



Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim



Rheinisch-Westfälisches Institut für
Wirtschaftsforschung, Essen

Silke Fehrenbach

**Strukturmerkmale jüngerer Frauenbetriebe
in Deutschland**

**Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland“
gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung
[Download-Paper, Nr. 7, 2002]**

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim

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

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



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (ifm)
Forschungsgruppe Strukturbericht
68131 Mannheim
Tel. 0621-181-2788 oder -2897
<http://www.ifm.uni-mannheim.de>

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

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Einleitung und Fragestellungen..... | 4 |
| 2. Datenbasis und Vorgehensweise..... | 5 |
| 3. Stand der Forschung..... | 6 |
| 4. Charakteristika jüngerer Frauenbetriebe | 10 |
| 4.1. Betriebsalter und Gründungsform..... | 10 |
| 4.2. Betriebsgröße | 12 |
| 4.3. Branchenstruktur | 13 |
| 4.4. Umsatz- und Investitionstätigkeit | 14 |
| 4.5. Beschäftigtenentwicklung..... | 14 |
| 5. Zusammenfassung | 17 |
| 6. Literatur | 18 |
| 7. Anhang | 20 |

1. Einleitung und Fragestellungen

Innerhalb der vergangenen beiden Jahrzehnte hat sich auf internationaler Ebene und auch in Deutschland die Zahl der Frauen, die ein Unternehmen gründen bzw. führen, prozentual weit stärker erhöht als die der Männer. Dies schlägt sich in steigenden Anteilen von Frauen an den Unternehmensgründungen sowie am Bestand der Selbständigen nieder. Eine interessante Fragestellung ist, inwieweit sich im Zuge dieser Entwicklung nicht nur die Zahl unternehmerisch tätiger Frauen erhöht hat sondern auch Veränderungen in der Struktur der von Frauen geführten Betriebe angestoßen werden. Denn trotz der enormen Zunahme der Zahl selbständiger Frauen sind diese als Inhaberinnen eines Unternehmens nach wie vor unterrepräsentiert und auch in den Strukturmerkmalen zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben: Frauen führen überproportional häufig Kleinst- und treten gleichzeitig kaum als Inhaberinnen von Großbetrieben in Erscheinung. Außerdem zeigen sich Unterschiede in ihrer wirtschaftlichen Orientierung: Unternehmerinnen engagieren sich relativ häufiger in traditionellen Dienstleistungsbranchen (Fehrenbach und Leicht 2002).

Die vorliegende Arbeit basiert auf Auswertungen der achten Welle des IAB-Betriebspanels, die einen repräsentativen Querschnitt der Betriebe in Deutschland im Jahr 2000 liefert. Sie untersucht die Strukturmerkmale von jüngeren Frauenbetrieben und stellt diese einerseits etablierten Frauen- und andererseits jüngeren Männerbetrieben gegenüber. Im Zentrum steht die Frage, ob sich die Unterschiede in den betriebsdemografischen Merkmalen, die im Gesamtbestand zwischen Frauen- und Männerbetrieben zu beobachten sind, reduzieren, wenn nur die jüngere Kohorte von Betrieben betrachtet wird. Gründe für diese Annahme bieten vor allem die erhöhte Erwerbs- und Bildungsbeteiligung von Frauen, die zumindest mittelfristig dazu führt, dass sich die Humankapitalressourcen von Frauen auch im Hinblick auf eine selbständige Tätigkeit verbessern. Untersuchungen belegen, dass, zumindest mit Blick auf ihr allgemeines Humankapital, Frauen insgesamt und Gründerinnen im Besonderen besser qualifiziert sind als früher - und teilweise auch als Männer (Strohmeyer 2002).

Fragen nach Strukturmerkmalen und Erfolgspotentialen der von Frauen geführten Betriebe in Deutschland sind Teil eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts „Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland“, das vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) gemeinsam mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) durchgeführt wird. Im Rahmen dieses Projektes werden ausgewählte Forschungsfragen innerhalb mehrerer kleiner Download-Dokumente näher beleuchtet. Es handelt sich hierbei zum Teil um kurzgefasste Ausschnitte aus umfangreicheren Veröffentlichungen, die in Printform vorliegen.¹

¹ Dieses Papier beinhaltet in stark gekürzter Form ausgewählte Aspekte der „Veröffentlichungen des ifm Nr. 47“ (Fehrenbach und Leicht 2002).

2. Datenbasis und Vorgehensweise

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit eine jährlich wiederholte, repräsentative Erhebung bei jeweils denselben Betrieben bzw. als Panel im Bundesgebiet durch.² Die Grundgesamtheit der Stichprobe bilden alle Betriebe in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen. Alleinarbeitende Selbständige sind somit aus der Betrachtung von vornherein ausgeschlossen. Die Datenbasis für die hier vorliegende Querschnittsuntersuchung bildet die 8. Welle aus dem Jahr 2000, die insgesamt Angaben zu 13.931 Betrieben enthält, darunter zu 5.515 Betrieben in den neuen Bundesländern. Mit der Betriebsbefragung werden Informationen zu Umfang und Struktur der Beschäftigung sowie über die wirtschaftlichen Strukturdaten der Betriebe gewonnen.

Im Betriebspanel sind für jeden Betrieb Angaben zur Zahl und dem Geschlecht der sogenannten „tätigen InhaberInnen“ enthalten, zu denen außer den EigentümerInnen auch Vorstände und GeschäftsführerInnen zählen.³ Auf Basis der Daten kann somit genau genommen nicht zwischen EigentümerInnen und LeiterInnen der Betriebe unterschieden werden, es werden also Betriebe im Eigentum *und/oder* unter der Führung von Frauen bzw. Männern untersucht. Als **Frauenbetriebe** bzw. **Männerbetriebe** werden in der Folge solche Betriebe definiert, die bei der Frage nach dem Geschlecht der tätigen InhaberInnen ausschließlich Frauen bzw. Männer als tätige InhaberInnen angegeben haben, d.h. also allein von Frauen bzw. Männern „geführt“ werden.⁴

Eine Strukturuntersuchung, die nach dem Geschlecht der UnternehmensleiterInnen differenziert, setzt voraus, dass ein Betrieb überhaupt personengeführt ist. Betriebe, die bei der Befragung keine tätigen InhaberInnen angeben, werden nicht betrachtet. Diese Einschränkung hat Auswirkungen auf die Definition der Grundgesamtheit:⁵ Die Betrachtung inhabergeführter Betriebe klammert Betriebsformen wie Zentralen, Niederlassungen und Mittelinstanzen nahezu vollständig aus und berücksichtigt vornehmlich unabhängige, eigenständige Betriebe. Außerdem werden fast ausschließlich privatwirtschaftliche Aktivitäten untersucht, der öffentliche Sektor sowie der gemeinnützige Bereich bleiben außen vor. Zudem scheidet ein Großteil der Banken und Versicherungen und der Betriebe aus, die dem Bereich Erziehung und Unterricht zugeordnet werden. Demzufolge sind Aussagen über die Verteilung von Frauen- und

² Beschreibungen des IAB-Betriebspanels finden sich u.a. im Internet (<http://betriebspanel.iab.de>).

³ Die Ausweitung auf GeschäftsführerInnen und Vorständen hat zur Folge, dass auch Kapitalgesellschaften in die Untersuchung einbezogen sind. Ohnehin ist von größerem Interesse, von welcher Person das Unternehmen geführt wird und weniger, ob es sich im Eigentum von Frauen bzw. Männern befindet.

⁴ Betriebe mit mehreren InhaberInnen, bei denen neben Frauen auch Männer als Inhaber beteiligt sind, werden hier als "Betriebe gemischter Führung" bezeichnet. Die Befunde für diese Gruppe werden im Folgenden zwar zumeist mit ausgewiesen, jedoch nicht in die Interpretation einbezogen. Im Strukturvergleich werden Frauen- und Männerbetriebe einander gegenübergestellt. Die Entscheidung für dieses Verfahren beruht auf der Beobachtung, dass Strukturunterschiede in erster Linie zwischen „reinen“ Frauenbetrieben und Männerbetrieben auftreten, während zwischen gemischt geführten Betrieben und Männerbetrieben kaum Unterschiede erkennbar sind.

⁵ Nähere Erläuterungen zu den Strukturmerkmalen nicht-inhabergeführter Betriebe finden sich in Fehrenbach und Leicht 2002.

Männerbetrieben in diesen Wirtschaftsbereichen nur sehr eingeschränkt möglich. Ebenso wenig werden (vor allem große) Kapitalgesellschaften berücksichtigt.

Das Betriebspanel bildet die Datenbasis für einen umfassenden Strukturvergleich zwischen Frauen- und Männerbetrieben, der eine Teilaufgabe im Projekt „Gründerinnen in Deutschland“ darstellt (Fehrenbach und Leicht 2002). In dieser Arbeit werden solche Betriebe herausgegriffen, die innerhalb der letzten 10 Jahre gegründet wurden. Solche „jüngeren“ (Frauen-) Betriebe werden einerseits älteren, etablierten (Frauen-)Betrieben gegenübergestellt mit dem Ziel, etwaige Veränderungen zu identifizieren, die sich im Zuge des Anwachsens der Zahl von Frauen geführter Betriebe in deren Strukturen zeigen. Andererseits erfolgt ein Vergleich mit jüngeren Männerbetrieben um zu untersuchen, ob auch noch unter jüngeren Betrieben Strukturunterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben sichtbar betrachtet werden. Jeweils Indikatoren zur Betriebsgröße, Gründungsform, wirtschaftlichen Orientierung, Umsatzstärke, Investitionsverhalten und Beschäftigtenentwicklung. Zunächst soll jedoch ein kurzer Überblick zum Stand der Forschung bezüglich der Struktur von Frauenbetrieben gegeben werden.

3. Stand der Forschung

Betriebsdaten bzw. gründungsbezogene Daten, die das Geschlecht der UnternehmensinhaberInnen bzw. der Unternehmensführung berücksichtigen und somit die Grundlage für eine systematische vergleichende Analyse der von Frauen und Männern gegründeten oder geführten Betriebe bilden, sind ausgesprochen rar. Aus diesem Grund finden sich nur wenige gesicherte Informationen zu den Betrieben, die Frauen gründen bzw. führen. Erste aussagekräftige, repräsentative und geschlechtervergleichende Untersuchungen von Frauenbetrieben in Deutschland datieren aus der ersten Hälfte der 90er Jahre. Deren Anliegen war es, betriebsstrukturelle Unterschiede und Determinanten des Überlebens und Wachstums von Betrieben zu identifizieren.⁶ Auch auf internationaler Ebene liegen zahlreiche, teils aktuellere Untersuchungen vor, die sich den Strukturen und Erfolgspotentialen der von Frauen geführten Betriebe widmen.⁷

Trotz der Heterogenität, die Frauenbetriebe, insbesondere auch in verschiedenen Ländern, aufweisen, zeigen sich im Aggregat viele Gemeinsamkeiten in Bezug auf zentrale betriebsdemografische Merkmale, die gleichzeitig deutlich gegenüber Männerbetrieben abgrenzbar sind. Stellvertretend für viele Einzeluntersuchungen bleibt nach einer OECD-Studie (2001) festzuhalten: Frauen arbeiten häufiger allein bzw. führen kleinere und jüngere Betriebe. Ihre

⁶ Zu nennen sind insbesondere die Studien von Preisendörfer und Jungbauer-Gans (1992), Rehkugler, Voigt und Schilling (1992) und Ziegerer (1993).

⁷ Zu nennen sind insbesondere für Großbritannien die Studie von Johnson und Storey (1993) und Kalleberg und Leicht (1991) für die USA sowie - aktueller - Brush und Hisrich (2000) für die USA, Du Rietz und Henrekson (2000) für Schweden, Spilling und Berg für Norwegen (2000), Korunka, Frank und Lueger (2000) für Österreich, Meyer und Harabi (2000) für die Schweiz sowie Rosa, Carter und Hamilton (1996) für Großbritannien durchgeführt. Eine international vergleichende Studie stammt von Weeks (2000).

Betriebe sind hauptsächlich im Handel und in anderen traditionellen Dienstleistungen zu finden, wobei die Aktivitäten sich zunehmend auch auf nicht-traditionelle Sektoren verlagern. Diese Aussagen können auf Basis der Befunde aus dem hier durchgeführten Forschungsprojekt⁸ auch für Deutschland weitestgehend bestätigt werden. Demnach ist festzuhalten:

- Der Anteil an *Solo-Selbständigen* liegt unter Frauen höher als unter Männern, und auch der Anteil von Kleinstbetrieben liegt unter Frauenbetrieben überproportional hoch. Gleichzeitig führen Unternehmerinnen kaum Großbetriebe.
- *Persönliche Dienstleistungen* wie pflegen, heilen, bewirten oder lehren, aber auch Handelstätigkeiten besitzen für selbständige Frauen nach wie vor eine überproportionale Bedeutung. Der Anteil wirtschaftsnaher Dienstleistungen ist vergleichsweise gering. Auch auf Basis der Betriebsdaten ist festzustellen, dass Unternehmerinnen vor allem mit traditionellen Dienstleistungen befasst sind. Insbesondere im Gastgewerbe sind sie überproportional vertreten.
- Selbständige Frauen weisen eine geringere *Arbeitszeit* auf als Männer und sind zudem häufiger im Nebenerwerb selbständig.
- Selbständige Frauen arbeiten häufiger *zuhause* als Männer.
- Selbständige Frauen erwirtschaften niedrigere *Einkommen* als selbständig tätige Männer.
-
- Frauenbetriebe firmieren in der Regel als *Einzelunternehmungen*; Kapitalgesellschaften machen nur einen sehr geringen Anteil der von Frauen geführten Betriebe aus.
- Frauenbetriebe erwirtschaften durchschnittlich geringere *Umsätze* als Männerbetriebe, wobei sich die Unterschiede unter Kontrolle der Betriebsgröße reduzieren.
- Frauen gründen mit weniger *Startkapital* als Männer.
- Unternehmerinnen *investieren* durchschnittlich niedrigere Summen in ihren Betrieben, wobei sich auch hier unter Kontrolle der Betriebsgröße die Unterschiede verringern.
- Unternehmerinnen schätzen ihre *Ertragslage* tendenziell etwas schlechter ein als Unternehmer.
- Keine wesentlichen Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben sind mit Blick auf die tendenzielle Ausrichtung in der *Beschäftigtenentwicklung* festzustellen.⁹

Diese hier nur stichwortartig dargestellten Merkmale von Frauenbetrieben können als Hinweise auf eine gewisse Randständigkeit – im Aggregat - gewertet werden. Dabei ist von einem engen Zusammenhang zwischen den Besonderheiten der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur und den Defiziten auszugehen, die in den Human- und Finanzkapitalressourcen von Unternehmerinnen auszumachen sind (Döbler 1998). Defizite bei selbständigkeitsrelevanten Faktoren wie Berufs-, Branchen- und Führungserfahrung sowie finanziellen Ressourcen bedingen nicht nur eine niedrigere Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen (Jungbauer-Gans 1992, Döbler 1998) sondern können auch erklären, warum Frauen andere, bspw. kleinere Betriebe führen. Auch tradierte gesellschaftliche Rollenmuster, die Frauen nach wie vor die

⁸ Jeweils aus Lauxen-Ulbrich und Leicht 2002a+b, Fehrenbach und Leicht 2002.

⁹ Indikator ist dabei der Anteil wachsender bzw. schrumpfender Betriebe im Vorjahr der Erhebung unter Frauen- bzw. Männerbetrieben.

Hauptverantwortung für Haushalt und Familie zuschreiben - was in der Regel Brüche in ihrer Erwerbsbiografie sowie eine erhebliche Einschränkung ihrer zeitlichen sowie Mobilitätsressourcen mit sich bringt (Carr 1996) - begründen, dass Frauen sich nicht im selben Umfang in einer unternehmerischen Tätigkeit engagieren wie Männer.

Allerdings hat sich in jüngerer Zeit die Erwerbs- und Bildungsbeteiligung von Frauen gravierend erhöht, was sich auch in der Qualifikation selbständiger Frauen und Gründerinnen niederschlägt. Ein Fünftel (20%) aller selbständigen Frauen kann einen Universitätsabschluss vorweisen, dieser ein Anteil liegt damit sogar höher als unter Männern (17%). Betrachtet man die Frauen, die erst gegründet haben, so haben prozentual sogar noch mehr Frauen einen Universitätsabschluss als unter den selbständigen Frauen insgesamt (Lauxen-Ulbrich und Leicht 2002b). Aber nicht nur das schulische und berufliche Ausbildungsniveau von Frauen ist gestiegen. Auch in punkto Berufs- und Führungserfahrung verbessern sich die Voraussetzungen von Frauen für eine unternehmerische Tätigkeit: Der Anteil abhängig beschäftigter Frauen in den Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene steigt – wenn auch von niedrigem Niveau – kontinuierlich an (Bischoff 1999). In dem Maße, wie sich die allgemeinen und spezifischen Bildungsressourcen von Frauen erhöhen, dürften sich auch deren Einstiegschancen in die Selbständigkeit bzw. ihre Voraussetzungen für eine erfolgreiche Unternehmerintätigkeit verbessern.

Weiterhin ist zu vermuten, dass sich mit einer Erhöhung der Human- und Finanzkapitalressourcen von Frauen auch die wirtschaftlichen Schwerpunkte selbständiger Frauen verändern. Eine verstärkte Orientierung in Richtung moderner, wachstumsträchtiger Branchen wird dabei auch durch die zunehmende Tertiärisierung und Informatisierung der Wirtschaft sowie den Wandel von Nachfragemustern begünstigt. Die Chancen für Selbständige steigen insgesamt gesehen in bestimmten Bereichen, insbesondere in den individuellen und wirtschaftsnahen Diensten. Bei der Erbringung solcher Leistungen zählt vor allem das Wissen des Entrepreneurs und weniger der Kapitaleinsatz. Gleichzeitig zeichnet sich eine Entwicklung hin zu Solo- und Kleinstgründungen ab, von der Gründerinnen überproportional profitieren dürften (Leicht und Lauxen-Ulbrich 2002c).

Bisher beschäftigten sich nur wenige Arbeiten mit der Frage, welche Veränderungen sich für die Struktur der von Frauen geführten Betriebe aus der insgesamt steigenden Zahl an Gründungen durch Frauen ergeben. Untersuchungen, die ausschließlich auf Gründerinnen und Gründer gerichtet sind¹⁰, stellen ebenso wie die Studien zu Strukturmerkmalen selbständiger Frauen mit Blick auf die wirtschaftliche Orientierung von Gründerinnen eine Dominanz der Dienstleistungen fest. Insbesondere in den Gesundheitsdienstleistungen, aber ebenfalls in anderen kommerziellen und privaten Diensten wie der individuellen Beratung oder Übersetzung sind Frauen im Vergleich zu Männern überproportional vertreten (Frank und Lueger 2000,

¹⁰ Korunka, Frank und Lueger (2000) für Österreich, Meyer und Harabi (2000) für die Schweiz. Für Deutschland nur ältere Studien: Jungbauer-Gans und Preisendörfer 1992 und Nasner 1994 sowie Ergebnisse aus dem laufenden Projekt.

Meyer und Harabi 2000). Meyer und Harabi (2000) leiten daraus ab, dass Jungunternehmerinnen den Strukturwandel stärker beschleunigen als Jungunternehmer.

Die Befunde liefern auch Hinweise darauf, dass sich parallel zur steigenden Zahl von Frauen geführter Betriebe auch deren Branchenstruktur insgesamt verändert. Zumindest scheinen das Gastgewerbe sowie der Handel an Attraktivität für Gründerinnen zu verlieren. Allerdings engagieren sich Frauen nach wie vor auch noch relativ stärker in traditionellen Geschäftsfeldern wie Körper- und Haarpflege und gleichzeitig weit unterdurchschnittlich in technischen oder EDV-Dienstleistungen. Dies bestätigen Mikrozensusergebnisse für selbständige Frauen in Deutschland. Diese weisen darauf hin, dass sich selbständige Frauen auch noch in jüngerer Zeit sehr im Bereich persönlicher Dienstleistungen engagieren. Darüber hinaus ist jedoch ebenso zu beobachten, dass sie sich zumindest zum Teil verstärkt an modernen Dienstleistungen orientieren (Lauxen-Ulbrich und Leicht 2002a).

Was die Betriebsgröße und Umsatzstärke neugegründeter Frauenbetriebe sowie deren Wachstumsorientierung betrifft, so zeigen die Ergebnisse aus dem Mikrozensus für Deutschland, dass die Neigung von Frauen zur Solo-Selbständigkeit sich über die Zeit kaum verändert hat. Nach wie vor gründen Frauen zu einem signifikant höheren Anteil ohne Beschäftigte (Leicht und Lauxen-Ulbrich 2002c). Und auch Meyer und Harabi (2000) kommen zu dem Schluss, dass Frauen nach wie vor die kleineren Unternehmen gründen, mit geringerem zeitlichen Einsatz und niedrigerem Einkommen arbeiten sowie weniger wachstumsorientiert sind. In der Tendenz randständigere Betriebe gehen in diesem Sample allerdings auch mit signifikant niedrigeren Ressourcenpotentialen einher.

4. Charakteristika jüngerer Frauenbetriebe

4.1. Betriebsalter und Gründungsform

Der überproportionale Zuwachs an weiblichen Selbständigen seit 1990 wirkt sich auch auf die Zusammensetzung des Betriebsbestands aus: Unter den personengeführten Betrieben, die innerhalb der letzten zehn Jahre gegründet wurden, haben Unternehmerinnen einen Anteil von 20% gegenüber 15% im älteren Betriebsbestand. Frauenbetriebe sind also tendenziell jünger: fast die Hälfte aller Frauenbetriebe (45%) ist jünger als 10 Jahre, unter den Männerbetrieben sind dies nur 39% (Tabelle 1, Spaltenprozente). Das Betriebsalter ist eine zentrale Determinante für die Überlebens- und Wachstumsaussichten eines Betriebes (Storey 1994). So werden jüngeren Betrieben insgesamt höhere Wachstumspotentiale zugeschrieben. Andererseits weisen insbesondere sehr junge Betriebe ein erhöhtes Sterberisiko auf (Brüderl et al. 1996). Im hier betrachteten Segment junger Betriebe bis zu einem Alter von 10 Jahren machen jedoch Neugründungen, die etwa jünger als ein oder maximal zwei Jahre sind, nur einen kleinen Teil aus, so dass hier eher ein überlebender, junger Betriebsbestand betrachtet wird, der einiges an Dynamik erwarten lässt.

Die Überlebens- und Wachstumsaussichten von Gründungen werden ebenso von der **Gründungsform** beeinflusst. Betriebsübernahmen wird im Vergleich zu Neu- oder Ausgründungen eine höhere Überlebenswahrscheinlichkeit prognostiziert, da diese auf einen bestehenden Kunden- und Mitarbeiterstamm zurückgreifen können und die liability of newness (Brüderl et al. 1996) in geringerem Maß greift. Auf der Grundlage des IAB-Panels sind Aussagen über die Verteilung von Neu- und Ausgründungen sowie Übernahmen für nach 1990 gegründete Betriebe nach dem Geschlecht der neuen BetriebsinhaberIn möglich. Es zeigt sich, dass der Anteil an Neugründungen jeweils unter Frauen- und Männerbetrieben nahezu gleich ist (Tabelle 2). Dagegen spielen Ausgründungen für Gründer eine größere Rolle als für Gründerinnen, während diese wiederum zu einem relativ höheren Anteil bestehende Betriebe übernehmen. Die Ergebnisse sind vor dem Hintergrund von Informationen über spin-offs und Ausgründungen aus dem Hochschulbereich durchaus plausibel, die ebenfalls auf sehr niedrige Frauenanteile verweisen (BMBF 2002). Da es sich hier häufig um die Verwertung technischer Neuentwicklungen handelt und Frauen nach wie vor in technischen Berufen und Studienfächern sehr schwach vertreten sind, spielen diese auch im Existenzgründungsgeschehen für Frauen eine untergeordnete Rolle. Zumindest im Bereich der Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie hat die Betriebsübernahme für Frauen dagegen immer schon eine Rolle gespielt. Allerdings weisen jüngere Untersuchungen darauf hin, dass im Vergleich zu Männern Frauen auch im Zuge des Generationenwechsels immer noch benachteiligt sind (Freund 2002; ifm 2000).

Tabelle 1: Alter des Betriebes nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht der InhaberIn

| <i>in Zeilenprozenten</i> | | | | | |
|---|------|------|---------|-------------|--------|
| <i>Zahl der Beschäftigten</i> | 1-4 | 5-9 | 10 - 19 | 20 und mehr | Gesamt |
| Frauenbetriebe | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 51,6 | 34,0 | 7,8 | 6,5 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 64,6 | 26,8 | 6,3 | 2,4 | 100 |
| Gesamt | 57,5 | 30,7 | 7,1 | 4,6 | 100 |
| Männerbetriebe | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 39,3 | 30,6 | 16,4 | 13,7 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 52,6 | 26,7 | 12,6 | 8,1 | 100 |
| Gesamt | 44,4 | 29,1 | 15,0 | 11,5 | 100 |
| Betriebe insgesamt (einschl. Betriebe gemischter Führung) | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 40,5 | 31,3 | 15,5 | 12,9 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 53,6 | 27,6 | 11,9 | 6,8 | 100 |
| Gesamt | 45,5 | 29,8 | 14,3 | 10,5 | 100 |
| <i>in Spaltenprozenten</i> | | | | | |
| | 1-4 | 5-9 | 10 - 19 | 20 und mehr | Gesamt |
| Frauenbetriebe | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 49,1 | 60,5 | 60,0 | 76,9 | 54,6 |
| jünger als 10 Jahre | 50,9 | 39,5 | 40,0 | 23,1 | 45,4 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Männerbetriebe | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 54,5 | 64,6 | 67,0 | 72,9 | 61,4 |
| jünger als 10 Jahre | 45,7 | 35,4 | 32,4 | 27,1 | 38,6 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Betriebe insgesamt (einschl. Betriebe gemischter Führung) | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 54,3 | 64,1 | 66,5 | 74,7 | 61,1 |
| jünger als 10 Jahre | 45,9 | 36,1 | 32,6 | 25,3 | 38,9 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen der Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Tabelle 2: Gründungsform der nach 1990 gegründeten Betriebe nach Geschlecht der InhaberIn

| | Frauen- betriebe | Männer- betriebe | gemischte Führung | gesamt |
|------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------|
| <i>Anzahl in Tsd.</i> | | | | |
| Neugründung | 105 | 378 | 41 | 524 |
| Ausgründung | 2 | 27 | 3 | 32 |
| Eigentümerwechsel | 18 | 50 | 5 | 73 |
| gesamt | 125 | 454 | 49 | 628 |
| <i>Spaltenprozente</i> | | | | |
| Neugründung | 84,0 | 83,3 | 83,7 | 83,4 |
| Ausgründung | 1,6 | 5,9 | 6,1 | 5,1 |
| Eigentümerwechsel | 14,4 | 11,0 | 10,2 | 11,6 |
| gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen der Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

4.2. Betriebsgröße

Insgesamt bestehen zwischen Frauen- und Männerbetrieben deutliche Unterschiede in der Betriebsgröße. Über den höheren Anteil von Solo-Selbständigen (die hier nicht berücksichtigt werden können) unter Frauen hinaus sind auch diejenigen Betriebe, die noch weitere Beschäftigte haben, deutlich kleiner als Männerbetriebe. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in Frauenbetrieben liegt bei 7 gegenüber 15 Beschäftigten in den von Männern geführten Betrieben. Diese geringe Durchschnittsgröße ist nicht nur auf den hohen Anteil an Mikrounternehmen (Unternehmerinnen mit nur einem weiteren Beschäftigten) zurückzuführen (Tabelle 1). Hinzu kommt vor allem, dass Frauenbetriebe unter den Großbetrieben kaum bzw. überhaupt nicht vertreten sind. Mit Blick auf die während der letzten zehn Jahre gegründeten Betriebe stellt sich nun die Frage, ob sich die „neuen“ Frauenbetriebe in geringerem Maße von Männerbetrieben unterscheiden.

Erwartungsgemäß ist generell der Anteil von Kleinstbetrieben mit 1 – 4 Beschäftigten unter den jüngeren Betrieben höher, da Gründungen in der Regel klein starten und erst später an Beschäftigten gewinnen (Tabelle 1). Dies ist auch an der niedrigeren durchschnittlichen Beschäftigtenzahl in seit 1990 gegründeten Betrieben abzulesen, die für Frauenbetriebe bei 6 und für Männerbetriebe bei 10 Beschäftigten liegt (Tabelle 3). Der Unterschied in der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl zwischen Frauen- und Männerbetrieben liegt somit unter den jüngeren Betrieben etwas niedriger als unter den älteren. Bemerkenswert ist dabei, dass im Segment der jüngeren Frauenbetriebe die durchschnittliche Beschäftigtenzahl nur unwesentlich niedriger liegt als bei den etablierten Frauenbetrieben, während unter Männerbetrieben ein deutlicherer Unterschied besteht. Verantwortlich dafür ist der höhere Anteil an Großbetrieben unter den etablierten Männerbetrieben bzw. das Fehlen an Großunternehmerinnen in dieser Gruppe. Frauenbetriebe scheinen also eine gewisse Wachstumsbarriere zu erfahren, die mit dazu beiträgt, dass im Management von Großunternehmen in Deutschland äußerst selten Frauen sitzen.

Tabelle 3: Durchschnittliche Beschäftigtenzahlen, Umsatz und Investitionen pro Beschäftigtem nach Betriebsalter und Geschlecht der InhaberIn

| | | Frauenbetriebe | Männerbetriebe | gesamt |
|---------------------|-------------------------------------|----------------|----------------|--------|
| älter als 10 Jahre | durchschnittliche Beschäftigtenzahl | 8 | 18 | 16 |
| | Umsatz/Beschäftigte in € | 68415 | 140036 | 123366 |
| | Investitionen/Beschäftigte in € | 2500 | 4683 | 4382 |
| jünger als 10 Jahre | durchschnittliche Beschäftigtenzahl | 6 | 10 | 9 |
| | Umsatz/Beschäftigte in € | 77630 | 130978 | 118879 |
| | Investitionen/Beschäftigte in € | 2922 | 5522 | 5279 |
| insgesamt | durchschnittliche Beschäftigtenzahl | 7 | 15 | - |
| | Umsatz/Beschäftigte in € | 72591 | 136587 | - |
| | Investitionen/Beschäftigte in € | 2685 | 5031 | - |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen der Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Betrachtet man weiterhin die Verteilung von jüngeren Frauen- und Männerbetrieben auf Betriebsgrößenklassen (Tabelle 1), so zeigt sich, dass auch unter den seit 1990 gegründeten Frauenbetrieben der Kleinstbetriebsanteil deutlich über dem Anteil kleinster Männerbetriebe liegt. Frauen gründen also kleinere Betriebe als Männer. Eine Veränderung der Betriebsgrößenunterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben wäre somit nur dann zu erwarten, wenn in der weiteren Entwicklung Frauenbetriebe ein höheres Beschäftigtenwachstum aufwiesen als Männerbetriebe.

4.3. Branchenstruktur

Welche Veränderungen sind vor dem Hintergrund der steigenden Zahl von Frauen geführter Betriebe bezüglich der Wirtschaftszweigszusammensetzung von Frauen- und Männerbetrieben zu beobachten (Tabelle im Anhang A1)? Mit Blick auf die wirtschaftliche Orientierung von Frauenbetrieben, die zehn Jahre oder länger am Markt tätig sind, lässt sich eine klare Dienstleistungsorientierung mit Schwerpunkt bei den traditionellen Diensten wie Handel, Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen feststellen. Insbesondere auf das Gastgewerbe sowie auf die sonstigen Dienste, die eher Routinecharakter besitzen, entfallen bei den Frauen weit höhere Anteile als bei den Männern. Dagegen sind Frauenbetriebe in der Landwirtschaft sowie im Produzierenden Gewerbe in Relation zu Männerbetrieben deutlich unterrepräsentiert. Unternehmerinnen haben sich darüber hinaus auch schon in der Vergangenheit relativ häufiger als Unternehmer im Gesundheits- und Sozialwesen engagiert, während die unternehmensorientierten Dienste eher zu den Männerdomänen zählten. Dabei sind die beiden zuletzt genannten Bereiche überwiegend zu den eher modernen, wissensintensiven und außerdem wachstums-trächtigen Bereichen zu rechnen.

Betrachtet man nun die jüngere Entwicklung, so erweisen sich gerade diese Bereiche sowie die sonstigen persönlichen und kulturellen Dienste gemessen an dem Anteil, den jüngere Betriebe generell in diesen Wirtschaftsbereichen ausmachen (Zeilenprozente), als besonders „junge“ Wirtschaftszweige - in dem Sinne, dass hier entweder überproportional viele Gründungen zu verzeichnen sind, und/oder aber die Überlebenschancen besser sind, als in anderen Bereichen. Für junge Frauenbetriebe hat dabei vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen eine hohe Bedeutung. In diesem Wirtschaftszweig liegt der Anteil junger Betriebe unter den Frauenbetrieben bei 61% (Spaltenprozente), unter Männerbetrieben bei lediglich 38%. Hier haben Unternehmerinnen offenbar relativ stärker als Unternehmer innerhalb der letzten 10 Jahre Gelegenheiten zur Gründung eigener Unternehmen genutzt. Besonders hoch - und zudem höher als unter Unternehmern - ist der Anteil junger Frauenbetriebe außerdem noch im Bereich Verkehr, Nachrichten, Kredit und Versicherungen, wobei hier jedoch insgesamt noch sehr wenige Frauenbetriebe angesiedelt sind. Auch in den unternehmensorientierten Diensten liegt der Anteil junger Frauenbetriebe leicht höher als der junger Männerbetriebe, wobei auch hier das niedrige Ausgangsniveau bei den unternehmensorientierten Dienstleisterinnen zu berücksichtigen ist.

Die branchenspezifische Untersuchung zeigt, dass sich im Zuge der steigenden Zahl an Frauenbetrieben die Unterschiede in der wirtschaftlichen Struktur von Frauen- und Männerbetrieben tendenziell bei jungen Betrieben reduzieren (Zeilenprozente): Die relative Bedeutung einzelner Wirtschaftsbereiche für Frauen- und Männerbetriebe gleicht sich einander an, da auch unter Männerbetrieben die Bedeutung des Produzierenden Gewerbes ab- und die der Dienstleistungen zunimmt. Zudem geht die Dominanz von Handel und vor allem des Gastgewerbes unter Frauenbetrieben leicht zurück. Jedoch ist auch hier eine wichtige Einschränkung zu treffen: die relative Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens nimmt nur für Frauenbetriebe zu, die der unternehmensorientierten Dienste steigt nur für Männerbetriebe.

4.4. Umsatz- und Investitionstätigkeit

Besonders große Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben insgesamt bestehen mit Blick auf deren Umsatzstärke und Investitionstätigkeit (Fehrenbach und Leicht 2002). So übersteigt der durchschnittliche Betriebsumsatz unter Männerbetrieben den der Frauenbetriebe um mehr als das Siebenfache und auch mit Blick auf die Investitionstätigkeit bestehen in Frauenbetrieben erhebliche Defizite. Die Hälfte aller Frauenbetriebe gibt an, im Vorjahr keine Investitionen getätigt zu haben. Wenn Unternehmerinnen investieren, so betragen ihre Investitionssummen im Schnitt nur ein Viertel der jeweiligen Summen in Männerbetrieben. Diese Unterschiede reduzieren sich, wenn berücksichtigt wird, dass Frauenbetriebe deutlich weniger Beschäftigte haben. Allerdings liegen der durchschnittliche Betriebsumsatz sowie die durchschnittliche Investitionssumme in Frauenbetrieben mit bis zu 5 Beschäftigten immer noch bei nur 50% der jeweiligen Werte für solche von Männern geführte Kleinstbetriebe. Lediglich in Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten erzielen Frauenbetriebe sogar im Schnitt höhere Umsätze und investieren höhere Summen.

Mit Blick auf die jüngeren von Frauen geführten Betriebe fragt sich nun, ob auch deren Umsätze und Investitionen im Vergleich zu den jüngeren Männerbetrieben nach unten abweichen. Der durchschnittliche Betriebsumsatz bezogen auf die Beschäftigtenzahl sowie der Mittelwert der jährlichen Investitionen pro Beschäftigtem (Tabelle 3) liegt für die jüngeren Frauenbetriebe jeweils über den Werten für etablierte Frauenbetriebe. Die jüngeren Frauenbetriebe zählen also zu den umsatzstärkeren und investitionsfreudigeren und dürften somit auch bessere Bestands- und Wachstumsaussichten besitzen als Frauenbetriebe, die schon länger als zehn Jahre am Markt agieren. Im Vergleich zu den jüngeren Männerbetrieben weisen sie dennoch Defizite auf: Sie erreichen lediglich 60% des durchschnittlichen betrieblichen Umsatzes und 53% der jährlichen Investitionssumme. Wenigstens im Hinblick auf den Umsatz hat sich damit der Abstand zwischen Frauen- und Männerbetrieben unter den seit 1990 gegründeten Betrieben deutlich verringert.

4.5. Beschäftigtenentwicklung

Zentral ist jedoch – auch aus gesamtwirtschaftlicher und förderpolitischer Perspektive – inwieweit Unterschiede im Beschäftigtenwachstum von Frauen- und Männerbetrieben auszu-

machen sind. Denn der Beschäftigungsbeitrag hängt zwar zum einen von der Gründungsgröße, zum anderen aber auch von der weiteren betrieblichen Beschäftigtenentwicklung ab. Aussagen zur Beschäftigtenentwicklung sind hier nur auf der Basis des Anteils von Betrieben, deren Beschäftigtenzahl im Vorjahr gestiegen, gesunken oder gleichgeblieben ist, möglich. Für Frauen- und Männerbetriebe insgesamt sind gemessen daran nur marginale Unterschiede festzustellen: Die Anteile von Betrieben mit gegenüber dem Vorjahr gleichbleibenden, wachsenden oder schrumpfenden Beschäftigtenzahlen liegen bei Frauenbetrieben nicht soweit von der maskulinen Vergleichsgruppe entfernt (Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigtenentwicklung in den Betrieben nach Betriebsalter und Geschlecht der InhaberIn 1999

| <i>in Tsd.</i> | | | | |
|---|-----------------|----------|-----------|--------|
| | gleichgeblieben | gesunken | gestiegen | gesamt |
| Frauenbetriebe | | | | |
| älter als 10 Jahre | 78 | 40 | 34 | 153 |
| jünger als 10 Jahre | 71 | 27 | 29 | 127 |
| Gesamt | 149 | 67 | 64 | 280 |
| Männerbetriebe | | | | |
| älter als 10 Jahre | 391 | 193 | 162 | 745 |
| jünger als 10 Jahre | 212 | 118 | 137 | 468 |
| Gesamt | 603 | 311 | 299 | 1213 |
| gesamte Betriebe (einschl. Betriebe gemischter Führung) | | | | |
| älter als 10 Jahre | 526 | 265 | 221 | 1011 |
| jünger als 10 Jahre | 303 | 160 | 181 | 645 |
| Gesamt | 829 | 424 | 403 | 1656 |
| <i>in Zeilenprozenten</i> | | | | |
| | gleichgeblieben | gesunken | gestiegen | Gesamt |
| Frauenbetriebe | | | | |
| älter als 10 Jahre | 51,0 | 26,1 | 22,2 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 55,9 | 21,3 | 22,8 | 100 |
| Gesamt | 53,2 | 23,9 | 22,9 | 100 |
| Männerbetriebe | | | | |
| älter als 10 Jahre | 52,5 | 25,9 | 21,7 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 45,3 | 25,2 | 29,3 | 100 |
| Gesamt | 49,7 | 25,6 | 24,6 | 100 |
| gesamte Betriebe (einschl. Betriebe gemischter Führung) | | | | |
| älter als 10 Jahre | 52,0 | 26,2 | 21,9 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 47,0 | 24,8 | 28,1 | 100 |
| Gesamt | 50,1 | 25,6 | 24,3 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen der Schalterstelle des IAB-Betriebspanels

Die Tatsache, dass jüngere Frauenbetriebe umsatzstärker bzw. investitionsfreudiger sind als etablierte Frauenbetriebe lässt erwarten, dass auch die Beschäftigtenentwicklung der jüngeren Betriebe günstiger als die der etablierten verläuft. Darüber hinaus belegen zahlreiche empirische Untersuchungen, dass jüngere Betriebe unabhängig vom Geschlecht der InhaberIn eine dynamischere Beschäftigtenentwicklung aufweisen, als ältere Betriebe (Lessat und Woywode 2001, Storey 194, Heshmati 2001, Davidsson und Delmar 1998). Dies wird durch die IAB-Ergebnisse generell bestätigt (Tabelle 4). Insgesamt gesehen können jüngere Betriebe eher den Wachstumsbetrieben (28%) zugeordnet werden als etablierte Betriebe (22%).

Allerdings gilt dies offensichtlich nur für Männerbetriebe. Unter Frauenbetrieben ist der Anteil der wachsenden Unternehmen für etablierte wie für jüngere Betriebe dagegen praktisch identisch. Die jüngeren Frauenbetriebe weisen leicht häufiger eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl auf, sie bauen allerdings gleichzeitig etwas seltener als etablierte Frauenbetriebe Personal ab. Und während im Vergleich zwischen Männerbetrieben und Frauenbetrieben insgesamt wie schon erwähnt kaum Unterschiede im Anteil von Wachstumsbetrieben auftreten, gilt dies wohl für die Gruppe der jüngeren Frauenbetriebe: Diese weisen zu einem deutlich geringeren Anteil als jüngere Männerbetriebe Beschäftigtenwachstum auf.

Dies sind Hinweise darauf, dass neben einer insgesamt geringeren Gründungsgröße Frauenbetriebe auch in ihrer weiteren Entwicklung auf Wachstumsbarrieren stoßen, oder aber, dass Unternehmerinnen ein Beschäftigtenwachstum nicht im selben Maße anstreben als Unternehmer. Unterschiede in der Wachstumsmotivation von UnternehmerInnen sind zwar durch verschiedene Einzeluntersuchungen belegt (Du Rietz und Henrekson 2000, Rosa, Carter und Hamilton 1996). Diese beziehen sich jedoch größtenteils nicht auf Deutschland. Die Bevölkerungsbefragung des RWI zu GründerInnenpotentialen in Deutschland, in der ebenfalls nach den Wachstumsabsichten potentieller GründerInnen gefragt wurde, stützt die These unterschiedlicher Motivationen eher nicht (Welter, Lageman und Stoycheva 2002). Der Anteil von Befragten, die zumindest ein begrenztes Beschäftigtenwachstum anstreben, differiert sich nicht wesentlich zwischen Männern und Frauen. Allerdings zeigt sich, dass Männer deutlich häufiger das Ziel verfolgen, ein „möglichst großes“ Unternehmen zu gründen bzw. zu führen. Aufschluss über Wachstumsbarrieren und –motivation kann jedoch nur eine nähere Untersuchung bringen, die betriebliche Merkmale und persönliche Merkmale von UnternehmerInnen verknüpft.

5. Zusammenfassung

Gibt es Anzeichen dafür, dass die Unterschiede in den strukturellen Merkmalen von Frauen- und Männerbetrieben im Zeitverlauf, insbesondere im Zuge des zahlenmäßigen Anstiegs von Frauenbetrieben im Zuge auch insgesamt gestiegener Erwerbs- und Bildungsbeteiligung von Frauen geringer werden? Die Auswertungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2000 stützen diese Vermutung zumindest in Teilen. Zunächst bleibt festzuhalten, dass Frauenbetriebe insgesamt jünger sind. Im Zuge der steigenden Zahl von selbständigen Frauen insgesamt hat sich auch die Zahl von Frauen geführter Betriebe, die sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen beschäftigen erhöht. Der Anteil von Frauenbetriebe unter den Betrieben, die in den letzten zehn Jahren gegründet wurden, liegt mit 20% höher als im Gesamtbestand personengeführter Betriebe (17%). Mit Blick auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl und die Umsatzstärke unterscheiden sich diese jüngeren Frauenbetriebe weniger stark von entsprechenden Männerbetrieben als die etablierte Frauen- und Männerbetriebe. Einschränkend ist jedoch hinzuzufügen, dass auch unter den jüngeren Frauenbetrieben der Kleinbetriebsanteil höher liegt als unter jüngeren Männerbetrieben und dass sich die Beschäftigtenentwicklung in neu gegründeten Frauenbetrieben nicht unbedingt positiver darstellt.

Eine Angleichung im Profil von Frauen- und Männerbetrieben ergibt sich auch mit Blick auf die wirtschaftliche Tätigkeit. Auf der einen Seite verringert sich bei Frauenbetrieben tendenziell die dominierende Position des Handels und vor allem des Gastgewerbes. Auf der anderen Seite nimmt im Zuge genereller Tertiärisierung auch unter Männerbetrieben die relative Bedeutung des Produzierenden Gewerbes ab und die der Dienstleistungen zu. Allerdings ist eine gewichtige Einschränkung zu treffen: die relative Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens nimmt nur bei Frauenbetrieben, die der unternehmensorientierten Dienste nur bei Männerbetrieben zu.

Dies führt abschließend zu der Frage nach den Ursachen für die Diskrepanzen in den Strukturmerkmalen und den Leistungspotentialen. Die vorliegende Untersuchung kann auf Grundlage der bislang ausgewerteten Daten zunächst nur einige wenige und vorläufige Hinweise liefern: Demnach weisen Gründerinnen nach wie vor Defizite in Bezug auf ihr Human- und Finanzkapital auf. D.h. die Basis unternehmerischer Ressourcen ist schmaler (Fehrenbach und Leicht 2002). So verfügen Gründerinnen zu einem geringeren Anteil über selbständigkeitsrelevante Ausbildungsabschlüsse (z.B. Meisterbrief), haben weniger Berufserfahrung und gründen vor allem mit deutlich weniger Startkapital. Solche Defizite erschweren nicht nur die Gründung eines Unternehmens sondern schaffen unter anderem auch Wachstumsbarrieren in der weiteren Ausübung beruflicher Selbständigkeit.

Auf der anderen Seite haben jedoch die Untersuchungen zur Qualifikation von Selbständigen (Strohmeyer 2002) gezeigt, dass die Bildungsexpansion entscheidenden Anteil an der steigenden Zahl selbständiger Frauen besitzt. Der sogenannte Gründerinnenboom ist demnach zum großen Teil ein Akademikerinnenboom. Mit der wachsenden Anzahl hochqualifizierter Frau-

en dürften sich auch deren Ausgangschancen für die Selbständigkeit verbessern. Entscheidend ist dabei jedoch gleichzeitig, dass mehr Frauen abhängiger Beschäftigung eine Führungsposition einnehmen, denn Führungserfahrung stellt ebenso eine zentrale Ressource für die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit dar.

Inwieweit jedoch über die Frage der Human- und Finanzkapitalressourcen hinaus geringere Zeitbudgets bspw. infolge der Doppelbelastung durch Familie und Beruf, eine fehlende Einbindung in Business-Netzwerke oder auch spezifische berufliche Orientierungen vorliegen, welche die Möglichkeiten für Frauen, ein Unternehmen zu gründen oder zu führen zusätzlich verringern, kann mit den hier zugrundegelegten Betriebsdaten nicht beantwortet werden. Einige dieser Themen sind Gegenstand weiterer Untersuchungsschritte innerhalb des Projekts „Gründerinnen in Deutschland“.

6. Literatur

- Bellmann L. et al. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, No. 250, Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (bmbf) (2002), Studierende und Selbständigkeit. Ergebnisse der EXIST-Studierendenbefragung, Bonn.
- Bischoff, S. (1999): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland, Köln.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. und Ziegler, R. (1996): Der Erfolg neugegründeter Betriebe, Berlin.
- Brush, C.G. und Hisrich, R.D. (2000): Women-Owned Businesses: An Exploratory Study Comparing Factors Affecting Performance, Research Institute for Small and Emerging Business, Working Paper Series 00-02.
- Carr, D. (1996): Two Paths to Self-Employment?, in: Work and Occupations, Vol. 23, No. 1: 26-53.
- Davidson, P. und Delmar, F. (1998): Zur Schaffung von Arbeitsplätzen nach Firmengröße und Alter, in: Internationales Gewerbearchiv, Jg. 46: 219-234.
- Döbler, Thomas (1998): Frauen als Unternehmerinnen. Erfolgspotentiale weiblicher Selbständiger, Wiesbaden.
- Du Rietz, A. und Henrekson, M. (2000): Testing the Female Underperformance Hypothesis, in: Small Business Economics, Vol.14, No.1.
- Fehrenbach und Leicht (2002): Strukturmerkmale der von Frauen geführten Betriebe in Deutschland, Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung Nr. 47, Mannheim.
- Freund, W. (2002): Frauen in der Unternehmensnachfolge, Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2/2001 des Instituts für Mittelstandsforschung, Bonn.
- Heshmati, A. (2001): On the Growth of Micro and Small Firms: Evidence from Sweden, in: Small Business Economics, Vol.17, No.3.
- Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (Hg.) (2000): Geschlechtstypische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen, Mannheim.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.) (2000): Codebook zum IAB-Betriebspanel 2000, Nürnberg.

- Jungbauer-Gans, M., und Preisendörfer, P. (1992): Frauen in der beruflichen Selbständigkeit. Eine erfolgversprechende Alternative zur abhängigen Beschäftigung?, in: Zeitschrift für Soziologie, Heft 1, 02/92: 61-77.
- Kalleberg, A.L. und Leicht, K.T. (1991): Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success, in: Academy of Management Journal Vol. 34, No. 1: 136-160.
- Korunka, C., Frank, H. und Lueger, M. (2000): Alter, Geschlecht und beruflicher Status von GründerInnen als typenbildende Merkmale für Unternehmensgründungen, in: Müller, Günter F. (Hg.): Existenzgründung und unternehmerisches Handeln, Forschung und Förderung, Landau: 3-17.
- Lauxen-Ulbrich, M. und Leicht, R. (2002a): Entwicklung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen in Deutschland, Veröffentlichungen des Instituts für Mittelstandsforschung Nr. 46, Mannheim.
- Lauxen-Ulbrich, M. und Leicht, R. (2002b): Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, Potenziale und Profile, strukturbericht kurzinfo Nr. 7, Mannheim.
- Leicht und Lauxen-Ulbrich (2002c): Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen, Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland“, Download-Paper Nr. 3.
- Lessat, V. und Woywode, M. (2001): Schnell wachsende Unternehmen in Deutschland: Empirische Ergebnisse und politische Implikationen, in: Merz, J.: Existenzgründung 2, FFB/Nomos.
- Meyer, R. und Harabi, N. (2000): Frauen-Power unter der Lupe. Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern, in: Discussion Papers, Vol. 4/00, FH Solothurn.
- Nasner, H. (1994): Geförderte Unternehmensgründungen von Frauen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Baden-Württemberg, in: Schmude, J. (Hg.): Neue Unternehmen, Heidelberg: 74-88.
- OECD (2001): Issues Related to Statistics on Women's Entrepreneurship, Working Party on Statistics, Workshop on Firm-Level Statistics, 26./27. November.
- Rehkugler, H., Voigt, M. und Schilling, S. (1992): Unternehmerinnen und Unternehmenserfolg, in: Internationales Gewerbearchiv, Vol. 40: 220-230.
- Rosa, P., Carter, S. und Hamilton, D. (1996): Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insights from a British Study, in: Small Business Economics, Vol. 8, No. 6: 11-27.
- Welter, F., Lageman, B. und Stoytcheva, M. (2002): Gründerinnen in Deutschland: Potenziale und das institutionelle Umfeld. Schriftenreihe Handwerk und Mittelstand des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung Essen.
- Spilling, O.R. und Berg, N. G. (2000): Gender and Small Business Management: The Case of Norway in the 1990s, in: International Small Business Journal, Vol. 18, No. 2: 38-59.
- Storey, D.J. (1994): Understanding the Small Business Sector, New York/London.
- Strohmeier, R. (2002): Berufliche Ausbildung und Kenntnisverwertung von selbständigen Frauen (im Erscheinen).
- Voigt, M. (1994): Unternehmerinnen und Unternehmenserfolg: Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Gründung und Führung von Unternehmen, Wiesbaden.
- Weeks, J. (2000): The Face of Women Entrepreneurs: What We Know Today, paper for the 2nd OECD Conference on Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefits of Globalisation and the Knowledge-based Economy, Paris, 29. – 30. November.
- Ziegerer, M. (1993): Firmengründungen durch Frauen und Männer im Zeitablauf. Unterschiede, Gleichheiten, Konsequenzen, St. Gallen.

7. Anhang

Tabelle A 1: Alterstruktur der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht des Inhabers 2000

| <i>in Zeilen-%</i> | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| | Landw. / Prod. Gewerbe | Handel/ Repara- tur | Verk./Nachr./ Kredit/Vers. | Gastgewerbe | Gesundheits-/ Sozialwesen | unternehmens- orientierte DL | Bildung, sonst. pers./kult. DL | Übrige Wirtschaft | Gesamt |
| Frauenbetriebe | | | | | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 12,6 | 25,1 | 4,4 | 18,7 | 12,7 | 11,8 | 14,1 | 0,7 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 11,3 | 23,2 | 8,1 | 11,2 | 23,4 | 10,6 | 10,7 | 1,6 | 100 |
| Gesamt | 12 | 24,2 | 6,1 | 15,2 | 17,6 | 11,2 | 12,6 | 1,1 | 100 |
| Männerbetriebe | | | | | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 35,6 | 22,8 | 5,8 | 6,2 | 7,3 | 16,5 | 4,2 | 1,6 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 29,5 | 23 | 7,9 | 6,4 | 7,6 | 20,6 | 4,5 | 0,6 | 100 |
| Gesamt | 33,3 | 22,9 | 6,6 | 6,3 | 7,4 | 18,1 | 4,3 | 1,2 | 100 |
| Betriebe gesamt (einschl. Betriebe gemischter Führung) | | | | | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 39,2 | 22,1 | 6,4 | 11,2 | 6,4 | 10,2 | 4,2 | 0,2 | 100 |
| jünger als 10 Jahre | 28,8 | 19 | 4,7 | 8,1 | 15,1 | 17,6 | 6,2 | 0,4 | 100 |
| Gesamt | 36 | 21,2 | 5,9 | 10,3 | 9,1 | 12,4 | 4,8 | 0,3 | 100 |
| <i>in Spalten-%</i> | | | | | | | | | |
| | Landwi./ Prod. Gewerbe | Handel/ Repara- tur | Verk./Nachr./ Kredit/Vers. | Gastgewerbe | Gesundheits-/ Sozialwesen | unternehmens- orientierte DL | Bildung, sonst. pers./kult. DL | Übrige Wirtschaft | Gesamt |
| Frauenbetriebe | | | | | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 57,3 | 56,5 | 39,3 | 66,7 | 39,4 | 57 | 61,2 | 34,6 | 54,5 |
| jünger als 10 Jahre | 42,7 | 43,5 | 60,7 | 33,3 | 60,6 | 43 | 38,8 | 65,4 | 45,5 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Männerbetriebe | | | | | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 65,8 | 61,2 | 54,3 | 60,4 | 60,6 | 56,1 | 60,1 | 81,5 | 61,4 |
| jünger als 10 Jahre | 34,2 | 38,8 | 45,7 | 39,6 | 39,4 | 43,9 | 39,9 | 18,5 | 38,6 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Betriebe gesamt (einschl. Betriebe gemischter Führung) | | | | | | | | | |
| älter als 10 Jahre | 75,6 | 72,7 | 75,7 | 76,1 | 49,2 | 56,9 | 61,1 | 49,8 | 69,5 |
| jünger als 10 Jahre | 24,4 | 27,3 | 24,3 | 23,9 | 50,8 | 43,1 | 38,9 | 50,2 | 30,5 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, Berechnungen der Schalterstelle des IAB-Betriebspanels