

Unternehmerinnen in Österreich 2017

Executive Summary



Wien, Dezember 2017

Executive Summary

Während Frauen inzwischen mehr als ein Drittel der österreichischen Unternehmen leiten und ihr Anteil an den UnternehmensgründerInnen kontinuierlich steigt, bleibt das Bild des Entrepreneurs nach wie vor männlich geprägt. In der öffentlichen Wahrnehmung sind es meist die Unternehmer, die in den Vordergrund treten. Es gibt eine Vielzahl an Evidenzen, die zeigen, dass Frauen in Hinblick auf die Unternehmensgründung und Unternehmensführung vor besonderen Herausforderungen stehen und teilweise anderer Rahmenbedingungen bedürfen, um eine unternehmerische Tätigkeit in Betracht zu ziehen. Sie sind daher nach wie vor in der Gruppe der UnternehmerInnen unterrepräsentiert.

Vor diesem Hintergrund hat die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) die KMU Forschung Austria beauftragt, eine umfassende Studie zum Unternehmertum von Frauen in Österreich durchzuführen. Die Studie repräsentiert eine Aktualisierung und Erweiterung der Studien 2005 und 2010 und ermöglicht Längsschnittanalysen. Die methodische Basis bilden eine Literatur- und Sekundärdatenanalyse, Interviews mit Unternehmerinnen und eine Befragung von UnternehmerInnen. Diese richtete sich an Unternehmerinnen und Unternehmer, die Ergebnisse für die Frauen können daher denen der Männer gegenübergestellt werden.

Zudem erfolgt ein Fokus auf Unternehmerinnen, die sich in männerdominierten Bereichen selbstständig sind. Für die gegenständliche Studie wurden männerdominierte Bereiche definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständige Frauen kleiner als 40 % ist und in denen weniger als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist. Ausgewählte Fragen wurden für diese Subgruppen getrennt ausgewertet.

Im Zeitraum Mai bis Juni 2017 erfolgte eine Online-Befragung von 2.836 RespondentInnen. 1.129 Fragebögen von Unternehmerinnen wurden in die Analysen einbezogen. 215 Unternehmerinnen wurden als Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen identifiziert.

Um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten, wurden die Antworten der Befragten in Hinblick auf die Merkmale Sektoren und Größenklasse gewichtet. Die Ergebnisse wurden auf Signifikanz getestet.

Quantitativer Überblick über weibliches Unternehmertum

Aufgrund der unterschiedlichen Methodik und Definition in den Statistiken divergieren die Werte bezüglich des **Frauenanteils an allen Unternehmen**, der Anteil der selbstständigen Frauen an allen Selbstständigen liegt 2015/2016 zwischen 34 % und 41 %.¹ Unter allen EU-Ländern liegt Österreich damit an 6. Stelle.²

Frauenbetriebe sind im Gesundheits- und Sozialwesen, in den sonstigen persönlichen Dienstleistungen und in der Beherbergung/Gastronomie überrepräsentiert, in den freiberuflichen/wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungen, dem Finanz- und Immobiliensektor etwas und in der Produktion, der Information und Kommunikation, dem Verkehr und dem Bau stark unterrepräsentiert.

In der gewerblichen Wirtschaft liegt der Frauenanteil bei 36 % (ohne Fachgruppe Personenberatung und -betreuung), das Gewerbe und Handwerk sowie der Handel liegen im Durchschnitt, die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft darüber. In den Sparten Industrie, Transport und Verkehr sowie Information und Consulting sind Frauen unterrepräsentiert. Zwischen 2010 und 2016 ist der Frauenanteil im Gewerbe und Handwerk am stärksten gestiegen. Neben dem Handel und dem Tourismus inkl. Freizeitwirtschaft hat sich der Anteil der weiblichen Selbstständigen auch im Bereich Information und Consulting erhöht. Im Transport und Verkehr war dieser rückläufig. In männerdominierten Branchen liegt der Frauenanteil insgesamt bei 12 % und ist seit 2010 nahezu unverändert geblieben.

Sämtliche Statistiken bestätigen die **dynamische Entwicklung** der weiblichen Selbstständigen. So ist z. B. die Anzahl der weiblichen Kammermitglieder³ zwischen 2010 und 2016 mit fast 20 % deutlich stärker gestiegen als jene der Männer (rund +5 %). Der Frauenanteil an den Einzelgründungen⁴ lag 2016 bei 44 % und stieg mit Ausnahme der Jahre 2014 und 2015 seit 2010 kontinuierlich. Und auch die TEA-Rate („Total Early Stage Entrepreneurial Activity“) des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) zeigt mit knapp 42 % eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils seit 2012.

Eine Erklärung für den geringeren Anteil von Unternehmerinnen in bestimmten Branchen bietet die Analyse der **geschlechtsspezifischen Ausbildungswege**. Ein Drittel der Lehrlinge sind Frauen. Bei der Wahl des Lehrberufs gibt es deutliche geschlechtsspezifische Differenzen. In den Top 50 **Lehrberufen** 2016 sind die Berufe mit dem höchsten Anteil an weiblichen Lehrlingen mit über 90 % FußpflegerIn, DrogistIn, FloristIn sowie pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn,

¹ Ohne Mitgliederstatistik der WKO inkl. Fachgruppe Personenberatung und -betreuung und der Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria

² Jahresdurchschnitt 2016 inkl. Land- und Forstwirtschaft

³ exkl. der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung

⁴ exkl. der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung

Weniger als 10 % Frauenanteil finden sich bei den Lehrberufen im Baunebengewerbe, in der Bauinstallation, im Kfz-Bereich sowie in der Informationstechnologie. Insgesamt zeigt sich in mehr als der Hälfte der Lehrberufe, in denen Mädchen unterdurchschnittlich vertreten sind, zwischen 2010 und 2016 eine Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge. Demgegenüber sinkt in mehr als 60 % der Lehrberufe mit einem (über-)durchschnittlichen Frauenanteil der Anteil an weiblichen Lehrlingen, wobei sich die Berufe mit den höchsten Frauenanteilen weiterhin gleichbleibender oder gestiegener Beliebtheit bei weiblichen Lehrlingen erfreuen.

Auch in der **universitären Ausbildung** sind geschlechtsspezifische Unterschiede evident. Die Studienrichtungen mit den höchsten Männeranteilen sind in erster Linie technische Studien und Informatik, die höchsten Frauenanteile haben u. a. einige Sprachstudien sowie Übersetzen und Dolmetschen, Pädagogik, Studien aus dem Bereich Kunst und einige naturwissenschaftlichen Studien (Pferdewissenschaften, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin). In den MINT-Fächern liegt der Frauenanteil unter den Studierenden an öffentlichen Universitäten bei 34 %, an den FHs bei 23 %. Dabei finden sich Frauen in erster Linie in den MINT-Randbereichen (Naturwissenschaften, wie Biowissenschaften, und Architektur), kaum in den MINT-Kernbereichen (Technik und Informatik). Auch zeigt sich bei längerfristiger Betrachtung kein verstärkter Zulauf von Frauen zu MINT-Studien.

Charakterisierung der von Frauen geführten Unternehmen

Frauen sind unter EPU überrepräsentiert, zwei Drittel (67 %) aller weiblichen Selbstständigen haben laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria keine ArbeitnehmerInnen. Bei Männern trifft dies auf etwas weniger als die Hälfte (48 %) zu. Daten aus der Leistungs- und Strukturstatistik 2015 der Statistik Austria weisen zudem einen niedrigeren Anteil an weiblichen Selbstständigen in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus. Auswertungen aus der Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Österreich zeigen, dass der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen in männerdominierten Branchen unter allen Selbstständigen (weiblich und männlich) deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. In frauendominierten Branchen ist der EPU-Anteil jenem der gesamten gewerblichen Wirtschaft sehr ähnlich.

Von Frauen geführte Unternehmen sind zu einem Drittel in der **Umsatzkategorie** € 100.000,- und mehr zu finden. Bei Männern sind es 61 %, bei von Frauen geführten Unternehmen in männerdominierten Branchen mehr als die Hälfte.

Fast die Hälfte der befragten Unternehmerinnen kann auf ein **Umsatzplus** zwischen 2013 und 2016 verweisen, knapp jede Zehnte berichtet von Umsatzrückgängen. Bei den befragten Männern haben weniger ein Umsatzplus (37 %). Allerdings zeigt eine Detailanalyse, dass Frauen zwar häufiger Umsatzzuwächse verzeichnen, diese dafür aber niedriger ausfallen als bei den Männern. Umgekehrt fallen die Umsatzeinbußen von Männern ebenso wesentlich höher aus als für

weibliche Selbstständige. Damit bestätigen sich Befunde aus der Literatur, dass von Frauen geführte Unternehmen langsamer, aber stabiler wachsen.

Was den **Beschäftigtenstand bzw. das Investitionsvolumen** betrifft, konnte zuletzt ein ähnlich hoher Anteil männlicher (15 % bzw. 19 %) wie weiblicher Selbstständiger Steigerungen verbuchen. In Hinblick auf Innovationen zeigt sich, dass Frauen eher Produkt- und Dienstleistungsinnovationen (57 % versus 47 %) eingeführt haben, Männer eher Prozess- und Verfahrensinnovationen (12% versus 16%), was auf die Branchenverteilung zurückgeführt werden kann.

Für die nähere Zukunft hegen knapp die Hälfte der Unternehmerinnen und Unternehmer keine **Wachstumspläne**. Umsatzsteigerungen sind von einem Drittel der Frauen (37 % der Frauen in männerdominierten Branchen) und einem Viertel der Männer beabsichtigt. Damit zeigen sich die Unternehmerinnen wachstumsaffiner als 2009 und 2004. Knapp jede zehnte Unternehmerin plant bis 2020 eine Erhöhung des Umsatzes als auch der Beschäftigtenzahl, bei den Männern sind es mit 15 % und bei den Frauen in männerdominierten Branchen mit 13 % mehr. EPU streben öfter ein ausschließliches Umsatzwachstum an, während Arbeitgeberbetriebe häufiger eine simultane Ausweitung von Umsatz und Beschäftigung anpeilen.

Als Gründe, warum kein Unternehmenswachstum angestrebt wird, wird von Frauen wie Männern v. a. angegeben, dass die optimale Unternehmensgröße erreicht wurde und Wachstum kein Unternehmensziel ist. Deutlich mehr Frauen als Männer wollen zudem die Work-Life-Balance nicht gefährden.

Zur **Unternehmensfinanzierung** greifen Frauen in erster Linie auf Ersparnisse zurück bzw. nutzen den Überziehungsrahmen des Bankkontos. Weniger Bedeutung haben Bankkredite, Leasing, Darlehen von FreundInnen und Familie. Kaum von Bedeutung sind öffentliche Förderungen, Equity Capital oder alternative Finanzierungsformen. Eine geschlechtsspezifische Gegenüberstellung der genutzten Finanzierungsformen zeigt, dass Männer deutlich öfter als Frauen Ersparnisse, Bankkredite und Leasing in Anspruch nehmen.

Digitalisierung

Hinsichtlich **Digitalisierungsgrad** lassen sich fünf Stufen unterscheiden. Etwa 13 % der befragten Unternehmerinnen (20 % der Unternehmer) können der digitalen Basis zugerechnet werden, weitere 26 % (Männer: 19 %) gelten als digitale Nachzügler. Etwas mehr als jede fünfte Unternehmerin (21 %) liegt im digitalen Mittelfeld, d.h. sie nutzt eine ausgewiesene Software, Online-Plattform oder Apps für betriebliche Prozesse oder die Kundenverwaltung (bei den Unternehmern ist es jeder Vierte). Knapp ein Drittel (32 %) der Unternehmerinnen zählt zu den digitalen Profis (Männer: 28 %), indem sie z. B. KundInnen- und NutzerInnendaten analysieren. Etwa jeweils 8 % der selbstständig tätigen Frauen und Männer nutzt entweder Crowdfunding oder Crowdsourcing und gehört somit zur digitalen Avantgarde.

Wie zu erwarten, kommt es mit abnehmendem Alter der Unternehmerin zu einer Verschiebung weg von der digitalen Basis hin zur digitalen Avantgarde. Auch wird in größeren Betrieben tendenziell ein höherer Digitalisierungsgrad erreicht. Eine Betrachtung nach Unternehmensalter zeigt, dass Unternehmen von Frauen, die in den letzten fünf Jahren gegründet wurden, einen deutlich höheren Digitalisierungsgrad aufweisen als ältere Unternehmen. Hinsichtlich Umsatzgrößenklasse zeigen sich Unterschiede v. a. bei den beiden unteren Digitalisierungsstufen. Je höher die Umsatzgrößenklasse, umso weniger Unternehmen sind zu finden, die der digitalen Basis oder den digitalen Nachzüglern zugeordnet werden.

Charakteristika von Unternehmerinnen

Selbstständige Frauen sind **älter** als unselbstständig erwerbstätige Frauen, aber ähnlich alt wie männliche Selbstständige. Die Alterung der Bevölkerung zeigt sich auch bei den selbstständigen Frauen, der Anteil jener, die 50 Jahre und älter sind, ist von 2006 bis 2016 deutlich gestiegen.

Unternehmerinnen gehören zu den **gebildetsten Bevölkerungsgruppen**. Ein Drittel der selbstständigen Frauen im Jahr 2016 verfügte über eine Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss, ein Viertel hat eine Lehre erfolgreich abgeschlossen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl zu den männlichen Selbstständigen als auch zu den weiblichen unselbstständig Erwerbstätigen. Die Unternehmer wiesen 2016 mit Abstand am häufigsten eine Lehre (39 %) als höchsten Bildungsabschluss auf, gefolgt von jenen, die eine Uni bzw. FH (27 %) besucht haben. Auch bei den unselbstständig tätigen Frauen liegen jene mit einem Lehrabschluss (inkl. Berufsschule) an erster Stelle.

Die Mehrzahl der Unternehmerinnen war **vor dem Schritt in die Selbstständigkeit** unselbstständig beschäftigt: 38 % der befragten Frauen hatten eine unselbstständige Beschäftigung ohne leitende Tätigkeit inne, 31 % arbeiteten zuletzt in einem Beschäftigungsverhältnis mit Leitungsfunktion. Etwa 15 % der Unternehmerin war vor der Unternehmensgründung als freie Dienstnehmerin, in freien Berufen, auf Werkvertragsbasis oder in der Land- und Forstwirtschaft selbstständig oder hatte bereits ein anderes eigenes Unternehmen gegründet. 13 % der Frauen wurden aus einer arbeitsmarktfernen Position (Ausbildung, Elternkarenz, Haushalt, Arbeitslosigkeit) heraus selbstständig. Gegenüber 2009 und 2004 hat sich der Anteil der Frauen, die aus einer leitenden Angestelltenfunktion heraus gründet bzw. schon vorher selbstständig tätig war, erhöht. Die Gründung aus einer arbeitsmarktfernen Position (v. a. aus der Arbeitslosigkeit bzw. der Tätigkeit im Haushalt) hat dagegen an Bedeutung verloren. Männer sowie Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen waren vor ihrem Schritt in die Selbstständigkeit häufiger in einer leitenden Tätigkeit unselbstständig beschäftigt, seltener in einer unselbstständigen Beschäftigung ohne Führungsfunktion.

Zum Zeitpunkt der Gründung bzw. Übernahme ihres Unternehmens hatten Frauen durchschnittlich 12 Jahre **Berufserfahrung** und 7 Jahre **Branchenerfahrung**. Frauen insgesamt weisen beim Gründen des Unternehmens ähnlich viel Berufserfahrung wie Männer und Frauen in männerdominierten Branchen auf, aber deutlich weniger Branchenerfahrung.

Die **zentralen Beweggründe** für die Gründung eines Unternehmens sind bei Männern wie Frauen Pull-Faktoren: Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung, flexible Zeiteinteilung, die Umsetzung einer Idee (Zustimmung jeweils mehr als die Hälfte der Befragten) und das Erkennen einer Marktchance. Für Frauen zentral ist auch noch das Vereinbarkeitsmotiv, während das Erzielen eines höheren Einkommens es nur bei den Männern unter die Top 6 schafft. Push-Faktoren spielen in allen Gruppen eine untergeordnete Rolle. Die Unzufriedenheit am vorangegangenen Arbeitsplatz und mangelnde Aufstiegschancen werden von Frauen in männerdominierten Bereichen aber noch seltener genannt als von Unternehmerinnen insgesamt.

Frauenbetriebe entstehen vorrangig durch **Neugründung**: Knapp drei Viertel der befragten Frauen haben ihr Unternehmen selbst gegründet. Mehr als jede fünfte Befragte (22 %) startet ihre selbstständige Karriere als Nachfolgerin. Was die **Unternehmensnachfolgen** betrifft, so fanden diese überwiegend (78 %) familienintern statt. Eine Gegenüberstellung mit männlichen Unternehmern zeigt, dass Frauen signifikant häufiger eine Neugründung vornehmen, Männer hingegen deutlich öfter eine Unternehmensnachfolge antreten. Männer, die ein Unternehmen übernehmen, aber auch Frauen in männerdominierten Bereichen, tun dies deutlich häufiger von einem Familienmitglied als Frauen. Auch in der Literatur wird die Nachfolge als männliches Phänomen titulierte.

Zwei Drittel der selbstständigen Frauen gehören zu den **Mono-Selbstständigen**, 14 % sind **hybride Unternehmerinnen**, 12 % sind **Mehrfachunternehmerinnen** und 6 % führen ihr Unternehmen neben der Pension (**Silverpreneure**). Ein geschlechtsspezifischer Vergleich zeigt, dass Frauen wesentlich häufiger ausschließlich selbstständig tätig sind und auch der Anteil der hybriden Unternehmerinnen höher ist. Dagegen ist der Anteil männlicher Mehrfachunternehmer mit 26 % mehr als doppelt so hoch wie jener der weiblichen.

Österreichs Unternehmerinnen verfügen laut eigenen Angaben über ausgezeichnete Branchenkenntnisse. Auch in punkto Management, Verhandlungstechnik, Marketing/Verkauf, Personalmanagement und Buchhaltung/Rechnungswesen geben 60 % und mehr an, (sehr) gute **Kenntnisse** mitzubringen. Einzig in finanziellen Fragen und im Bereich Steuern und Recht attestieren sich die Unternehmerinnen geringere Kenntnisse.

Bei der **Definition von Erfolg** rücken die Unternehmerinnen die Zufriedenheit der KundInnen an erste Stelle. „Ausreichendes Einkommen erzielen“, „Freude an der

Arbeit“ und die „Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen“ sind ebenfalls häufig genannte Faktoren, die ausschlaggebend dafür sind, ob sie ihr Unternehmen als erfolgreich wahrnehmen. Diese Faktoren sind auch für die Männer ausschlaggebend, wenngleich in geringerem Ausmaß als für die Frauen. Demgegenüber wird „Gewinn“ und die MitarbeiterInnenzufriedenheit häufiger von Männern als Erfolgsindikator eingestuft. Stellt man die Unternehmerinnen insgesamt denen gegenüber, die in männerdominierten Branchen aktiv sind, zeigt sich, dass letztere Faktoren wie „Freude an der Arbeit“ und „Selbstverwirklichung“ etwas weniger oft nennen, „Unternehmenswachstum“ und „Zufriedenheit der Geschäftspartner“ dafür ein wenig häufiger.

Befunde aus der Literatur zum **Führungsstil** der Frauen konnten in vorliegender Studie bestätigt werden. Frauen sind konsens- und teamorientiert und streben eine partizipative Entscheidungsfindung an. Zudem wird Transparenz und Kommunikation groß geschrieben.

Bei Fragen bezüglich des Unternehmens wenden sich Frauen vorwiegend an Freunde bzw. Familie oder an andere UnternehmerInnen. Erst dann wird „professionelle Hilfe“ (meist von Anwälten) in Anspruch genommen. Öffentliche Beratungsstellen und UnternehmensberaterInnen spielen keine große Rolle. Insgesamt haben informelle **Netzwerke** für Frauen weitaus größere Bedeutung als formelle. Auch werden branchenspezifische Netzwerke allgemeinen Netzwerken vorgezogen. Frauennetzwerke werden kontroversiell gesehen.

Zu den größten **Herausforderungen** zählen Unternehmerinnen die Erreichung eines zufriedenstellenden betriebswirtschaftlichen Ergebnisses und den Aufbau eines entsprechenden Kostenrechnungssystems sowie rechtliche Aspekte. Als spezifische Herausforderungen als Frau gelten das Absprechen der fachlichen Kompetenz, Vorbehalte in gewissen Branchen (die aber im Laufe der Jahre abgenommen haben) und Akzeptanzprobleme bei KundInnen und MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit der Nachfolge.

Lebensumstände von Unternehmerinnen

Fast drei Viertel aller Unternehmerinnen leben in einer ehelichen oder nicht ehelichen **Lebensgemeinschaft**. Unternehmerinnen haben im Schnitt 2,2 **Kinder**, somit mehr als Frauen in Österreich allgemein. Knapp die Hälfte lebt ohne Kind im Haushalt, knapp jede Dritte mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, mehr als jede Fünfte hat Kinder die 15 Jahre oder älter sind.

Dass ein nach wie vor traditionelles Rollenbild vorherrscht, zeigt sich daran, dass die überwiegende Mehrheit (73 %) der unternehmerisch aktiven Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern die Betreuung selbst übernimmt, aber nur 36 % der Väter. Folglich antworten mehr als 80 % der selbstständigen Väter, dass **Betreuungsaufgaben** regelmäßig von der Partnerin übernommen werden, aber nur ein Drittel der Mütter. Daneben spielt die Schule eine große Rolle in der Kinderbetreuung. Im

Gegensatz zur vergangenen Erhebung wird nun diese häufiger als Betreuungsform genannt. Dafür wurden damals öfter als heute die Großeltern zur Betreuung herangezogen. Der in den letzten Jahren forcierte Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägigen Schulformen zeigt sich darin, dass der Anteil an Unternehmerinnen, die über Probleme im Zusammenhang mit der Geburt der Kinder berichteten, seit der letzten Untersuchung stark gesunken ist.

In Hinblick auf die **Aufteilung der Familien- und Hausarbeit** kann von keiner Trendwende zwischen den Geschlechtern gesprochen werden. Die Hauptlast der Familien- und Hausarbeit wird von den Unternehmerinnen selbst getragen. Die Anzahl der Stunden, die Unternehmerinnen für die Familien- und Hausarbeit aufwenden müssen, hat sich aber deutlich reduziert. Auch die Beeinträchtigung durch die Mehrfachbelastung ist gesunken. Frauen zeichnen wohl weiterhin für die Familien- und Hausarbeit hauptverantwortlich, die besseren Kinderbetreuungsangebote wirken hier aber entlastend. Die Mehrheit der Unternehmerinnen hat daher auch die Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuung in Anspruch genommen und erachtet diese als sehr wichtig. Zwei Drittel der befragten Frauen befürworteten auch eine Ausweitung der Absetzbarkeit der Kinderbetreuung bis zum 14. Lebensjahr.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmerinnen (91 %) sieht ihre Selbständigkeit als **Haupterwerbstätigkeit** an. Frauen, die hauptberuflich selbstständig sind, geben an im Schnitt 48 **Wochenstunden** zu arbeiten, nebenberufliche Unternehmerinnen hingegen 18 Stunden. Bei männlichen Selbstständigen sind beide Werte höher. Die Teilzeitquote⁵ liegt für Frauen bei rd. einem Drittel und ist damit doppelt so hoch wie jene der Männer. Sie ist gegenüber 2009 deutlich gesunken.

Ein Viertel der unternehmerisch tätigen Frauen verfügt über keine weiteren Einkommensquellen und ist somit alleine auf das **Einkommen** aus ihrer Selbständigkeit angewiesen. Rd. 60% der befragten Frauen leben gemeinsam mit einem Partner, der ein Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Beschäftigung bezieht. Daneben hat rd. ein Drittel in ihrem Haushalt sonstige Mittel oder Einkünfte. Was das finanzielle Auskommen betrifft, so sind knapp drei Viertel der Unternehmerinnen imstande, ihren Lebensunterhalt allein mit ihrer selbstständigen Tätigkeit bestreiten zu können, bei den Männern ist dieser Wert deutlich höher.

Männer und Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen zeigen sich etwas zufriedener mit ihrer Einkommenssituation als Unternehmerinnen insgesamt. (Knapp) die Hälfte aller Gruppen ist mit ihrer Einkommenssituation (sehr) zufrieden. Bei der Beurteilung der sozialen Absicherung sind die Unterschiede etwas markanter, wobei diese insgesamt schlechter ausfällt.

⁵ Die Teilzeitquote setzt jene, die bis zu 35 Stunden pro Woche in ihrem Unternehmen arbeiten, zu allen selbstständig Tätigen in Beziehung.

Schlussfolgerungen

Der Begriff des Entrepreneurs ist männlich konnotiert und oftmals wird betont, dass sowohl Unternehmerinnen als auch ihre Betriebe sich stark von Unternehmern und deren Betrieben unterscheiden. Die vorliegende Studie zeigt, dass dies zwar in einigen Bereichen der Fall ist, es aber auch viele Gemeinsamkeiten von Frauen- und Männerbetrieben bzw. zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern gibt. Auch ist ersichtlich, dass es viele Facetten weiblichen Unternehmertums gibt, dennoch nützen Frauen als Selbstständige nur unzureichend die Vielfalt der Branchen. Auf der Basis dieser Ergebnisse lassen sich nun **Interventionsfelder** identifizieren, die zur Förderung des Unternehmertums von Frauen beitragen können.

Ob der Überrepräsentanz von Frauen unter EPU ist jede **EPU-Förderung** für Frauen besonders wichtig. Der Wachstumsförderung kommt hier eine bedeutende Rolle zu, damit Unternehmerinnen ihr Potenzial ausschöpfen können. **Wachstumsberatung** für Frauen sollte unter dem Fokus eines stabilen, risikobewussten Wachstums erfolgen. Die rechtliche Beratung in Hinblick auf Personalfragen steht dabei im Vordergrund ebenso wie die Beratung hinsichtlich verschiedener Formen von Fremdkapital oder auch alternativer Finanzierungsformen.

Frauen nehmen seltener an formalen **Netzwerken** teil, obwohl sie über eine ausgeprägte Netzwerkfähigkeit verfügen. Um die Netzwerkaktivitäten von Frauen zu erhöhen und Frauen – v. a. mit betreuungspflichtigen Kindern – die Teilnahme zu erleichtern, gilt es, die Formate anzupassen und einem Gender Mainstreaming zu unterziehen. Dies gilt im Besonderen auch für Branchennetzwerke.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** bleibt (noch) Frauensache und ist auch für Unternehmerinnen von besonderer Wichtigkeit. Obwohl auch selbstständige Frauen vom bisherigen Ausbau der Kinderbetreuung in hohem Maße profitiert haben, sind der weitere Ausbau und die Optimierung des Angebots zu forcieren und die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten über das 10. Lebensjahr des Kindes hinaus zu ermöglichen.

Das **Propagieren eines differenzierten Unternehmerbilds** ist wichtig und entspricht geänderten Rahmenbedingungen. Eine neue Sichtweise auf Unternehmensziele und Erfolgsdefinitionen, langsames, aber stabileres Wachstum von Frauenbetrieben als Ausdruck nachhaltigen Wachstums und die Interpretation von Risikoaversion als Risikobewusstsein sollten von Förder- und KreditgeberInnen Berücksichtigung finden.

Alle Maßnahmen zur **Durchbrechung der gläsernen Decke** erhöhen die Anzahl an potenziellen Unternehmensgründerinnen (z. B. Förderprogramme für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte, Netzwerkförderung, Mentoring-Programme für Frauen, Förderung von Führen in Teilzeit). Neben der Erlangung von Führungskompetenzen erhöhen die höheren Einkommen in Leitungsfunktionen den finanziellen

Spielraum bei der Unternehmensgründung. Zudem erhöht ein Mehr an weiblichen Führungskräften die Akzeptanz weiblicher Chefinnen.

Insgesamt gilt es natürlich verstärkt Mädchen und Frauen die **Option Selbstständigkeit** zu vermitteln. Da Vorbilder und Identifikationsfiguren ein wichtiger Faktor beim Entschluss zur Selbstständigkeit sind, müssen **realistische Role Models** vor den Vorhang geholt werden und entsprechende Initiativen ausgebaut werden. Zudem muss in bestehenden (Familien-)Betrieben das Bewusstsein geschaffen werden, dass sich Frauen genauso gut als NachfolgerIn eignen wie Männer.

Eine **Förderung der Branchenvielfalt** erweitert die Perspektiven für Frauen in der Selbstständigkeit. Dazu gilt es, die geschlechtsspezifische Segregation bei der **Ausbildung** zu verringern. Dies betrifft zum einen die **Lehre**, da gerade in männerdominierten Branchen der Weg in die Selbstständigkeit häufig über die Lehre geht. Die bisher gesetzten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Lehren sollten kritisch geprüft und bei positiver Evaluierung ausgeweitet werden. Essentiell sind Maßnahmen, die beim Entscheidungsprozess zu einem bestimmten Lehrberuf ansetzen. Bei den berufspraktischen Tagen sollten Mädchen verstärkt motiviert werden, in männerdominierte Branchen zu schnuppern. Hier sollten natürlich Betriebe gewählt werden, in denen Frauen tätig sind. Längere geförderte Praktika könnten zudem der Perspektivenerweiterung dienen. Auch in den **HTL** sollten Informationsoffensiven, wie z. B. Schnuppertage nur für Mädchen, weiter gefördert werden. Die Berufsorientierung in AHS ist zu verbreitern, ebenso wie die Studienberatung an den Universitäten. Hier ist großes Augenmerk auf den MINT-Kernbereich zu legen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind. Dabei gilt es, differenzierte Berufsbilder zu kommunizieren und veralteten Vorstellungen von den Tätigkeiten in diesen Berufsfeldern entgegenzutreten.

Auf den (technischen) **Universitäten und Fachhochschulen** gilt es, die unterschiedlichen Vorkenntnisse der StudienanfängerInnen in der Gestaltung der Curricula stärker zu berücksichtigen (z. B. Vorbereitungssemester für AHS-AbsolventInnen in Studien des MINT-Kernbereichs). Zur Förderung der Selbstständigkeit sollten mehr als bisher Entrepreneurship-Themen Eingang in die Curricula finden.

Insgesamt werden in Österreich bereits zahlreiche Initiativen zur Gewinnung von Frauen für den MINT-Bereich gesetzt. Aufgrund fehlender Evaluierungen bleiben deren Wirkungen aber unklar. Quantitativ schlagen sich diese Maßnahmen kaum nieder. Es sind daher alle gesetzten Einzelmaßnahmen kritisch zu hinterfragen und eine **Gesamtstrategie** anzudenken.

MINT-Branchen, aber auch die Startup-Szene werden als von „Männerbünden“ dominiert wahrgenommen. Neben der Förderung der **Vernetzung** von Frauen in diesen Bereichen (siehe oben) können **Mentoring-Programme** und **frauenspezifische Unterstützung** Abhilfe schaffen, damit Frauen Strategien erarbeitet können, wie sie sich in einem männerdominierten Umfeld behaupten können.

Quellen

Binder, D. / Thaler, B. / Unger, M. / Ecker, B. / Mathä, P. / Zaussinger, S. (2017): MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. Studie des IHS im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2006 - 2016

Wirtschaftskammer Österreich: Mitgliederstatistik 2010 - 2016

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 2010 - 2016

Für Rückfragen:

Eva Heckl

KMU Forschung Austria

e.heckl@kmuforschung.ac.at

+43 1 5059761

www.kmuforschung.ac.at

