‚regelmäßig', ‚gelegentlich', ‚nein' und ‚Angabe fehlt' angegeben. Da Schichtarbeit unter beruflich Selbständigen keine Rolle spielt, wurde diese Kategorie an dieser Stelle nicht weiter untersucht. Arbeit zu Hause wird im Mikrozensus mit ‚hauptsächlich', ‚manchmal', ‚nie' und ‚Angabe fehlt' angegeben.

Schaubild 6.13: Arbeitsgestaltung*) erwerbstätiger Frauen 2003



*) Arbeit zu Hause wird im Mikrozensus mit ‚hauptsächlich', ‚manchmal', ‚nie' und ‚Angabe fehlt' angegeben; Samstag-/ Sonntag-/ Abend-/ Nachtarbeit mit ‚ständig', ‚regelmäßig', ‚gelegentlich', ‚nein' und ‚Angabe fehlt'.
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Wie sieht nun aber die Arbeitsgestaltung im Geschlechtervergleich aus? Selbständige Frauen (25%) arbeiten zwar häufiger als selbständige Männer (20%) „hauptsächlich" zuhause, dagegen gibt ein etwas höherer Anteil der Männer (28%) als Frauen (23%) an, „manchmal" zuhause zu arbeiten (Tabelle 6.15, Schaubild 6.13).[72]

Bezüglich der Arbeit am Wochenende oder zu abendlichen Zeiten lassen sich bei selbständigen Frauen keine höheren Anteile im Vergleich zu Männern ausmachen. Hier sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht sehr ausgeprägt. Selbständige Männer weichen sogar etwas stärker als Frauen auf atypische Arbeitszeiten aus: Fast ein Drittel (31%) aller selbständigen Männer arbeitet „ständig" samstags, bei Frauen sind dies 27%.

Tabelle 6.15: Selbständige Männer nach Arbeitsformen 2003

Arbeit zu Hause				
hautsächlich	*manchmal*	*nie*	*keine Angabe*	*Gesamt*
20,3	27,6	51,0	1,0	100,0
Samstagsarbeit				
ständig	*regelmäßig*	*gelegentlich*	*trifft nicht zu/ keine Angabe*)*	*Gesamt*
31,2	17,9	29,1	21,8	100,0
Sonn-/Feiertagstagsarbeit				
14,5	9,4	27,8	48,3	100,0
Abendarbeit				
20,7	16,8	30,0	32,5	100,0
Nachtarbeit				
4,0	2,5	12,3	81,2	100,0

*) Aus Erfahrung beträgt "keine Angabe" ca. 1%
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

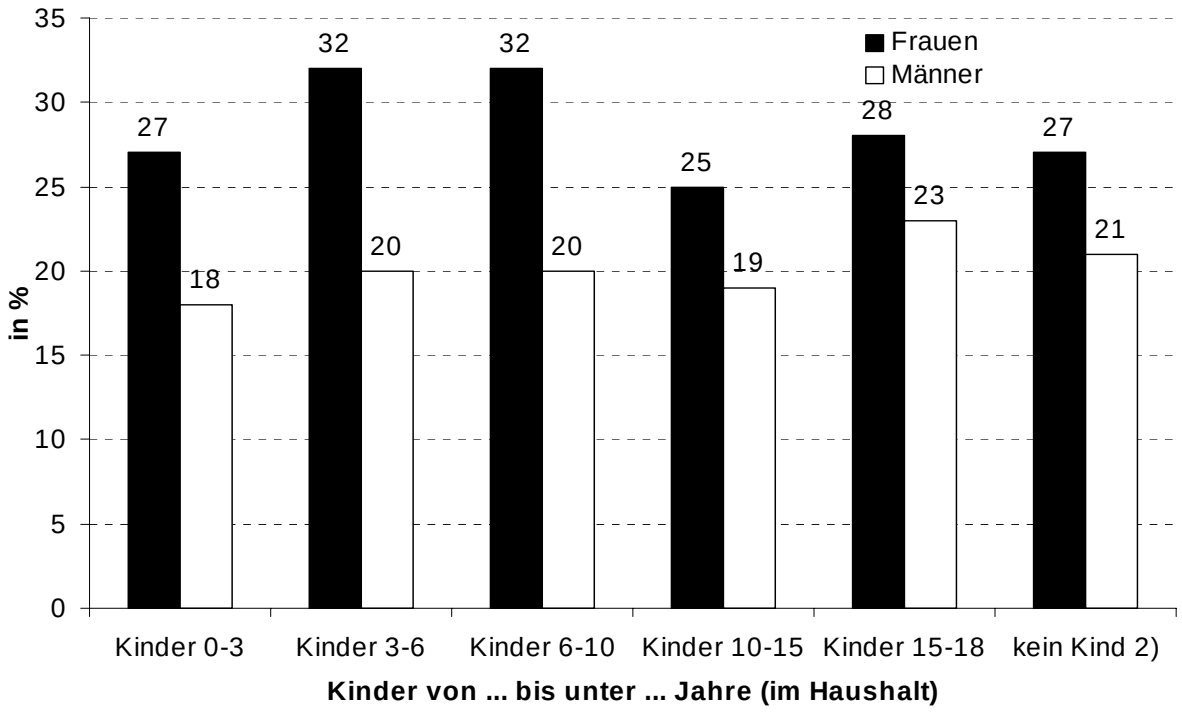
[72] Ob es zwischen dem Arbeitsort von Selbständigen und einer Elternschaft einen Zusammenhang gibt wird in Abschnitt 6.6.3 untersucht.

6.6.3 Arbeitsgestaltung von Müttern

Es kann davon ausgegangen werden, dass selbständige Frauen unter anderem auch deswegen zu Hause arbeiten, um hierdurch ihr Flexibilitätspotenzial zu vergrößern. Soweit dies der Fall ist, wäre weiterhin zu vermuten, dass vor allem selbständige Frauen mit jüngeren Kindern verstärkt zu Hause arbeiten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Selbstverständlich lässt nicht jede ausgeübte selbständige Tätigkeit eine Arbeit zu Hause überhaupt zu, wie bspw. bei niedergelassenen ÄrztInnen. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass allein arbeitende Selbständige eher zu Hause arbeiten können als ArbeitgeberInnen (vgl. im Folgenden).

Allerdings bestätigt sich die oben genannte Vermutung nur zum Teil (Schaubild 6.14). Denn überraschenderweise zeigen sich kaum Unterschiede zwischen selbständigen Frauen mit und ohne Kinder. Immerhin jedoch ist unter den Müttern mit jüngeren Kindern eine deutlich stärkere Neigung zur Heimarbeit zu beobachten als bei Vätern. Insgesamt sind die Ergebnisse so zu interpretieren, dass Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort für beruflich selbständige Frauen insgesamt von gewichtigerer Bedeutung ist als für Männer. Frauen scheinen aber nicht deswegen häufiger zu Hause zu arbeiten, weil sie Kinder haben, sondern evtl. auch aus anderen Gründen (näheres vgl. Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2003a).

Schaubild 6.14: Anteil zu Hause[1)] arbeitender Selbständiger nach Alter der Kinder



1) Abgebildet sind hier nur diejenigen, die „hauptsächlich“ zu Hause arbeiten.
2) Oder Kinder älter als 18 Jahre.
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS 2000; 70%-Substichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

6.7 Soloselbständige Frauen und Arbeitgeberinnen

Ein Wandel in den Erwerbsformen kommt in abhängiger Beschäftigung vor allem durch vermehrte Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung zur Geltung (Statistisches Bundesamt 2002). Auf der Ebene selbständiger Erwerbsarbeit ist eine Zunahme von Teilzeit-Selbständigkeit (Piorkowsky 2005a, Hoffmann/ Walwei 2000), von Nebenerwerbs-Selbständigkeit (Piorkowsky 2005b, 2001) und insbesondere von alleinarbeitenden Selbständigen (Leicht/ Philipp 2005, Statistisches Bundesamt 2002) feststellbar.

Bereits in Kapitel 5.6 wurde festgestellt, dass die Zahl der Solo-Gründungen verständlicherweise deutlich höher ist als die der Gründungen mit Beschäftigten. So wie sich partiell Unterschiede in der Ausgangsposition von Frauen und Männern bei der Gründung bzw. im Ressourcenrückgriff zeigen, so unterscheidet sich teilweise auch der Charakter der von ihnen geführten Betriebe. Dies ergibt sich schon daraus, dass die meisten aller selbständigen Frauen alleine, d.h. ohne weitere Beschäftigte, arbeiten. Von den im Jahr 2004 insgesamt über 1 Mio. selbständigen Frauen arbeiten zwei Drittel (696 Tsd.) alleine. Von den selbständigen Männern arbeitet rund die Hälfte alleine (vgl. Tabelle 6.16). Noch krasser wird dies in anderer Perspektive: Während von allen erwerbstätigen Frauen 2,6% ein Unternehmen mit Beschäftigten führen, ist dies bei Männern bei 6,9% der Fall.

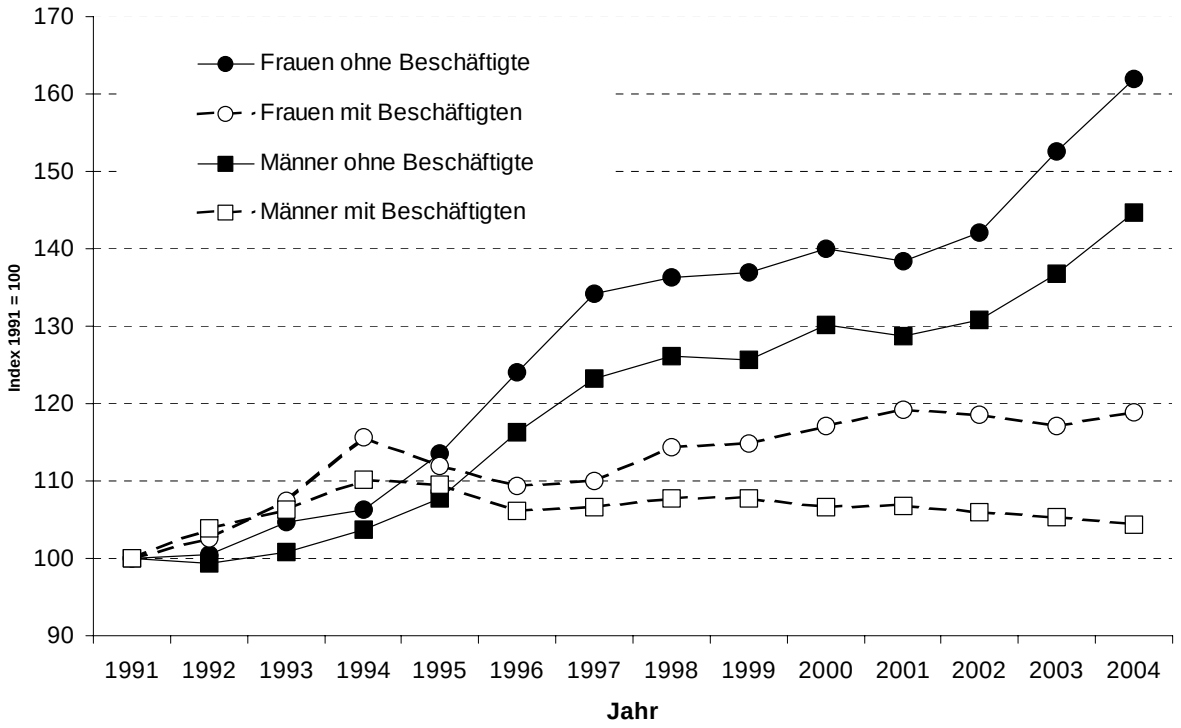
Tabelle 6.16: Selbständige mit und ohne Beschäftigte nach Geschlecht 1991 und 2004

	Frauen			Männer		
	in Tsd.	in %	Selb-quote	in Tsd.	in %	Selb-quote
	1991					
Solo-Selbständige	430	55,1	2,8	953	42,2	4,4
ArbeitgeberInnen	350	44,9	2,2	1304	57,8	6,0
	2004					
Solo-Selbständige	696	62,6	4,4	1379	50,3	7,0
ArbeitgeberInnen	416	37,4	2,6	1361	49,7	6,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Die zunehmende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen (= Solo-Selbständige) zeigt sich bereits beim Blick auf die jüngere Entwicklung (Schaubild 6.15). Während ab Mitte der 1990er Jahre die Zahl der Arbeitgeberinnen zunächst leicht zurückgegangen ist, hat sich die Zahl soloselbständiger Frauen geradezu sprunghaft nach oben bewegt. Im Zeitraum seit 1991 kamen im Bestand Soloselbständiger per saldo 266 Tsd. Frauen und damit 200 Tsd. mehr als bei den selbständigen Frauen mit Beschäftigten hinzu. Bei Männern ist die Entwicklung ähnlich, wenngleich auf höherem Ausgangsniveau.

Schaubild 6.15: Index der Entwicklung von Selbständigen mit und ohne Beschäftigte



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

7 BETRIEBLICHE MERKMALE DER VON FRAUEN GEFÜHRTEN UNTERNEHMEN

Da Frauen im Durchschnitt niedrigere Jahresumsätze erwirtschaften und weniger investieren sowie auch viel häufiger als Einzelunternehmen firmieren (z.B. Fehrenbach 2004), stellt sich die Frage, ob Frauen weniger erfolgreich sind oder anderen Konzepten und Erfolgsmaßstäben folgen. Einiges spricht dafür, dass Frauen weniger auf Wachstum und Marktmacht als auf Selbstverwirklichung und Autonomie setzen, denn sie zeigen eine höhere Arbeitszufriedenheit als ihre männlichen Pendants (Galloway et al. 2002, Buttner/ Moore 1997, Brush 1992). Unter Umständen ist der Erfolg von Frauenbetrieben weniger als üblich mit betriebswirtschaftlichen Methoden zu erfassen (vgl. Kapitel 2.2). Informationen über den Output unternehmerischer Tätigkeit von Frauen bzw. darüber welche betrieblichen Merkmale die von Frauen geführten Betriebe aufweisen, sind bisher nur durch das IAB-Betriebspanel verfügbar. Mit dem IAB-Betriebspanel können folgende ergänzende Fragen untersucht werden:

Inwiefern unterscheiden sich die betrieblichen Merkmale der von Frauen und Männern geführten Betriebe? (Kap. 7.1)

Gibt es Unterschiede im unternehmerischen Erfolg bzw. in der betrieblichen Entwicklung? (Kap. 7.2)

Bevor im Folgenden auf die Merkmale der von Frauen geführten Betriebe eingegangen wird, erfolgt ein kurzer Vergleich der Daten des IAB-Betriebspanels mit denen im Mikrozensus. Zu berücksichtigen ist dabei, dass mit dem IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst werden. Bei einem Vergleich der beiden Datenquellen können im Mikrozensus daher nur die „Selbständigen mit Beschäftigten“ herangezogen werden.

Bezogen auf die Gesamtzahl tätiger InhaberInnen, GeschäftführerInnen und Vorstände haben Frauen einen Anteil von 23%.[73] Dies deckt sich mit dem Frauenanteil an allen Selbständigen mit Beschäftigten, der sich auf der Basis von Mikrozensusdaten ergibt (Tabelle 7.1).

Tabelle 7.1: InhaberInnen*) (IAB-Panel) und Selbständige mit Beschäftigten (Mikrozensus) nach Geschlecht in Deutschland

	InhaberInnen (in Tsd.)	Anteil in %	Selb. mit Besch. (in Tsd.)	Anteil in %
Frauen	469	22,5	410	22,8
Männer	1618	77,5	1391	77,2
gesamt	2087	100,0	1801	100,0

*) dazu zählen InhaberInnen, GeschäftsführerInnen und Vorstände

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen über Schalterstelle des IAB-Betriebspanels; Statistisches Bundesamt (Mikrozensus 2000, 70%-Substichprobe), Berechnungen ifm Universität Mannheim

[73] Der Anteil von Betrieben, die ausschließlich von Frauen geführt werden („Frauenbetriebe“), liegt nur bei 17%. Da diese Differenzierung mit Hilfe der Mikrozensusdaten nicht vorgenommen werden kann, ist ein Vergleich nur wie hier vorgenommen möglich. Außerdem ist zu beachten, dass die Definition „BetriebsinhaberIn“ und „Selbständige mit Beschäftigten“ nicht vollständig deckungsgleich sind (ausführlich in Fehrenbach/ Leicht 2002).

7.1 Betriebsdemographische Merkmale von Frauen- und Männerbetrieben

In der öffentlichen Diskussion um genderspezifische Aspekte der Selbständigkeit wird häufig angeführt, dass die Betriebe von Frauen deutlich kleiner sind als die der Männer, was sich hier auch anhand der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl pro Betrieb zeigt (Tabelle 7.2). Offen blieb zumeist aber dennoch, welche Beschäftigtengröße die Betriebe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern haben.

Tabelle 7.2: Beschäftigtenkennzahlen nach Geschlecht der InhaberIn

	Frauen-betriebe	Männer-betriebe	gemischte Führung
Beschäftigte in Tsd.	2031	17998	2446
durchschnittl. Beschäftigtenzahl/Betrieb	7	15	15

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

Eine differenziertere Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass Frauenbetriebe in der Regel in der Gruppe der Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten stärker vertreten sind (88% der Frauenbetriebe gegenüber 74% der Männerbetriebe: Tabelle 7.3, Spaltenprozente). Insbesondere in der Gruppe der Mikrounternehmen mit bis zu zwei weiteren Beschäftigten liegt der Anteil mit 29% unter Frauenbetrieben um 10 Prozentpunkte höher als bei den Männerbetrieben. In etwa gleich häufig finden sich Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt man bei der Auswertung des Mikrozensus mit aktuelleren Daten (vgl. Anhang Tabelle A4).[74]

Damit ist auch der Anteil der Frauenbetriebe an allen Betrieben (Tabelle 7.3, Zeilenprozente) in den unteren Beschäftigtengrößenklassen deutlich höher als im Durchschnitt. Entsprechend lassen sich unter den Großunternehmen nur noch wenige als Frauenbetriebe charakterisieren. Dies ist sicher auch darauf zurückzuführen, dass Frauen in den Vorständen der großen Kapitalgesellschaften praktisch nicht vertreten sind (Fehrenbach/ Leicht 2002).

Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Vergleich von Frauen- und Männerbetrieben nach Umsatzgrößenklassen (hier nicht abgebildet). Nahezu zwei Fünftel aller Frauenbetriebe setzen weniger als 128 Tsd. € pro Jahr um. Im Vergleich dazu findet sich hier nur ein Fünftel aller Männerbetriebe. Dagegen sind unter den umsatzstärkeren Betrieben mit mehr als 2,6 Mio. € Jahresumsatz nur noch 3% der Frauenbetriebe zu finden, der Frauenanteil unter diesen Betrieben liegt lediglich bei 5% (Fehrenbach/ Leicht 2002: 29).

[74] Allerdings wird im Mikrozensus nach der „Anzahl der tätigen Personen im Betrieb“ gefragt, zu der dann auch Partner-/TeilhaberInnen, mithelfende Familienangehörige, geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gehören, was dann zu einer Fehleinschätzung des Beschäftigungsbeitrages der Betriebe mit dieser Datenquelle führen kann.

Tabelle 7.3: Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn

Größenklasse ...Beschäftigte	Frauen-betriebe	Männer-betriebe	gemischte Führung	gesamt
		Anzahl in Tsd.		
1-2	81	225	7	313
3-4	80	313	47	440
5-9	87	354	55	496
10-19	21	182	34	237
20-49	9	87	14	110
50-249	4	45	5	54
250 und mehr*)	0*)	8	1	9
gesamt	282	1214	163	1659
		Spaltenprozente		
1-2	28,7	18,5	4,3	18,9
3-4	28,4	25,8	28,8	26,5
5-9	30,9	29,2	33,7	29,9
10-19	7,4	15	20,9	14,3
20-49	3,2	7,2	8,6	6,6
50-249	1,4	3,7	3,1	3,3
250 und mehr*)	0,0	0,7	0,6	0,5
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
		Zeilenprozente		
1-2	25,9	71,9	2,2	100,0
3-4	18,2	71,1	10,7	100,0
5-9	17,5	71,4	11,1	100,0
10-19	8,9	76,8	14,3	100,0
20-49	8,2	79,1	12,7	100,0
50-249	7,4	83,3	9,3	100,0
250 und mehr*)	0,0	88,9	11,1	100,0
gesamt	17,0	73,2	9,8	100,0

*) Fallzahl kleiner 500
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen ifm Universität Mannheim über Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Vor diesem Hintergrund ist auch zu sehen, dass insgesamt betrachtet der durchschnittliche Umsatz in Männerbetrieben den in Frauenbetrieben erwirtschafteten Umsatz um mehr als das Siebenfache übersteigt (Tabelle 7.4). Diese Umsatzunterschiede sind teilweise das Produkt unterschiedlicher Mitarbeiterzahlen und insbesondere dadurch beeinflusst, dass Unternehmerinnen kaum Großbetriebe führen. Bei einer differenzierenden Betrachtung zeigt sich, dass in Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten sowie in Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten der durchschnittliche Umsatz in Frauenbetrieben immerhin zwischen 50% und 60% des Betriebsumsatzes in Männerbetrieben erreicht. Dagegen liegt in der Größenklasse von 10 bis 19 Beschäftigten der durchschnittliche Betriebsumsatz von Frauenbetrieben mit 2 Mio. € sogar über dem der Männerbetriebe mit 1,7 Mio. €.[75] Alles in allem ist aber festzuhalten: Betrachtet man die Beschäftigtenproduktivität, also den durchschnittlichen Umsatz pro Beschäftigten, dann ist der durchschnittliche Umsatz von nicht ganz 73 Tsd. € bei Frauenbetrieben nur rund halb

[75] Absolut und relativ betrachtet, fallen jedoch nur wenige Betriebe in diese Größenklasse.

so hoch wie der entsprechende Wert bei Männern. Ähnliche Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei der Investitionstätigkeit (vgl. Kapitel 7.2).

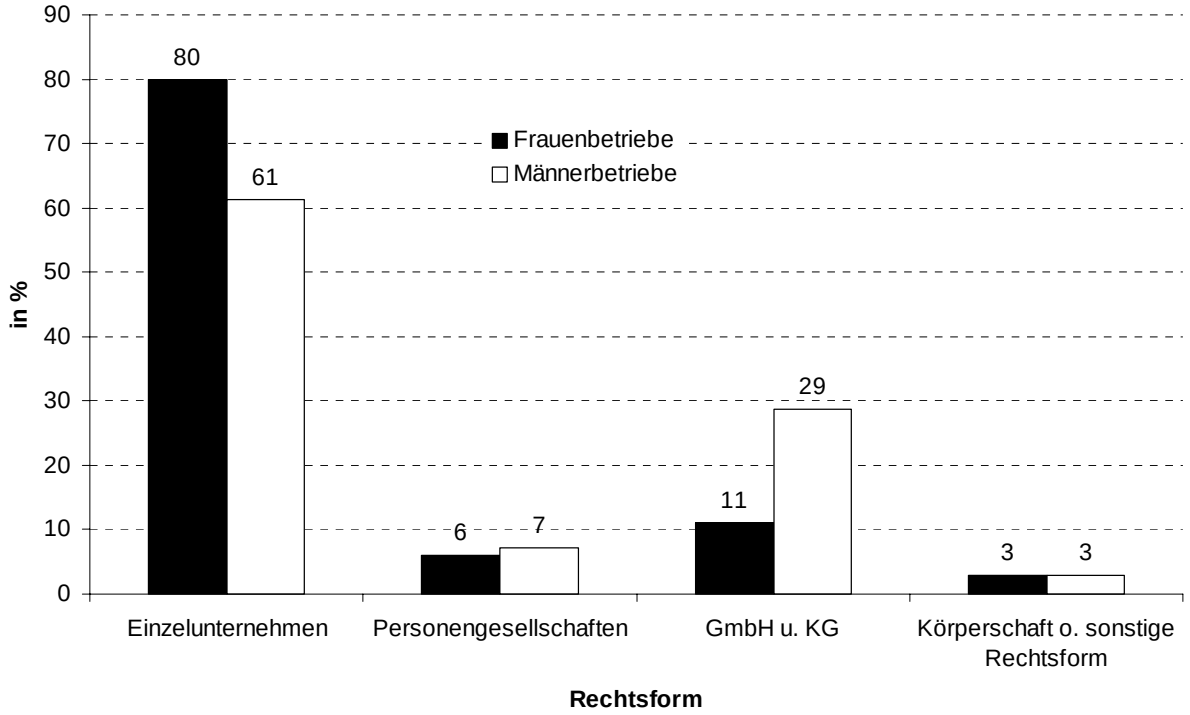
Tabelle 7.4: Durchschnittlicher betrieblicher Jahresumsatz nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn in Tsd. €*)

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

*) DM-Werte wurden in € umgerechnet.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen ifm Universität Mannheim über Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Die geringe Betriebsgröße korrespondiert mit einem höheren Anteil von Einzelunternehmen an allen Frauenbetrieben (Schaubild 7.1), der mit 80% deutlich über dem Anteil der Männerbetriebe (61%) liegt. Lediglich 11% der Frauenbetriebe firmieren in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (GmbH oder Formen der Aktiengesellschaft), gegenüber 29% der Männerbetriebe. Das bedeutet, dass Unternehmerinnen deutlich weniger von der Möglichkeit der Haftungsbeschränkung Gebrauch machen und deutet andererseits auf eine geringere Kapitalausstattung von Frauenbetrieben hin.

Schaubild 7.1: Verteilung von Frauen- und Männerbetrieben nach Rechtsform



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

Dieser Befund bestätigt sich ebenfalls bei neu angemeldeten Betrieben anhand aktuellerer Daten für 2003: Nahezu 9 von 10 Frauenbetrieben sind Einzelunternehmen, was deutlich über der entsprechenden Zahl bei Männerbetrieben liegt (etwas mehr als 7 von 10) (hier nicht abgebildet). Lediglich 6% der neu gegründeten Frauenbetriebe firmieren in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (GmbH oder Formen der Aktiengesellschaft) gegenüber 17% der neuen Männerbetriebe (vgl. Lauxen-Ulbrich/ Schwedes 2005).

7.2 Unternehmensführung und -strategie: Beispiel Investitionstätigkeit

Es wurde bereits mehrfach erwähnt, dass Frauenbetriebe kleiner sind als Männerbetriebe. Kleinbetriebe orientieren sich generell eher an lokalen Märkten. Wenn darüber hinaus, wie bei Frauenbetrieben, das Produkt vor allem in der Bereitstellung von Dienstleistungen besteht, ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese grenzüberschreitend erbracht wird, sehr gering. Im Allgemeinen besitzen lediglich produzierende Betriebe und größere Unternehmensdienstleister eine nennenswerte Exporttätigkeit. Von daher dürfte nicht verwundern, dass Frauenbetriebe zu einem geringeren Anteil im Exportgeschäft tätig sind. Insgesamt weisen lediglich 4% der Frauenbetriebe überhaupt Auslandsumsätze auf.[76]

Auch die Investitionen in Frauenbetrieben liegen niedriger als in Männerbetrieben: In Frauenbetrieben wird pro Beschäftigten mit 2.685 € jährlich nur halb so viel investiert wie in Männerbetrieben (Tabelle 7.6). Dies steht in Zusammenhang mit einer großen Zahl von Frauenbetrieben, die keine oder kaum Investitionen tätigen und damit den Durchschnittswert senken. Die Hälfte aller Frauenbetriebe gibt an, im zurückliegenden Geschäftsjahr überhaupt nicht investiert zu haben und weitere 14% geben eine Investitionssumme unter 5.000 € an (Tabelle 7.5).

Tabelle 7.5: Jährliche Investitionssumme nach Geschlecht der InhaberIn

	Frauen-betriebe	Männer-betriebe	gemischte Führung	gesamt
keine Investition	50,2	37,1	36,4	39,2
bis 5 TEUR*)	14,3	9,2	5,6	9,7
5 - 26 TEUR	21,5	25,2	23,5	24,4
26 - 128 TEUR	10,8	19,8	24,1	18,7
128 - 511 TEUR	2,2	5,9	7,4	5,4
mehr als 511 TEUR	0,7	2,9	2,5	2,5
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

*) DM-Werte wurden in € umgerechnet.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen ifm Universität Mannheim über Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Die geringe Investitionstätigkeit von Frauenbetrieben dürfte ebenfalls mit der verschiedenartigen wirtschaftlichen Orientierung, aber vor allem mit den Unterschieden in der Betriebsgrößenstruktur korrespondieren. Relativieren lassen sich diese Unterschiede wenn man die Betrachtung auf das Segment der Kleinbetriebe beschränkt und die durchschnittlichen betriebli-

[76] Zu den Befunden im Einzelnen vgl. Fehrenbach und Leicht (2002).

chen Investitionen in Frauen- und Männerbetrieben für einzelne Betriebsgrößenklassen vergleicht: In den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten fallen die Unterschiede weniger gravierend aus und in Frauenbetrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten liegen die durchschnittlichen betrieblichen Investitionen sogar 20% über der Investitionssumme in Männerbetrieben (Tabelle 7.6). Wie zuvor ausgeführt, liegt in diesem Größensegment auch der durchschnittliche betriebliche Umsatz in Frauenbetrieben höher als in Männerbetrieben. Das deutet darauf hin, dass in den größeren Frauenbetrieben (ab 10 Beschäftigte) die Unterschiede zur männlichen Vergleichsgruppe weniger stark ausgeprägt sind.[77]

Tabelle 7.6: Durchschnittliche betriebliche Jahresinvestition nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn in Tsd. €*)

	Investitionssumme	
	Frauen-betriebe	Männer-betriebe
1-4 Beschäftigte	8	14
5-9 Beschäftigte	11	24
10-19 Beschäftigte	78	65
mehr als 20 Beschäftigte	262	727
Gesamt	26	105
Investition pro Beschäftigten	2685	5031

*) DM-Werte wurden in € umgerechnet.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen ifm Universität Mannheim über Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Die objektiven Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben müssen sich nicht unbedingt in der subjektiven Einschätzung der betrieblichen Situation widerspiegeln. In der Bewertung des Stands der technischen Anlagen bspw. fällt die Einschätzung der Unternehmerinnen nicht wesentlich anders aus, als die ihrer männlichen Kollegen (vgl. Fehrenbach 2004): Ein Viertel der Unternehmer gibt an, technisch „auf dem neuesten Stand“ zu sein, unter den Unternehmerinnen sind es mit 22% kaum weniger. Dies beruht auf den Angaben sämtlicher Betriebe und begrenzt sich nicht etwa nur auf produzierende Betriebe. In die Wertung einbezogen werden so auch Praxis- oder Büroausstattung wie bspw. Personalcomputer. Der praktisch nicht vorhandene Unterschied zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern in der Einschätzung des technischen Standes bei durchschnittlich niedrigeren Investitionstätigkeiten von Unternehmerinnen liegt möglicherweise daran, dass es sich zum einen um eine subjektive Bewertung handelt[78] und zum andern, dass Frauenbetriebe im Schnitt jünger sind.

[77] In der Größenklasse mit mehr als 20 Beschäftigten ergibt der Vergleich von Frauen- und Männerbetrieben keine weiteren auswertbaren Informationen, da Frauenbetriebe keine Großunternehmen stellen. Die Mittelwerte für Männerbetriebe liegen daher weit über denen der Frauenbetriebe.

[78] Damit würde Unternehmerinnen jedoch implizit unterstellt, dass ihre Wahrnehmung hinsichtlich des aktuellen Stands der Technik von dem der Unternehmer abweicht.

8 ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende „Nationale Report Deutschland“ ist ein Produkt des Projekts „Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen“, das im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Women Way of Entrepreneurship“ von der Europäischen Kommission und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gefördert wurde. Die Ziele dieses Nationalen Reports bestanden darin, einen Überblick zum Forschungsstand zu vermitteln, aber vor allem die Entwicklung und Struktur von Gründerinnen und selbständigen Frauen sowie deren unternehmerischen Aktivitäten in Deutschland in detaillierter Form zu beschreiben. Allein schon der Titel des Gesamtprojekts, der auf einen „Women Way of Entrepreneurship“ verweist, animierte dazu, mit diesem Bericht gleichzeitig auch die Suche nach den spezifisch „weiblichen“ Charakteristika unternehmerischer Aktivitäten aufzunehmen. Von daher ziehen sich Geschlechtervergleiche durch den gesamten Report.

Es ist gemeinhin bekannt, dass Frauen in fast allen Ländern der Welt weitaus seltener als Männer ein Unternehmen gründen und führen. Gleichzeitig gibt es aber in einigen Ländern erste Anzeichen dafür, dass die unternehmerischen Aktivitäten von Frauen leichten Aufwind erfahren. So stellt sich also die Frage, welches Fazit aus dem vorliegende Bericht zur Lage und Entwicklung von Frauenselbständigkeit *in Deutschland* zu ziehen ist.

Trotz Zunahme an selbständigen Frauen anhaltender Abstand zum Niveau der Männer

Zunächst insgesamt betrachtet mischen sich einige Hoffnung weckende Veränderungen mit der ernüchternden Beobachtung, dass die Geschlechterungleichheit in der beruflichen Selbständigkeit trotz allem kaum in Auflösung gerät. So ist die Zahl selbständiger Frauen zwar seit geraumer Zeit prozentual deutlich stärker angewachsen als die selbständiger Männer. Dies ist allerdings auch das Resultat der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Denn mit dem Zustrom von Frauen auf den Arbeitsmarkt ist konsequenterweise nicht nur die Zahl der Arbeitnehmerinnen sondern auch die der Gründerinnen gestiegen. Immerhin hat sich die Gründungsneigung von Frauen leicht verbessert: Deren Selbständigenquote liegt nunmehr etwas höher als noch zu Beginn der 90er Jahre. Das Niveau an unternehmerischen Aktivitäten unter Frauen nimmt bei allem aber nur sehr langsam zu und muss auch im Zusammenhang damit gesehen werden, dass sich in Deutschland (sowie auch international) eine Renaissance selbständiger Erwerbsarbeit insgesamt bzw. geschlechterübergreifend zeigt. Unterm Strich hat sich das „gender gap“ kaum verringert. Nach wie vor ist die Selbständigenquote von Männern nahezu doppelt so hoch wie die der Frauen. Mit Blick nach vorne bildet wenigstens der Umstand einen kleinen Hoffnungsschimmer, dass der Frauenanteil an allen Neugründungen tendenziell eher wächst.

„Women Way?“ Unterschiedliche Charakteristika von Frauen- und Männerbetrieben

Da Frauen nicht nur ein schwächeres Gründungspotenzial sondern – wenn sie denn gründen – ihre Betriebe auch geringere Leistungspotenziale als die von Männern geführten aufweisen, entzündet sich eine Debatte darüber, ob Frauen weniger erfolgreich sind, oder aber

schlicht „eigenen“ Konzepten und vor allem anderen Erfolgsmaßstäben folgen. Tatsächlich fahren Frauenbetriebe durchschnittlich niedrigere Umsätze ein und tätigen weniger Investitionen. Sie gründen und führen ihr Unternehmen zudem auch häufiger als Männer ohne zusätzliche Beschäftigte und viel eher in der Rechtsform als Einzelunternehmen. Ganz offensichtlich tendieren Frauen offenbar eher dazu, zunächst mal „kleinere Brötchen“ zu backen. Allerdings zeigen Frauen auch eine leicht höhere Arbeitszufriedenheit als ihre männlichen Pendants. Zudem rückt bei ihnen das Motiv, durch Selbständigkeit „mehr verdienen zu können“, nicht so stark in den Vordergrund. Insofern spricht zunächst einiges dafür, dass Frauen weniger auf Wachstum und Marktmacht als vielmehr auf Selbstverwirklichung und Autonomie setzen.

Diese Beobachtungen mögen als Hinweis gelten, dass sich die frauenspezifischen Existenzgründungsberatungsstellen mit anderen Erwartungen, Haltungen und Bedürfnissen auseinander zu setzen haben als dies in herkömmlichen Gründerzentren der Fall ist, wo die Unternehmensplanung stärker durch von Männern geprägte Attitüden beeinflusst wird. Unter Umständen ist der Erfolg von Frauenbetrieben weniger als ansonsten üblich mit der betriebswirtschaftlichen Messlatte zu erfassen.

Andere Ressourcen, andere Ausgangsbedingungen

Andererseits starten Frauen in der Regel auch mit anderen Voraussetzungen in die Selbständigkeit. Mit entscheidend für Geschlechterdifferenzen im Gründungsgeschehen sind vor allem die jeweils zugrunde liegenden Ressourcen und damit die Frage, in welchem Umfang Frauen auf Berufs- oder Arbeitserfahrung sowie auf formales Humankapital zurückgreifen können. Während der Anteil der aus der Arbeitslosigkeit flüchtenden „neuen“ Selbständigen bei Frauen und Männern in etwa gleich groß ist, stand unter den Frauen ein ungefähr doppelt so hoher Anteil dem Arbeitsmarkt unmittelbar vor der Gründung gar nicht zur Verfügung. Dies mag ein Anzeichen dafür sein, dass frauentypische Biographien häufiger durch Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet sind und der Schritt in die Selbständigkeit viel eher als bei Männern als nächst möglicher Weg gesucht wird, überhaupt auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Allerdings gründen (auch) Frauen überwiegend aus einer abhängigen Beschäftigung, was die Bedeutung von Arbeitserfahrung unterstreicht. Dennoch unterscheiden sich die gründungsrelevanten Ressourcen der Geschlechter beträchtlich. Zwar haben die jüngeren Frauen in punkto formaler Bildung die Männer längst nicht nur ein-, sondern gar überholt, doch bleibt die berufliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bestehen. Frauen ergreifen andere Berufe, die häufig weniger Gelegenheiten bieten, um eine unternehmerische Laufbahn einzuschlagen. Soweit sie dennoch Berufe mit einer Option auf Selbständigkeit verfolgen, gründen sie in einschlägigen und eher traditionellen Sektoren. Fast ein Drittel aller selbständigen Frauen verdient sich den Lebensunterhalt im Handel oder Gastgewerbe und eine weiteres Drittel im Bereich persönlicher und kurativer Dienstleistungen, von der Körperpflege bis zu den Heil- und Pflegeberufen. Demgegenüber ist im Verarbeitenden Gewerbe nur jede siebte und im Baugewerbe sogar nur jede zwanzigste Unternehmerperson weiblichen Geschlechts.

Auch dies ist ein deutlicher Indikator dafür, dass sich Frauen- und Männerbetriebe deutlich unterscheiden, aber auch von unterschiedlichen Ressourcen geleitet werden.

Jüngere Entwicklungen deuten jedoch darauf hin, dass Bewegung in einige Strukturen kommt. Prozentual nimmt der Umfang selbständiger Frauen nicht nur in den kurativen, sondern auch in den wissensintensiven unternehmensorientierten Dienstleistungen stärker als bei Männern zu. Dies, wie auch der „Gründerinnenboom“ der vergangenen Jahre insgesamt, ist im wesentlichen ein Resultat des starken Zustroms von Akademikerinnen auf den Arbeitsmarkt und dabei auch in die Selbständigkeit. Die Zahl hochqualifizierter Unternehmerinnen hat sich seit Anfang der 90er Jahre mehr als verdoppelt.

Zwischen Beruf und Familie: Selbständigkeit löst bedingt Vereinbarkeitsproblematik

Vielfach wird die Lebensform oder Familienverantwortung und dabei der Wunsch nach Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als gewichtige Determinante beruflicher Selbständigkeit von Frauen gewertet. Der Umstand, dass Frauen mit jüngeren Kindern mit höherer Wahrscheinlichkeit als solche ohne Kinder einer selbständigen Erwerbsarbeit nachgehen und sich auch die Lebensformen von abhängig beschäftigten und selbständigen Frauen kaum unterscheiden, weist darauf hin, dass Familienverantwortung (die traditionell noch immer eher von Frauen wahrgenommen wird) einer unternehmerischen Tätigkeit nicht unbedingt im Wege steht. Mehr noch: Sie kann unter Umständen mehr Autonomie und damit Flexibilität im Arbeitsleben verschaffen.

Eine andere Frage ist jedoch, wie viele Frauen unter solchen Umständen ihre volle Arbeitskraft einbringen können. Zwar arbeiten selbständige mehr als abhängig beschäftigte Frauen, aber auch deutlich weniger als selbständige Männer. Ganz offensichtlich ist das Zeitbudget selbständiger Mütter durch Familienpflichten begrenzt. Je jünger die Kinder desto geringer sind die Arbeitszeiten. Flexibilitätsspielräume in der Arbeitsorganisation werden jedoch von selbständigen Müttern nicht unbedingt stärker genutzt. Selbständige Frauen arbeiten zwar insgesamt eher als andere hauptsächlich zu Hause. Belege jedoch, dass selbständige Mütter häufiger als Selbständige ohne minderjährige Kinder in ihren Privaträumen, am Wochenende oder abends arbeiten, waren nicht zu finden. Das heißt, diese Spielräume nutzen auch andere selbständige Frauen ohne Kinder und sie hängen zudem auch vom Beruf und wirtschaftlichen Tätigkeitsfeld ab. Letztlich ist „Familie“ folglich ein durchaus wichtiger, aber eben kein alles entscheidender Faktor für den Umfang und das Profil weiblicher Selbständigkeit.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Insgesamt betrachtet zeigt der Report, dass Frauen in der beruflichen Selbständigkeit noch immer stark unterrepräsentiert sind und ihre unternehmerischen Neigungen, soweit sie welche entwickeln, teilweise von anderen Motiven, Prämissen, Gelegenheiten, aber auch von anderen Ressourcen und Restriktionen gelenkt werden. Insofern findet sich, wie der Titel des Projekts nahe legt, zwar ein spezifisch „weiblicher Weg“ ins Unternehmertum, der allerdings nicht nur auf der freien Wahl der Mittel, sondern auch auf Defiziten und Hindernissen beruht. Diese verschiedenen Einflussfaktoren müssen beim weiteren Aufbau der Informations- und Beratungsinfrastruktur für Gründerinnen berücksichtigt werden. Der Bericht weist

schließlich zudem darauf hin, in welchen Bereichen Frauen langsam aufholen und welchen Stellenwert dabei Bildung und Wissen gewinnen.

Jeglicher Ausblick muss auch einen Rückblick nehmen, denn die Ursachen für die schwache unternehmerische Präsenz von Frauen gehen weit zurück und beruhen offenbar auf traditionellen Leitbildern und Rollenvorstellungen, die sich trotz aller Angleichungstendenzen als äußerst zählebig erweisen. Andere Studien haben darauf hingewiesen, dass Geschlechterdifferenzen in Bezug auf unternehmerische Neigungen bereits in einer frühen Phase der Sozialisation auftreten. Von daher müssen die Hebel zur Förderung des Gründungspotenzials von Frauen auf mehreren Ebenen, jedenfalls nicht nur in den Beratungsstellen, sondern bereits in einem frühen Stadium bzw. letztlich an den Basisinstitutionen von Schule, Ausbildung und Familie ansetzen.

Dies zurückzuverfolgen war nicht Aufgabe des vorliegenden Reports. Doch möglicherweise wäre das Werk noch detaillierter und umfassender ausgefallen, hätten wir uns nicht im Wesentlichen an die von den transnationalen Partnern vereinbarten Indikatorenliste gehalten. Dies war aber ohnehin notwendig, da die Fülle der hier verwendeten Daten bereits jetzt schon viel Zeit für deren Aufarbeitung und Interpretation in Anspruch nahm. Dieser Report müsste daher in ein kontinuierliches Berichtswesen münden. Es ist zu wünschen, dass hierfür nicht nur auf nationaler Ebene, sondern auch in anderen Ländern die organisatorischen und materiellen Voraussetzungen geschaffen werden, um auf der Grundlage systematischer Vergleiche die Strategien und Instrumente der Gründerinnenförderung verbessern und weiterentwickeln zu können.

9 LITERATUR

Aldrich, H. (1989): Networking among women entrepreneurs, in: Hagan, O., Rivdum, C. & Sexton, D. (1999), Women owned business, New York: 103-132.

Anna, A.L., Chandler, G.N., Jansen, E. & Mero, N.P. (1999): Women business owners in traditional and non-traditional Industries, in: Journal of business Venturing, Vol. 15, No. 3: 279-303.

Arai, A.B. (2000): Self-Employment as a Response to the Double Day for Women and Men in Canada, in: Canadian Review of Sociology and Anthropology (CRSA/RCSA): 125-142.

Arum, R. (1997): Trends in Male and Female Self-Employment: Growth in a New Middle Class or Increasing Marginalization of the Labor Force? In: Research in Stratification and Mobility, Vol. 15: 209-238.

Arum, R. & Müller, W. (2004): The Reemergence of Self-Employment: Comparative Findings and Empirical Propositions, in: Arum, R. & Müller, W. (Hg.), The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality, Princeton University Press.

Backes-Gellner, U. & Kay, R. (2003): Unternehmerinnen in Deutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA, Hg.) - Langfassung -, Dokumentation Nr. 522.

Beckmann, P. (Hg.) (1996): Gender specific occupational Segregation. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 188, Nürnberg.

Biersack, W. (2002): Überblick zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen nach Berufen, in: Engelbrech, G. (Hg.), Arbeitsmarktchancen von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 258, Nürnberg: 127-144.

Boden, R.J. (1999): Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment. Gender Differences in Self-Employment Selection, in: American Journal of Economics and Sociology, Vol. 58, No. 1: 71-84.

Boden, R.J. & Nucci, A.R. (2000): On the survival Prospects of mens and womens new business ventures, in: Journal of Business Venturing, Vol. 15: 347-362.

Bonacker, M., Buschmann, B. & Caspari, A. (2002): Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen. Analysen und Potenziale. Schriftenreihe des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Bd. 218, Stuttgart u.a.

Brandstätter, H. (1997): Becoming an Entrepreneur – a question of personality Structure?, in: Journal of Economic Psychology, Vol. 18: 157-177.

Brüderl, J. & Preisendörfer, P. (1998): Network Support and the Success of Newly Founded Business, in: Small Business Economics, Vol. 10, No. 3: 213-225.

Brush, C & Hisrich, R. (1999): Women-Owned Businesses: Why Do They Matter? In: Acs, Z.J. (Hg.): Are Small Firms Important?, Boston: 111-127.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2002): Studierende und Selbständigkeit, Ergebnisse der EXIST-Studienbefragung, Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2004): Bilanz 2003 zur Chancengleichheit. Pressemitteilung Nr. 127/2004 (veröffentlicht am 29.01.2004, Thema: Gleichstellung).

Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFG) (1978): Frauen zwischen Familie und Beruf. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Stuttgart u.a.

Buttner, E.H. & Moore, D. P. (1997): Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self Reported Motivations and Correlates with Success, in: Journal of Business Venturing, Vol. 35, No. 1.

Caputo, R.K. & Dolinsky, A. (1998): Womens Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members, in: Journal of Small Business Management, Vol. 36, No. 3: 8-17.

Carr, D. (1996): Two Paths to Self-Employment? In: Work and Occupations, Vol. 23, No. 1: 26-53.

Carter, S. (2000): Gender and Enterprise, in: Carter, S. & Dylan, J-E. (Hg.), Enterprise and Small Business - Principles, Practice and Policy. Harlow: 166-181.

Carter, S. & Rosa, P. (1998): The financing of male- and female-owned businesses, in: Entrepreneurship and Regional Development, Vol. 10, No. 3: 203-224.

Davis, A. B. & Aldrich, H. E. (2000): The Organizational Advantage? Social Capital, Gender, and Small Business Owners' Access to Resources. Discussion paper for the 2000 American Sociological Association meeting.

Devine, T. (1994): Characteristics of Self-Employed Women in the United-States, in: Monthly Labor Review, Vol. 03/94: 20-34.

Döbler, T. (1998): Frauen als Unternehmerinnen. Erfolgspotentiale weiblicher Selbständiger, Wiesbaden.

Du Rietz, A. & Henrekson, M. (2000): Testing the Female Underperformance Hypothesis, in: Small Business Economics, Vol. 14, No. 1: 1-10.

Engel, D. & Fryges, H. (2002): Die Bereitstellung von Standardauswertungen zum Gründungsgeschehen in Deutschland und Österreich für externe Datennutzer, Version 2002-06, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Mannheim.

Engelbrech, G. (1996): Vocational Training and Gender – Specific Development of Income in West Germany, in: Beckmann, P. (Hg.), Gender Specific Occupational Segregation. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 188, Nürnberg: 132-152.

Engelbrech, G. & Jungkunst, M. (2001): Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kurzbericht, Nr. 2.

Erikson, R. & Goldthorpe, J. (1992): The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies, Oxford.

Fehrenbach, S. (2004): Charakteristika der von Frauen und Männern geführten Betriebe, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 170-193.

Fehrenbach, S. & Leicht, R. (2002): Strukturmerkmale und Potentiale der von Frauen geführten Betriebe in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand der Daten des IAB-Betriebspanels. Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Grüne Reihe, Nr. 47.

Franco, A. & Winqvist, K. (2002): Wochenendarbeit von Frauen und Männern und ihre familiäre Situation, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, No. 14.

Galloway, L., Brown, W. & Arenius, P. (2002): Gender-Based differences in entrepreneurial behavior, in: Entrepreneurship and Innovation, Vol. 05, No. 02: 109-119.

Gatewood, E.J., Shaver, K.G. & Gartner, W.B. (1995): A Longitudinal Study of Cognitive Factors Influencing Start-up Behaviors and Success at Venture Creation, in: Journal of Business Venturing, Vol. 10: 371-391.

Georgellis, Y. & Wall, H.J. (1998): Gender Differences in Self-Employment: Panel Evidence from the Former West Germany, in: Discussion Paper in economics. Birkbeck College. University of London, No. 3: 15-23.

Gottschall, K. & Betzelt, S. (2003): Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen – Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen, in: Gottschall, K. & Voß, G. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben, München/Mering: 203-229.

Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties, in :American Journal of Sociology, Vol. 78: 1360-1380.

Granovetter, M. (1984): Small is bountiful: Labor markets and establishment size, in: American Sociological Review, Vol. 49: 323-334.

Hakim, C. (1998): Social Change and Innovation in the Labor Market, Oxford, New York.

Hillmann, F. (1998): Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe, in: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin: Discussion Paper FS 98-107.

Hinz, T. & Schübel, T. (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben, in: Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg: 218-236.

Hodenius, B. (1994): Berufliche Selbständigkeit von Frauen: Ein Aufbruch zu neuen Ufern? Theoretische Verortung und Untersuchung der neueren Entwicklung, Dissertation Uni Bamberg.

Hoffmann, E. (1999): International Statistical Comparisons of Occupational and Social Structures: Problems, Possibilities and the Role of ISCO-88. (http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/iscopres.pdf).

Hundley, G. (2000): Male / Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 54, No. 1: 95-114.

ifm (2000): Geschlechtstypische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Grüne Reihe, Nr. 40.

International Labour Organization (1990): International Standard Classification of Occupation (ISCO-88). (Download Deutsch: http://www.warwick.ac.uk/ier/isco/germ/german1.html).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.) (2000): Codebook zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Betriebspanel 2000, Nürnberg.

Jansen, M. & Nienhaus, M. (2003): Wege in die „neue“ Selbständigkeit. Erfahrungen und Handlungsempfehlungen von Akteuren im regionalen Gründungsgeschehen, Köln.

Jungbauer-Gans, M. (2000): Unternehmerinnen und soziale Netzwerke. Theoretische Überlegungen zum Erfolg von Betriebsinhaberinnen, in: Brandhauer-Schöffmann, I. und Bendl, R. (Hg.): Unternehmerinnen. Geschichte und Gegenwart selbständiger Erwerbstätigkeit von Frauen, Frankfurt: 274-289.

Jungbauer-Gans, M. (1999): Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in selbständiger und abhängiger Beschäftigung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 51, Nr. 2: 364-390.

Jungbauer-Gans, M. (1994): Existenzgründerinnen – Betriebliche Merkmale und Erfolg neugegründeter „Frauenbetriebe“, Stuttgart.

Jungbauer-Gans, M. (1993): Frauen als Unternehmerinnen, in: Beiträge zur Gesellschaftsforschung, Bd. 11, Frankfurt a.M.

Jungbauer-Gans, M. & Preisendörfer, P. (1992): Frauen in der beruflichen Selbständigkeit. Eine erfolgversprechende Alternative zur abhängigen Beschäftigung? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 21, Nr. 1: 61-77.

Jungbauer-Gans, M. & Ziegler, R. (1991): Sind Betriebsgründerinnen in der Minderheit benachteiligt?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 43, Vol. 4: 720-738.

Kalleberg, A.L. & Leicht, K.T. (1991): Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success, in: Academy of Management Journal, Vol. 34, No. 1: 136-161.

Kehlbeck, H. & Schneider, U. (1999): Frauen als Zielgruppe von Existenzgründungen unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsaspekte. Eine Untersuchung im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung, Hamburg.

Kerkhoff, E., Ballarini, K. & Keese, D. (2004): Generationswechsel in mittelständischen Unternehmen. Das Nachfolgegeschehen in Baden-Württemberg. Karlsruhe.

Kieschke, Ulf (2004): Personale Merkmale unternehmerischer Tätigkeit im Geschlechtervergleich, in: KfW Bankengruppe (Hg.), Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis, Heidelberg:

Lauterbach, W. (1991): Erwerbsmuster von Frauen. Entwicklungen und Veränderungen seit Beginn dieses Jahrhunderts, in: Mayer, K.U., Allmendinger, J. & Huinik; J. (Hg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, New York: 23-56.

Lauterbach, W., Huinink, J. & Becker, R. (1994): Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen: Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive, in: Beckman, P. & Engelbrech, G. (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück?, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 179, Nürnberg: 175-208.

Lauxen-Ulbrich, M. & Fehrenbach, S. (2003): Zur Verfügbarkeit von Daten über Gründerinnen und selbständige Frauen eine Bestandsaufnahme (http://www.ifm.uni-mannheim.de unter Forschungsprojekte „Women Way of Entrepreneurship“).

Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2004a): Vorläufiges Konzept für ein regelmäßiges Reporting zur Struktur und Entwicklung von Gründerinnen und selbständigen Frauen (Download unter: http://www.ifm.uni-mannheim.de unter Forschungsprojekte: Women Way of Entrepreneurship).

Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2004b): Wirtschaftliche und berufliche Orientierung von selbständigen Frauen, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 72-96.

Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2003a): Unternehmerin und daneben auch noch Kinder? Lebensformen und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand von Mikrozensusdaten, Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Grüne Reihe, Nr. 51.

Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2003b): First statistical Overview - National Report on Women (Start-up)Entrepreneurs and Female Self-employment in Germany (http://www.ifm.uni-mannheim.de unter Forschungsprojekte „Women Way of Entrepreneurship“).

Lauxen-Ulbrich, M. & Leicht, R. (2002): Entwicklung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand der Daten des Mikrozensus, Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Grüne Reihe, Nr. 46.

Lauxen-Ulbrich, M., Leicht, R. & Fehrenbach, S. (2004): Flexibel zwischen Familie und Beruf? Zur Lebens- und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 138-169.

Lauxen-Ulbrich, M. & Schwedes, S. (2005): Unternehmensgründungen und -schließungen durch Frauen und Männer in Deutschland (im Erscheinen).

Lehnert, N. (2004): Gründungsverhalten von Frauen im Spiegel des DtA-Gründungsmonitors, in: KfW Bankengruppe (Hg.), Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis, Heidelberg: 71-81.

Leicht, R. (2003): Profil und Arbeitsgestaltung soloselbständiger Frauen und Männer: Versuch einer empirischen Verortung von Ein-Personen-Unternehmer/innen, in: Gottschall, K. & Voß, G.G. (Hg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/Mering: 231-260.

Leicht, R. (2000): ’Die Neuen Selbständigen‘ arbeiten alleine. Wachstum und Struktur der Solo-Selbständigen in Deutschland, in: Internationales Gewerbearchiv 48: 75- 90.

Leicht, R. & Lauxen-Ulbrich, M. (2004): Umfang und längerfristige Entwicklung selbständiger Frauen, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 41-53.

Leicht, R., Lauxen-Ulbrich, M. & Strohmeyer, R. (2004): Selbstständige Frauen in Deutschland: Umfang, Entwicklung und Profil, in: KfW Bankengruppe (Hg.), Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis, Heidelberg: 1-32.

Leicht, R. & Lauxen-Ulbrich, M. (2002): Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen, Download-Paper Nr. 3.

Leicht, R., Leiss, M. & Fehrenbach, S. (2003): Self-employed Italians and Italian firms in Germany. Lavoratori autonomi Italiani e imprese italiane in Germania (unveröffentliches Manuskript ifm Universität Mannheim).

Leicht, R. & Philipp, R. (2005): Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine?, in: Welter, F. (Hg.), Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik, Veröffentlichungen des Round Table Mittelstand, Band 4, Berlin: 131-154.

Leicht, R. & Welter, F. (Hg.) (2004): Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe.

Leicht, R., Welter, F. & Fehrenbach, S. (2004): Geschlechterunterschiede in beruflicher Selbständigkeit: Zum Stand der Forschung, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 10-40.

Lohmann, H. (2001): Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the U.S., Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), working paper, No. 38.

Lohmann, H. & Luber, S. (2004): Trends in Self-Employment in Germany: Different Types, Different Developments, in: Arum, R. & Müller, W. (Hg.): The Reemergence of Self-Employment: A Cross-National Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality, Princeton University Press.

Longstreth, M., Stafford, K. & Mauldin, T. (1987): Self-Employed woman and their families: time use and socioeconomic characteristics, in: Journal of Small Business Management, Vol. 25, No. 3: 20-37.

Loscocco, K. & Leicht K. (1993): Gender, Work-Family Linkages, and Economic Success Among Small Business Owners, in: Journal of Marriage and The Family, Vol. 55: 875-887.

McManus, P.A. (2001): Women´s Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations, in: International Journal of Sociology, Vol. 31, No. 2: 70-97.

Merz, J., Loest, O. & Simon, A. (2001): Existenzgründung – Wie werde ich selbständig, wie werde ich Freiberufler, in: Merz, J. (Hg.): Existenzgründung 1. Tipps, Training und Erfahrungen, Baden-Baden: 1-36.

Metzger, G. (2003): Die Bereitstellung von Standardauswertungen zum Gründungsgeschehen in Deutschland und Österreich für externe Datennutzer. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), 2003-02.

Meyer, R. & Harabi, N. (2000): Frauen-Power unter der Lupe. Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern, Discussion Paper 2000-4 FH Solothurn.

Müller, G.F. (2000): Dispositionelle und geschlechtsspezifische Besonderheiten beruflicher Selbständigkeit, in: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie Jg. 21, Nr. 4: 319-329.

Müller, G.F. (2000): Selbständig organisierte Erwerbstätigkeit, in: Schuler, H. (Hg.): Enzyklopädie für Psychologie, D, III, Bd. 4: Organisationspsychologie – Gruppe und Organisation, Göttingen: 999-1045.

Müller, W. & Arum, R. (2004): Self-Employment Dynamics in Advanced Economies, in: Arum, R. & Müller, W. (Hg.): The Reemergence of Self-Employment: A Cross-National Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality, Princeton University Press.

Nasner, H. (1994): Geförderte Unternehmensgründungen von Frauen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Baden-Württemberg, in: Schmude, J. (Hg.): Neue Unternehmen, Heidelberg: 74-88.

Nave-Herz, R. (1993): Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland, Bundeszentrale für politische Aufklärung, Bonn.

Nave-Herz, R. (2002): Wandel und Kontinuität in der Bedeutung, in der Struktur und Stabilität von Ehe und Familie in Deutschland, in: Nave-Herz, R. (Hg.), Kontinuität und Wandel der Familie in Deutschland, Stuttgart: 45-70.

North, D. (1990): Institutions, institutional change and economic performance, Cambridge.

OECD (2004): Women's Entrepreneuership: Issues and Policies. 2nd Conference of Ministers Responsible for Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy: Towards a More Responsible and Inclusive Globalisation, Istanbul (Turkey).

OECD (2001): Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefits of Globalisation and the Knowledge-based Economy, Paris.

OECD (2000a): Improving Knowledge about Women´s Entrepreneurship, Background Report by Günsely Baygan for Workshop No. 4 of the Conference "Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefits of Globalisation and the Knowlegde-Based Economy", Paris: 29-30.

OECD (2000b): Employment Outlook 2000, Chapter 5: The partial Re-emergence of Self-Employment, Paris.

OECD (1998): Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises, Paris.

Orser, B.J., Hogarth-Scozz, S. & Riding, A.L. (2000): Firm Performance, Firm Size and Management Problem Solving, in: Journal of Small Business Management, Vol. 38, No.4.

Ostner, I. & Willms, A. (1983): Strukturelle Veränderungen der Frauenarbeit in Haushalt und Beruf?, in: Krise in der Arbeitsgesellschaft? Verh. des 21. Dt. Soziologentages 1982.

Peukert, R. (1999): Familienformen im sozialen Wandel, Opladen.

Pinl, C. (2003): Uralt, aber immer noch rüstig: der deutsche Ernährer, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ), B44/2003, 6-11.

Piorkowsky, M.-B. (2005a): Teilzeitselbständigkeit, in: Welter, F. (Hg.), Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik, Veröffentlichungen des Round Table Mittelstand, Band 4, Berlin: 155-174.

Piorkowsky, M.-B. (2005b): Neue Kulturen der Selbstständigkeit. Vortrag auf der Tagung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (01. Februar 2005), Berlin.

Piorkowsky, M.-B. (2001): Existenzgründungsprozesse im Zu- und Nebenerwerb von Frauen und Männern. Eine empirische Analyse der Bedingungen und Verläufe bei Gründungs- und Entwicklungsprozessen von Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte, Bonn.

Polachek, S.W. (1976): Occupational Segregation: An Alternative Hypothesis, in: Journal of Contemporary Business, No. 5.

Pollak, R. (2003): Soziale Durchlässigkeit in Westdeutschland gestiegen, in: ZUMA (Hg.): Informationsdienst Soziale Indikatoren, Mannheim, Ausgabe 29: 8-11.

Rehkugler, H., Voigt, M. & Schilling, A. (1993): Unternehmerinnen – geschlechtsspezifische Besonderheiten der Gründung und Führung von Unternehmen, DFG-Forschungsprojekt, Bamberger Betriebswirtschaftliche Beiträge Nr. 92.

Rosa, P., Carter, S. & Hamilton, D. (1996): Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insights from a British Study, in: Small Business Economics, Vol. 8, No. 6: 463-478.

Schiller, B.R. & Crewson, P.E. (1997): Entrepreneurial Origins: A Longitudinal Inquiry, in: Economic Inquiry, Vol. XXXV, No. 07: 523-531.

Semlinger, K. (1998): Das Gründungsgeschehen in Deutschland – die Entwicklung in den 90er Jahren, Berlin.

Sommerkorn, I.H. & Liebsch, K. (2002): Erwerbstätige Mütter zwischen Beruf und Familie: Mehr Kontinuität als Wandel, in: Nave-Herz, R. (Hg.), Kontinuität und Wandel der Familie in Deutschland, Eine zeitgeschichtliche Analyse, Stuttgart: 37-49.

Sonfield, M., R. Lussier, J. Corman & M. McKinney. (2001): Gender Comparisons in Strategic Decision-Making: An Empirical Analysis of the Entrepreneurial Strategy Matrix, in: Journal of Small Business Management, Vol. 39, No. 2: 165-173.

Statistisches Bundesamt (2004): Frauen in Deutschland. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2003a): Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland – Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen – Projektbericht, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2003b): Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland – Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen – Materialband 2: Selbständige und Gründerpersonen, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2003c): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2002, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Wiesbaden.

Sternberg, R. & Lückgen, I. (2005): Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2004, Köln.

Sternberg, R., Bergmann, H. & Lückgen, I. (2004): Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2003, Köln.

Sternberg, R., Bergmann, H. & Tamasy, C. (2003): Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2002, Köln.

Sternberg, R., Bergmann, H. & Tamasy, C. (2002): Global Entrepreneurship Monitor Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2001, Köln.

Stimpson, D.V. (1996): Attitudinal Characteristics of Male and Female Entrepreneurs, Managers and Business Owners, in: Klandt, H. (Hg.) (2001): IntEnt 96, Internationalizing Entrepreneurship Education and Training: 360-369.

Storey, D.J. (1994): Understanding the Small Business Sector, New York/London.

Strohmeyer, R. (2004a): Berufliche Ausbildung und Gründungsaktivitäten im Geschlechtervergleich, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 97-118.

Strohmeyer, R. (2004b): Studienfachwahl und berufliche Platzierung von selbständigen Akademikerinnen, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 119-137.

Strohmeyer, R. & Lauxen-Ulbrich (2003): Die Wirkung partner- und familienbezogener Ressourcen und Restriktionen auf die Gründungsaktivitäten von Frauen, Beitrag zur 3. Mikrozensus – Nutzerkonferenz: "Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt" am 10. – 11. Oktober 2003 in Mannheim.

Strohmeyer, R. & Tonoyan, V. (2004): Determinants of Performance and Employment Growth in Small Ventures: Comparison of Female vs. Male Owned Businesses in Germany, Babson-Kauffman Entrepreneurship Research Conference, University of Glasgow, Scotland.

Tchouvakhina, M. (2004): Gründungsbesonderheiten von Frauen - Ergebnisse einer explorativen Studie, in: KfW Bankengruppe (Hg.), Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis, Heidelberg: 83-108.

Tonoyan, V. & Strohmeyer, R. (2004): How Difficult Is It to Start Own Businesses? An Examination by Gender in 19 Western European Countries, 4th International Entrepreneurship Forum Conference, Paris.

Veil, Mechthild (2003): Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland, in Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ), B44/2003, 12-22.

Verheul, I. & Thurik, R. (2001): Start-Up Capital: „Does Gender Matter?“, in: Small Business Economics, Vol. 16: 329-345.

Voigt, M. (1994): Unternehmerinnen und Unternehmenserfolg: geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Gründung und Führung von Unternehmen. Wiesbaden.

Wagner, J. (2004): What a difference a Y makes - female and male nascent entrepreneurs in Germany, IZA DP, No. 1134, Bonn.

Wagner, P. & Wießner, F. (1999): Klein und fein – arbeitslose Frauen gründen Unternehmen, in: Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Frauen und Existenzgründung, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 40: 3307-3321.

Watkins, J.M. & Watkins, D.S. (1986): The Female Entrepreneur: Her Background and Determinants of Business Choice – Some British Data, in: Frontiers of Entrepreneurship Research: 271- 288.

Watson, J. (2003): Failure rates for female-controlled business: Are they different?, in: Journal of Small Business Management, Vol. 41, No. 3: 262-277.

Watson, J & Robinson, S. (2003): Adjusting for risk in comparing the performances of male and female-controlled SME´s, in: Journal of Business Venturing, Vol. 18: 773-788.

Welter, F. (2004a): Gründerinnenpotenziale, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 54-71.

Welter, F. (2004b): Rahmenbedingungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland, in: Leicht, R. & Welter, F. (Hg.), Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe: 194-213.

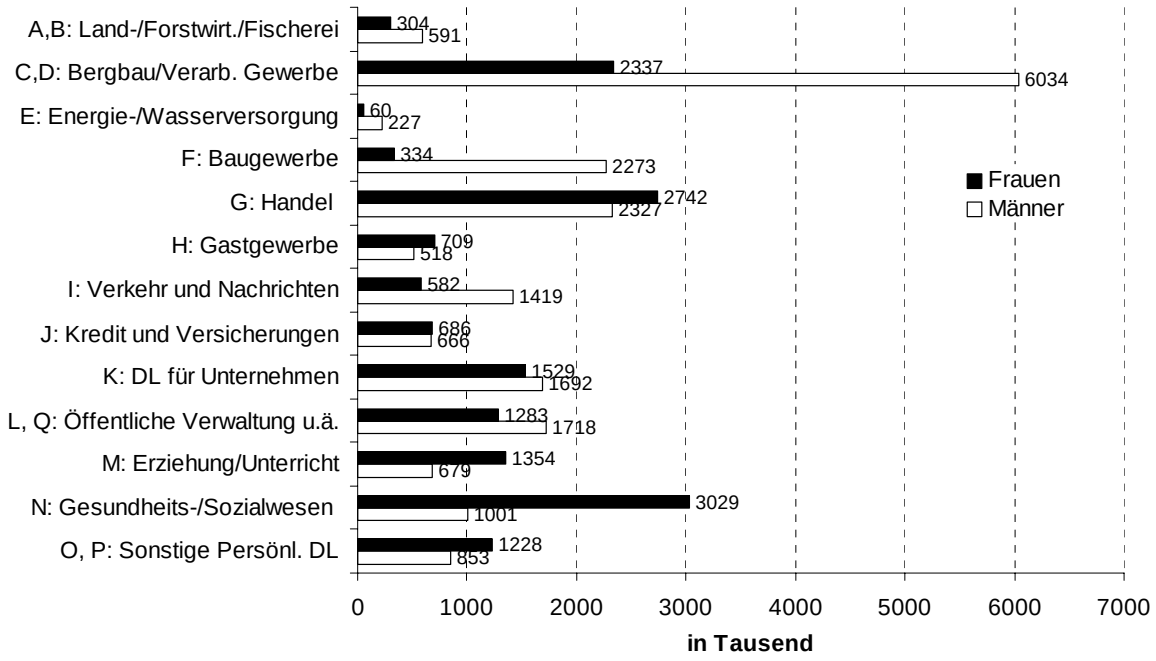
Welter, F. (2000): Gründungspotenzial und Gründungsprozess in Deutschland – Eine konzeptionelle und empirische Betrachtung. Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Vol. 4, Essen.

Welter, F. & Lagemann, B. unter Mitarbeit von Milena Stoytcheva (2003): Gründerinnen in Deutschland - Potenziale und institutionelles Umfeld. Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Heft 41, Bottrop.

Ziegler, R. (2000): Überlebens- und Erfolgschancen neugegründeter Betriebe in den alten und den neuen Bundesländern, in: Buttler, G., Herrmann, H., Scheffler, W. & Voigt, K.-I. (Hg.).: Existenzgründung. Rahmenbedingungen und Strategien, Heidelberg: 33-48.

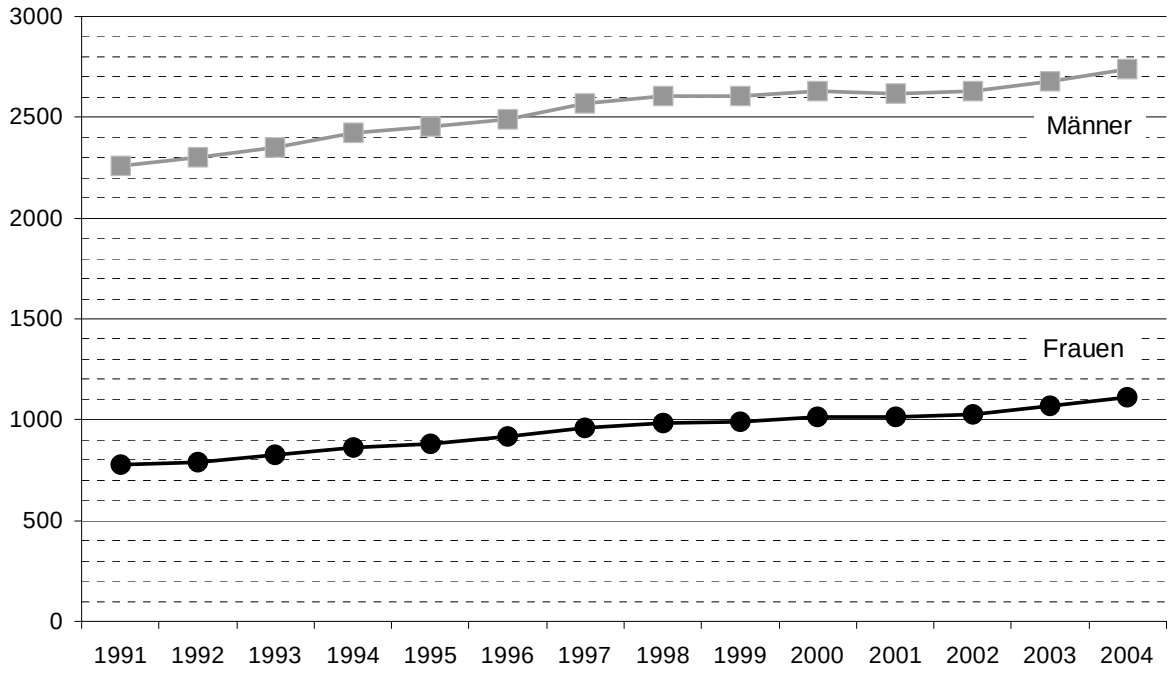
10 ANHANG

Schaubild A1: Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht 2003 (absolut)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Schaubild A2: (Absolute) Entwicklung der Selbständigen nach Geschlecht 1991-2004 (absolut)



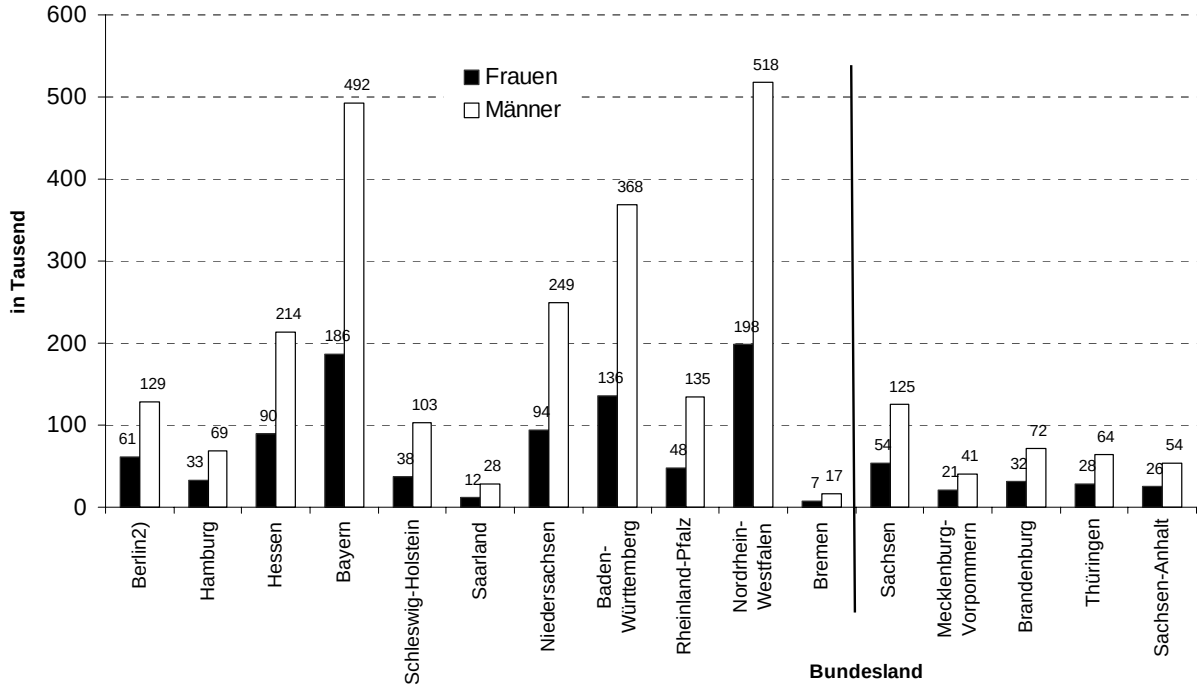
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Tabelle A1: Frauenanteil an Selbständigen und Selbständigenquote in West- und Ostdeutschland

Jahr	**Frauen**			**Männer**	
	in Tsd.	Selb-quote	Frauenanteil	in Tsd.	Selb-quote
Früheres Bundesgebiet[*)]					
1991	682	5,7	25,4	2008	11,3
2004	917	7,0	28,4	2313	14,1
Neue Bundesländer und Berlin-Ost[*)]					
1991	98	2,7	28,2	249	6,0
2004	195	6,7	31,4	427	12,9
Gesamtdeutschland					
1991	780	5,0	25,7	2257	10,3
2004	1112	7,0	28,9	2740	13,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Schaubild A3: Selbständige nach Bundesländern und Geschlecht 2003



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Tabelle A2: Zuordnung nationaler Bildungsabschlüsse des Mikrozensus zur ISCED 97

	ISCED-Level	Bildungsabschlüsse
Low	**Primary Education** (ISCED 1)	Ohne allgemeinen Schulabschluss; ohne beruflichen Abschluss
	Lower Secondary Education (ISCED 2)	1 Hauptschul-/Realschulabschluss/POS; ohne beruflichen Abschluss 2 Hauptschul-/Realschulabschluss/POS; Anlernausbildung, Berufliches Praktikum 3 Hauptschul-/Realschulabschluss/POS; Berufsvorbereitungsjahr 4 ohne Hauptschulabschluss; Anlernausbildung; Berufliches Praktikum 5 ohne Hauptschulabschluss; Berufsvorbereitungsjahr
Medium	**Upper Secondary Education general** (ISCED 3A)	Fachhochschulreife/Hochschulreife; ohne beruflichen Abschluss
	Upper Secondary Education vocational (ISCED 3B)	1 Abschluss einer Lehrausbildung 2 Berufsqualifizierender Abschluss an Berufsfachschulen/ Kollegschulen, Abschluss einer einjährigen Schule des Gesundheitswesens
	Post-secondary Non Tertiary Education general ISCED 4A	1 Fachhochschulreife/Hochschulriefe **und** Abschluss einer Lehrausbildung 2 Fachhochschulreife/Hochschulriefe **und** Berufsqualifizierender Abschluss an Berufsfachschulen/Kollegschulen, Abschluss einer einjährigen Schule des Gesundheitswesens
High	**First Stage of Tertiary Education** ISCED 5B	1 Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer 2- oder 3jährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie, 2 Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule 3 Abschluss der Fachschule der ehemaligen DDR
	First Stage of Tertiary Education ISCED 5A	1 Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurabschluss, Bachelor-/Masterabschluss an Fachhochschulen, ohne Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule) 2 Hochschulabschluss (Diplom (U) und entsprechende Abschlussprüfungen, Künstlerischer Abschluss, Bachelor-/Masterabschluss an Universitäten, Lehramtsprüfung)
	Second Stage of Tertiary Education (Research Qualification) ISCED 6	Promotion
	ISCED 9	Keine Angabe

Stand: 12. Februar 2003 (ab Mikrozensus 2002)

Tabelle A3: Durchschnittlich normalerweise geleistete Arbeitsstunden pro Woche nach beruflicher Stellung und Geschlecht 2003

	Frauen	Männer	Insgesamt
Selbständige	37,9	49,7	46,3
Abhängig Beschäftigte	30,3	38,5	34,7
Insgesamt	30,8	40,0	35,8

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Tabelle A4: Selbständige mit Beschäftigten nach Geschlecht und Anzahl der tätigen Personen im Betrieb 2003

	Frauen		**Männer**	
	in Tausend	in %	in Tausend	in %
1-2	128	31,2	313	22,6
3-5	161	39,3	520	37,5
6-10	62	15,1	260	18,8
11-19	27	6,6	135	9,7
20-49	11	2,7	74	5,3
50 und mehr	6	1,5	49	3,5
ohne Angabe	14	3,4	35	2,5
Insgesamt	410	100,0	1386	100,0

*) Zu den tätigen Personen zählen Teilhaber-/PartnerInnen, mithelfende Familienangehörige, geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.
Quelle: Statistisches Bundesamt (LFS), eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

http://www.wwoe.org

Research Subgroup
INFORMATION ABOUT THE
MEETING OF BELGIAN AND GERMAN PARTNERS / 15 JULY 2003, KÖLN

List of indicators and variables for a cross-national comparative report

Remarks on the line of action
In Sardinia the research subgroup discussed the aims of a **cross-national comparison** and what data / information should be gathered and commented by each project-partner. At the end their was a commitment about a list of indicators, which should be the main point for transnational comparison and national reports. With reference to the Sardinian Conference a list of variables was drawn up (in 2002 by ifm Universität Mannheim) and sent to all transnational partners (by Kim Tokarski). Even then this list should serve as a "blueprint"/pattern for all reports. It seemed to be widely accepted since no alterations have been made.
Meanwhile the time is limited and some of the partners have a backlog in work. Therefore the Belgian partner (DIANE) suggested to order all data from EUROSTAT (Labour Force Survey), if the transnational partners will pay their part. However, all partners still have the duty to analyse and interpret the data on their own.
Due to the recommendation of the steering committee (June 2003 in Sweden) the Belgian and German partners met together in Köln (on 15th July) to clarify which indicators and variables should be taken for the transnational comparison and national reports.
The following table points out the relevant indicators and variables and which of them are compulsory for the transnational reporting. Some of the information should be gathered by a survey (questionnaire) which is in preparation.

General remark:
The years that will be included in the analysis, will depend on the costs of the tables. In addition, in the period 1994-1995 some variables changed in the way they were measured. In order to make comparability possible, we will start with the most recent year following the adjustments.

	Indicator	Definitions (mostly according to Labour Force Survey)	Year available	**Address of require-ments (to be ful-filled)**
	General labour market information			
1a	Economic activity of women and men (working age)	- Activity rate: labour force participation rate - Activity rate: Wage and salary earners as % of total population or: - labour participation: working women in % of working population	1991-2002	transnational
1b	.. of which full time and part time	Prefered categories: 0-20, 21-30, 31-40, 41-60, 61 and more	years up to 2002	transnational
2	Occupations by gender	International Standard Classification of Occupations (ISCO): 1 Legislators, senior officials and managers 2 Professionals 3 Technicians and associate professionals 4 Clerks 5 Service workers and shop and market sales workers 6 Skilled agricultural and fishery workers 7 Craft and related trades workers 8 Plant and machine operators and assemblers 9 Elementary occupations 0 Armed forces	1996 - 2002	transnational
3	Economic activity of single parent households by gender	Including single parent households with children of full age and also single parents with new partner (unmarried) in household	2000-2002	national

	Self-employment			**Address of requirements (to be fulfilled)**
1a	Self-employed people as a % of the workforce by gender (all in employment)	Self-employed people without unpaid family workers	1991, 1995, 2002	transnational
1b	*Development of self-employed people in absolute fig.*	*Self-employed people without unpaid family workers*	*1991-2002*	transnational
2	% of self-employed people attaining third level education by gender	International Standard Classification of Education (ISCED)	up to 2002	transnational
	Numbers of start ups by gender and sector as a % of start ups	For example in Germany: Start ups in Microcensus Data: Inflow-data; economic activity in April last year ---------- GEM (population 18-64 yrs.old): a) an individual may be considered a "nascent entrepreneur" under three conditions: first, if he or she has done something – taken some action – to create a new business in the past year; second, if he or she expects to share ownership of the new firm; and, third, if the firm has not yet paid salaries or wages for more than three months. b) In cases where the firm has paid salaries and wages for more than three months but for less than 42 months, it is classified as a "new business" (see GEM Executive Report 2002) or "young entrepreneurs". "Total Entrepreneurial Activity (TEA)" reflects the prevalence rate of all of these activities, those 5 percent who qualify as both a "nascent entrepreneur" and "new business" are counted only once.	only 1997, 1998 (2000 following) ---------- 2002	national ---------- GEM: ifm has Data (nascent, TEA by gender (without Greece) in % of population 18-64 yrs.), young entrepreneurs by gender was only a national calculation from German GEM-Team All data (GEM) not by sector
3	Regional distribution of self-employed people by gender	For example in Germany: Federal states ("Bundesländer")	up to 2002	national

	Self-employment			**Address of require-ments (to be ful-filled)**
4	Self-employment by age & gender of working age	Breakdown by 5 years age groups	up to 2002	transnational
5a	Self-employed by marital status and gender	See comments in labour market information no 3	up to 2002	transnational
5b	Marital status of population of working age	See comments in labour market information no 3	up to 2001	national
5c	way of living (“household configuration”)	**Own definition**: <u>Single-household</u>: Without child(ren) (under the age of 18) and without partner in the household <u>Single-parents</u>: Single mother or father living with child(ren) (under the age of 18) in the household <u>Couple without children</u>: cohabited and married couples in household without child(ren) (under the age of 18) <u>Couple with children</u>: cohabited and married couples in household with children (under the age of 18)	As actual as possible	national
6a	Self-employed by age and number of dependent children and gender	Children: 0-2, 3-5, 6-8, 9-11, 12-14	Up to 2002	transnational
6b	Numbers of dependent children for the total employed population	See 6a	Up to 2002	transnational
7	Ethnicity/ Nationality	Nationals, EU-nationals, Non-EU-nationals	Up to 2002	national
8	Reasons given for becoming self-employed by gender	motives		questionnaire

	Self-employ-ment			**Address of require-ments (to be ful-filled)**
9	Self-employed by indus-trial sector and gender	Industrial sector (NACE codes) A, B : Agriculture, hunting, forestry, fishing C, D: Mining and quarrying, Manufacturing E: Electricity, gas and water supply F: Construction G: Wholesale and retail trade, repair of motor vehi-cles, … H: Hotels and restaurants I: Transport, storage and communication J: Financial intermediation K: Real estate, renting and business activities L: Public, administration and defence; compulsory social security M: Education N: Health and social work O: Other community, social and personal service activities P, Q: Private households with employed persons; extra-territorial organisations and bodies	1995-2002	transnational
10	Self-employ-ment in dif-ferent oc-cupation groups by gender	See definitions in labour market informa-tion no. 2	1996-2002	transnational
11	Self-employ-ment by hours worked and gender	See definitions in labour market information no. 1b	up to 2002	transnational
12	Proportion of self-employed people who work atypi-cally / by gender	Working at home (by gender and age of children) ---------- working on Saturday, on Sunday/public holiday, in the evening, and night work	up to 2002 ------ 1996-2001	transna-tional ---------- national
13	Source of finance at start up			questionnaire
14	Value in Euro of start up capital			questionnaire

	Self-employ-ment			**Address of requirements (to be ful-filled)**
15	Financial product use of self-employed people by gender			national and if possible ques-tionnaire
16	Proportion of self-employed with and without employees by gender		up to 2002	Transnational (done by Ger-many)
17	Number of employees by gender	In Microcensus: number of working persons at the workplace of the self-employed	1996-2001	questionnaire and national

WWOE
Women Way of Entrepreneurship

Gefördert durch das Bundesminisiterium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gemeinschaftsinitiative Equal

Entwicklungspartnerschaften

Deutsches Gründerinnen Forum e.V.

Arbeit und Leben

VHS

AN-Training
Knowledge at your fingertips

BBZ BERUFSBILDUNGSZENTRUM DER VHS SOLINGEN

Solingen

FAST

Kompass
Zentrum für Existenzgründungen

UNIVERSITÄT KAISERSLAUTERN

FRAU BERUF

Frauenbetriebe
Qualifikation für die berufliche Selbständigkeit e.V.

guc

Fachhochschule Gelsenkirchen

Impuls & Praxis e.V.
Innovative Wege für Existenzgründerinnen

UNIVERSITÄT MANNHEIM
ifm
institut für mittelstandsforschung

WWOE
Women Way of Entrepreneurship

Gefördert durch das Bundesminisiterium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gemeinschaftsinitiative Equal

Entwicklungspartnerschaften

Deutsches Gründerinnen Forum e.V.

Arbeit und Leben

VHS

AN-Training
Knowledge at your fingertips

BBZ BERUFSBILDUNGSZENTRUM DER VHS SOLINGEN

Solingen

FAST

Kompass
Zentrum für Existenzgründungen

UNIVERSITÄT KAISERSLAUTERN

FRAU BERUF

Frauenbetriebe
Qualifikation für die berufliche Selbständigkeit e.V.

guc

Fachhochschule Gelsenkirchen

Impuls & Praxis e.V.
Innovative Wege für Existenzgründerinnen

UNIVERSITÄT MANNHEIM
ifm
institut für mittelstandsforschung