

Förderung von Frauen als Unternehmerinnen

Bericht PotentiELLE als Antwort auf das Postulat Fetz

Inhaltsverzeichnis

0. Zusammenfassung	6
1. Das Postulat Fetz	11
2. Frauen als Unternehmerinnen: die Zahlen	12
2.1 Erfassung von UnternehmerInnen und Unternehmen nach Geschlecht	12
2.2 Statistische Angaben für die Schweiz	15
3. Die Problematik von Arbeit und Familie	41
3.1 Definition und Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	41
3.2 Schnittstelle zwischen Unternehmerinnen und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	43
4. Das bestehende Angebot	44
4.1 Frauenspezifische Angebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen in der Schweiz	44
4.2 Umfrage bei kantonalen Wirtschaftsförderungen	45
4.3 Erfahrungen aus anderen Ländern	46
5. Die vorgeschlagenen Massnahmen	47
5.1 Massnahmen zugunsten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	47
5.2 Massnahmen zur Verbesserung der statistischen Grundlagen	51
5.3 Spezifische Massnahmen für Unternehmerinnen	51
5.4 Priorisierung der spezifischen Massnahmen durch die Kantone	55
6. Anhang	56

Abbildungsverzeichnis

F1. Anteil UnternehmerInnen nach Betriebsgrösse _____	19
F2. UnternehmerInnen: Frauen/Männeranteile in einzelnen Wirtschaftszweigen _____	20
F3. Unternehmerinnenanteil nach Ausbildungsstufe, 2004 _____	21
F4. Teilzeitanteil bei erwerbstätigen Frauen nach Arbeitsmarktstatus _____	22
F5. Anteil Unternehmerinnen nach Zahl der Kinder unter 15 Jahren _____	23
F6. Partnerin mit alleiniger Hauptverantwortung für Hausarbeit in % _____	24
F7. Gesamtbelastung durch Erwerbs- sowie Haus- und Familienarbeit in Stunden pro Woche _____	26
F8. Erwerbstätige Frauen mit regelmässiger externer Hilfe für Hausarbeit in % _____	27
F9. Erwerbstätige Mütter, die regelmässig externe Kinderbetreuung in Anspruch nehmen in % _____	28
F10. Gründungsquote (TEA) von Frauen nach Ländern _____	31
F11. Gründungsquote von Frauen (TEA) nach Ländern und Gründungsmotiven _____	32
F12. Gründungsquote von Frauen (TEA) im Verhältnis zur Gründungsquote von Männern (TEA) _____	34
F13. TEA-Quote von Männern und Frauen nach Altersgruppen in der Schweiz _____	35
F14. Index der Unterstützung für Unternehmungsgründungen durch Frauen im internationalen Vergleich _____	38
F15. ExpertInnenbewertung einzelner Rahmenbedingungen für Unternehmungsgründungen von Frauen in ausgesuchten Ländern _____	39

Tabellenverzeichnis

T1	Gründung neuer Unternehmen (ex nihilo) _____	15
T2	Unternehmensneugründungen 2003, nach Rechtsform und Art des beschäftigten Personals _____	17
T3	Erwerbsstatus nach Geschlecht, zweiter und dritter Sektor, in 1000 _____	19
T4	GEM-Länder 2003 nach Kontinenten _____	30
T5	Einstellungen von Frauen und Männern in der Schweiz zur Unternehmensgründung _____	37

Anhänge

<i>Anhang 1: Fragebogen</i>	56
<i>Anhang 2: Liste der Institutionen und Organisationen zur Unterstützung berufstätiger Frauen</i>	58
<i>Bibliographie</i>	62

0. Zusammenfassung

Zusammenfassung der Antworten auf das Postulat Fetz

Einleitung

Der nachfolgende Bericht antwortet auf die Fragen des Postulats (03.3153) von Anita Fetz, das der Nationalrat am 3. Oktober 2003 an den Bundesrat überwiesen hat.

In ihrem Postulat stellt Anita Fetz fest, dass sich in der Schweiz immer mehr Frauen selbständig machen. Sie bittet den Bundesrat, einen Bericht über die Unternehmerinnen in der Schweiz zu erstellen. Dabei sind folgende Fragen von Interesse:

- Wie viele Unternehmerinnen gibt es? In welchen Branchen arbeiten sie? Wie viele Mitarbeitende beschäftigen sie? Was verdienen sie?
- Mit welchen spezifischen Hindernissen, Problemen und allfälligen Diskriminierungen werden Firmengründerinnen konfrontiert?
- Von welchen Beratungs- und Finanzierungsprogrammen der öffentlichen Hand können angehende Gründerinnen und Unternehmerinnen Unterstützung erwarten?
- Mit welchen Massnahmen und Empfehlungen können Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen besser unterstützt werden?

Soziodemografisches Profil

Zuallererst ist festzuhalten, dass es keine international einheitliche gültige statistische Definition von Unternehmerinnen oder Firmenleiterinnen gibt. Die OECD hat zwar mit Harmonisierungsbemühungen begonnen, doch liegen für diesen Bereich sehr wenige offizielle Zahlen vor.

Aus der erst vor wenigen Jahren in der Schweiz begonnenen Unternehmensstatistik und -demografie geht hervor, dass 13 % der „ex nihilo“ geschaffenen Unternehmen nur Frauen beschäftigen. Um diese Lücke zu füllen und besser auf das Postulat antworten zu können, wurde in die jährliche Umfrage über Unternehmungsgründungen eine Frage nach dem Geschlecht der GründerInnen eingeführt. Erste Ergebnisse werden ab 2007 vorliegen.

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), die jedes Jahr anhand einer relativ umfangreichen Stichprobe durchgeführt wird, stellt eine reiche Informationsquelle dar. Für diese Analyse wurden Unternehmerinnen als Gesamtheit aller Selbständigerwerbenden und der Arbeitnehmerinnen, die im eigenen Unternehmen tätig sind, definiert. Diese Definition ist ziemlich weit gefasst, da sie sowohl Frauen in Unternehmensleitungen mit zahlreichen Mitarbeitenden umfasst als auch Mütter, die einige Stunden in der Woche selbständig tätig sind, um Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren zu können.

Die SAKE-Erhebung zeigt, dass Frauen in der Kategorie der UnternehmerInnen untervertreten sind. Von den 470 000 UnternehmerInnen (309 000 Selbständigerwerbende und 161 000 ArbeitnehmerInnen im eigenen Unternehmen) im Tertiär- und Sekundärsektor stellen Frauen nur ein Drittel (159 000 Frauen oder 34 %). Die Untervertretung ist offenkundig, da Frauen 46 % der Beschäftigten ausmachen. Der Frauenanteil unter Selbständigen ist hoch (40 %), aber deutlich

niedriger bei ArbeitnehmerInnen im eigenen Unternehmen (21 %). Zieht man die Kategorie der Personen ohne Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad, der unter 50 % liegt, ab, steigt der Anteil der Frauen auf 28 %. Mit Hilfe der SAKE-Erhebung kann ein genaueres Profil der Unternehmerinnen gezeichnet werden:

- Weibliches Unternehmertum konzentriert sich auf Unternehmen begrenzter Grösse (44 %), die nur eine Person beschäftigen; bei Männern sind es 34 %.
- Der Anteil an Dienstleistungen ist erheblich (der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozial- sowie im Unterrichtswesen liegt bei 60 %), während die Frauen im verarbeitenden Gewerbe untervertreten sind (23 %).

Die Erhebung zeigt auch, dass der Grad an Unternehmertum / Entrepreneurship mit Ausbildungsniveau und Alter steigt. Eine Aktivität als Unternehmerin und Teilzeitarbeit sind nicht unvereinbar. Der Anteil Unternehmerinnen, die Teilzeit arbeiten, liegt bei 60 % (gegenüber 58 % bei der gesamten Erwerbsbevölkerung). Der Anteil bleibt hoch (47 %), wenn man die Selbständigerwerbenden ohne Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 % abzieht. Im Vergleich dazu liegt der Anteil an männlichen Unternehmern, die Teilzeit arbeiten, bei nur 12 %. Die Wahl des Tätigkeitsbereichs der Frauen ist vor allem geprägt durch die Notwendigkeit, Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können, es besteht aber ein komplexer Zusammenhang zu anderen soziodemografischen Faktoren. Zwischen der Anzahl Kinder im Haushalt und der Unternehmerinnenquote scheint kein Zusammenhang zu bestehen. Die Teilzeitarbeit scheint oft ein Mittel zu sein, die verschiedenen Interessen zu vereinbaren, denn die Erhebung zeigt, dass Unternehmerinnen in der Hausarbeit keine besondere Unterstützung von ihren Partnern erhalten. Es lässt sich allenfalls feststellen, dass diese Kategorie Frauen überdurchschnittlich auf externe Haushaltshilfen zurückgreift.

Die Analyse der standardisierten Median-Monatseinkommen (Umrechnung auf Vollzeitäquivalente) weist darauf hin, dass das Einkommen von Unternehmerinnen 2004 um 31 % unter jenem männlicher Unternehmer lag. Dieser Unterschied, der sich seit 1996 (Unterschied 38 %) verringert hat, erklärt sich zum Teil aus der geschlechtsspezifischen Aufteilung auf Branchen. Die SAKE-Stichprobe ist allerdings zu klein, um weitere Schlussfolgerungen zuzulassen, und die Daten können nicht mit den Ergebnissen der Lohnstatistik verglichen werden, in der Selbständigerwerbende nicht erfasst sind.

Eine internationale Perspektive: die GEM-Studie

Die Studie „Global Entrepreneurship Monitor“ (GEM) wird regelmässig von einem Forscherteam durchgeführt. Die Schweiz hat sich 2003 mit 30 anderen Ländern daran beteiligt. Die GEM-Studie stützt sich auf die Befragung einer Stichprobe aus der Bevölkerung jedes Landes und wird mit ExpertInneninterviews abgerundet. GEM versucht, die Gründungsquote relativ breit zu erfassen, indem Personen dazugerechnet werden, die erklären, gerade ein Unternehmen zu gründen und/oder in den letzten Jahren selbständig geworden zu sein. Dank dieses Indikators der „Total Entrepreneurial Activity“ (TEA) lässt sich zeigen, dass die Schweizer Bevölkerung mit 7,4 % zu den Spitzenreitern unter den europäischen Ländern zählt. Vor der Schweiz liegen die USA, Kanada und Entwicklungsländer, in denen Unternehmensgründungen oft eine Frage des Überlebens sind, während in den entwickelten Industriestaaten eher das Motiv ausschlaggebend ist, gute Möglichkeiten zu nutzen.

Die TEA-Quote von Frauen in der Schweiz liegt gemäss Studie bei 4,4 %, was ein sehr guter Wert ist und unter den europäischen Ländern nur von Island übertroffen wird. Die Anzahl

Frauen, die Unternehmen gründen, steht in einem Verhältnis von 0,43 % zu jenem männlicher Unternehmensgründer, womit die Schweiz im europäischen Durchschnitt liegt. Was die Bewertung gewisser Einstellungen betrifft, ist der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Einschätzung der eigenen Gründungsfähigkeit am höchsten (60 % der Männer erklären sich dazu in der Lage, gegenüber 40 % der Frauen). Die Befragung der ExpertInnen zeigt, dass die Massnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen in der Schweiz besonders schwach entwickelt sind und nur Kroatien schlechter abschneidet. Die besten Ergebnisse erzielen die Länder Nordeuropas. Die USA erzielen ebenfalls gute Ergebnisse, auch wenn die Sozialpolitik in diesem Land weniger entwickelt ist. Daran wird ersichtlich, dass die Einstellungen und die Beurteilung ihrer Bedeutung eine wichtige Rolle spielen.

Probleme, denen Unternehmerinnen begegnen, und die Rolle des Staates

Die Analyse der Hindernisse, denen Frauen begegnen können, wenn sie ein Unternehmen gründen wollen, ist eine ausgesprochen komplizierte Aufgabe. Man müsste über eine Stichprobe von Frauen verfügen, die den Plan, ein Unternehmen zu gründen, aufgegeben haben. Vermutlich wäre es schwierig, eine Unterscheidung zwischen frauenspezifischen und allgemeinen Problemen zu treffen, die sich allen GründerInnen stellen, wie der Schwierigkeit, genügend Eigenmittel aufzubringen und Zugang zu Krediten zu erhalten, dem mangelnden Vertrauen der Lieferanten und Kunden etc. Wir haben folglich darauf verzichtet, eine detaillierte Studie zur Frage durchzuführen, für welche die Mittel eines nationalen Forschungsprogramms nötig wären.

In der ausländischen Literatur finden sich einige Angaben, die aber nicht ohne weiteres auf die Schweiz übertragbar sind. Wir haben versucht, uns auf die in Nachbarländern umgesetzten Massnahmen zu konzentrieren, doch auch hier stösst man rasch auf methodische Fragen: Ist es zulässig, sich von Massnahmen inspirieren zu lassen, die in Ländern umgesetzt werden, die mehrheitlich – zumindest was die GEM-Studie betrifft – schlechtere Ergebnisse aufweisen als die Schweiz?

Überlegungen rund um die Frage der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie runden diesen Ansatz ab. Die im Oktober 2004 vorgelegte OECD-Studie (Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life), die der Schweiz sowie Neuseeland und Portugal gewidmet ist, zeigt insbesondere, dass eine Politik, die versucht, die familiären Ressourcen (Einkommen, Dienstleistungen und für Kinder verfügbare Zeit) und das Interesse der Eltern am Arbeitsmarkt zu vergrössern, erheblich zum Wirtschaftswachstum und einem besseren Funktionieren des Arbeitsmarkts beitragen kann. In diesem Bereich sind in der Schweiz noch Verbesserungen möglich, wie die OECD-Studie zeigt und wie die im Rahmen der GEM-Studie befragten ExpertInnen bestätigt haben.

Insgesamt kann der Schluss gezogen werden, dass es sich bei der Gründung und Entwicklung von Unternehmen um einen komplexen Vorgang handelt, der alle Gesellschaftsbereiche erfasst. Die Schweiz belegt, was weibliches Unternehmertum betrifft, durchaus einen achtbaren Platz. Es ist folglich nicht nötig, drastische Massnahmen zu ergreifen, um die Anzahl Unternehmerinnen zu erhöhen. Das Umfeld wären jedoch noch verbesserbar und die Feststellung ist zulässig, dass verbesserte Rahmenbedingungen, die einer Übernahme wirtschaftlicher Verantwortung durch Frauen entgegenkommen, zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen können.

Massnahmen zugunsten von Unternehmerinnen

Aufbauend auf dieser Feststellung müssen Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und zur Förderung Unternehmerinnen möglichst neutral sein, was Entscheidungen von Einzelpersonen im wirtschaftlichen und familiären Bereich betrifft, die der Privatsphäre unterliegen. Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie können einen Beitrag zur Erleichterung des Leben von Unternehmerinnen leisten. Sie sind drei Kategorien zuzuordnen, denen drei Hauptziele entsprechen:

- dem Ausbau von familienergänzenden Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschul- und Schulalter
- dem Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und
- dem Abbau oder der Beseitigung negativer regelungsbedingter Anreize (v.a. finanzieller Natur) für Erwerbstätigkeit von Eltern (insbesondere im Steuer- und Sozialbereich).

Darüber hinaus werden Begleitmassnahmen ins Auge gefasst, die ebenfalls dazu beitragen sollen, die Rahmenbedingungen und insbesondere die Synergien zwischen den von vielen Partnern der „Zivilgesellschaft“ bereits heute unternommenen Anstrengungen zu verbessern. Folgende Faktoren sind zu nennen:

Einrichtung eines Internet Amtsschalters für Firmenleiterinnen. Dieser Amtsschalter wird in das Portal der Eidgenossenschaft für kleine und mittlere Unternehmen (www.kmu.admin.ch) integriert. Vor Ort sind es angesichts unserer föderalen Strukturen die Dienstleistungen der kantonalen Wirtschaftsförderung, welche die Rolle der „one stop shops“ erfüllen, die sich die vom SECO beauftragten Expertinnen wünschen (vgl. Bericht Blattmann).

Eine Image-Werbung für Unternehmerinnen ist zweifellos ein wichtiges Element. Es geht darum, zuerst bestehende Instrumente des Bundes zu nutzen (Aktivitäten zugunsten von KMU des SECO, KTI Start-up, Venturelab, Aktivitäten BBT zugunsten der Gleichstellung) und sie mit den Bemühungen zu verbinden, die auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zielen.

Für diese Informations- und Sensibilisierungsaufgaben sind Organisationen, die sich für Unternehmerinnen engagieren, ideale Verbündete. Dennoch möchte der Bund solche Organisationen nicht direkt unterstützen und legt den Akzent lieber auf die öffentlich-private Zusammenarbeit.

Was die Finanzierung betrifft, stossen Unternehmerinnen auf dieselben Schwierigkeiten wie männliche Unternehmensgründer. Diese Schwierigkeiten fallen umso mehr ins Gewicht, als die von Frauen gegründeten und geleiteten Unternehmen kleiner sind. Oft sind Bank- und Finanzinstitute aufgrund der hohen Fixkosten zurückhaltend bei der Vergabe von Krediten. Bürgschaften sind ein Mittel, um einen erleichterten Zugang zu Krediten zu gewähren. Die parlamentarische Initiative zur Stärkung des gewerblichen Bürgschaftswesens sollte die Tätigkeit der Bürgschaftsgenossenschaft der Schweizer Frauen (SAFFA) stärken. Zudem kann damit gerechnet werden, dass die gegenwärtig diskutierten Reformen über die Unternehmensbesteuerung die Bildung von Eigenmitteln erleichtern wird, indem ein Teil der Doppelbesteuerung abgeschafft wird.

Was die Aus- und Weiterbildung betrifft, bestätigen Studien, dass es keine spezifische Angebote für Unternehmerinnen gibt. Angesichts der bei Frauen feststellbaren Zurückhaltung, sich in das Abenteuer einer Unternehmungsgründung zu stürzen, sollte die Ausbildung dazu beitragen, diese Barriere abzubauen. Eine der ersten Massnahmen wäre die Anpassung der bestehenden

Massnahmen des Bundes zur Förderung von Unternehmertum (Venturelab, KTI Start-up, Aktivitäten BBT zugunsten der Gleichstellung).

Um die Umsetzung dieser Massnahmen sicherstellen zu können, wurde die Schaffung einer eigenen Struktur erwogen. Es ist nicht Aufgabe des Bundes, so genannte „Pressure Groups“ einzurichten. Auch die Schaffung einer ausserparlamentarischen Kommission wurde erwogen, aber zugunsten der Idee verworfen, in Zusammenarbeit mit den Fachorganisationen eine Konferenz durchzuführen, um die Förderung von Unternehmerinnen und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu bilanzieren.

1. Das Postulat Fetz

Das von Ständerätin Anita Fetz am 21. März 2003 eingereichte Postulat geht von der Feststellung aus, dass sich in der Schweiz immer mehr Frauen selbständig machen. Frau Fetz bittet den Bundesrat, einen Bericht über die Unternehmerinnen in der Schweiz zu verfassen, der insbesondere auf folgende Fragen eingeht:

- Wie viele Unternehmerinnen gibt es? In welchen Branchen arbeiten sie? Wie viele Mitarbeitende beschäftigen sie? Was verdienen sie?
- Mit welchen spezifischen Hindernissen, Problemen und allfälligen Diskriminierungen werden Firmengründerinnen konfrontiert?
- Von welchen Beratungs- und Finanzierungsprogrammen der öffentlichen Hand können angehende Gründerinnen und Unternehmerinnen Unterstützung erwarten?
- Mit welchen Massnahmen und Empfehlungen können Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen besser unterstützt werden?

Das am 28. Mai 2003 vom Bundesrat entgegengenommene Postulat Fetz wurde und am 3. Oktober 2003 vom Nationalrat gutgeheissen.

2. Frauen als Unternehmerinnen: die Zahlen

Einleitung

Wie ExpertInnen festgestellt haben, mangelt es an verlässlichen statistischen Daten über Unternehmerinnen. Diese Feststellung bestätigt die Ergebnisse einer OECD-Studie, aus der hervorgeht, dass die Statistiken trotz der in verschiedenen Ländern unternommenen Anstrengungen, das Ausmass des Unternehmertums allgemein und jenes von Frauen im Besonderen zu erfassen (OECD, September 2003), lückenhaft sind.

In den Industriestaaten ist im Allgemeinen unbestritten (siehe oben erwähnte Studie), dass weibliches Unternehmertum ein wichtiger Faktor des Wirtschaftswachstums ist, dieses Potenzial zu wenig ausgeschöpft wird und es sich qualitativ vom männlichen Unternehmertum unterscheidet. Aus Gründen der wirtschaftlichen Effizienz sollte das Potenzial von Unternehmerinnen durch spezifische Massnahmen gefördert werden. Zuvor bedarf es dennoch statistischer Angaben, um einen quantitativen und qualitativen Überblick über weibliches Unternehmertum zu erhalten.

Im Lauf der letzten zehn Jahre wurden im Bereich der Statistiken über weibliches Unternehmertum beträchtliche Fortschritte erzielt. Die meisten OECD-Länder verfügen über geschlechtsspezifisch differenzierte Angaben zu selbständig Beschäftigten. Mit Ausnahme der Vereinigten Staaten und Deutschlands (OECD, September 2003) weisen die nach Geschlecht differenzierten Daten jedoch Lücken auf, was erzielte Umsätze, geschaffene Stellen, Wachstum oder Überleben der Unternehmen betrifft.

2.1 Erfassung von UnternehmerInnen und Unternehmen nach Geschlecht

Kasten 1: Sprachregelung

In diesem Bericht bezeichnet

- «UnternehmerInnen» Männer und Frauen, die ein Unternehmen führen.
- «Unternehmerinnen» nur Frauen, die ein Unternehmen führen.

Das Phänomen weiblichen Unternehmertums wirft, wie jenes des Unternehmertums insgesamt, ein methodisches Problem auf. Wie bei anderen gesellschaftlichen Phänomenen, etwa der Arbeitslosigkeit, bedarf es mehrerer Messmethoden. Es besteht kein Konsens über den Begriff Unternehmertum und keine einhellige Definition von UnternehmerInnen. Die verschiedenen Länder, Projekte und internationalen Organisationen verwenden vom Untersuchungsgegenstand abweichende Definitionen. Nach einem kurzen Überblick über die Problematik und die wichtigsten Ansätze stellen wir die Definition vor, die für diesen Bericht im Rahmen der vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführten Analysen gewählt wurde (vgl. Kapitel 2.2.2).

2.1.1 Definitionen von Unternehmer und Unternehmerin im Bericht Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Im Rahmen des „Global Entrepreneurship Monitor“ (GEM)¹ wird Unternehmertum bzw. Gründungsaktivität als Prozess definiert, der auf die Gründung eines neuen Unternehmens zielt. Ab wann von einem bestehenden Unternehmen gesprochen werden kann, ist umstritten. Für manche ist das Kriterium der Eintrag einer Personenfirma in ein Handelsregister, für andere genügt es, einen Business Plan oder ein Produktangebot zu haben, für wieder andere ist eine erste geschäftliche Transaktion, beispielsweise ein Verkauf, entscheidend. Um dieser Komplexität gerecht zu werden und die Gesamtheit der Gründungsprozesse einzubeziehen, unterscheidet das GEM-Projekt folgende Variablen (*GEM Schweiz, 2005*):

- *Werdende Unternehmer.* Hierbei handelt es sich um Personen, die an Plänen zur Gründung eines Unternehmens arbeiten. In dieser Phase werden konkrete Schritte unternommen wie die Ausarbeitung eines Business Plans, die Entwicklung eines Prototyps, die Anmeldung eines Patents, die Suche nach Kapital oder Kontakte zu potentiellen Kunden.
- *Neue Unternehmer.* Hier handelt es sich um Inhaber und Geschäftsführer von Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Befragung maximal 3.5 Jahre Gehälter ausgezahlt haben.
- *Die Total Entrepreneurial Activity-Quote (TEA-Quote).* Die Indikatoren werdender und neuer UnternehmerInnen sind zwei wichtige Massgrössen, die aber nicht mit dem Unternehmertum gleichzusetzen sind. Durch Addition erhält man den TEA, einen ausgezeichneten Indikator für Gründungsaktivitäten im umfassenden Sinn.

Etablierte Unternehmer. Hier handelt es sich um InhaberInnen und GeschäftsführerInnen von Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits länger als 3.5 Jahre Gehälter auszahlen. Diese Gruppe umfasst eine breite Kategorie von Gründungsaktivität, von Selbständigen, die allein arbeiten, über InhaberInnen und LeiterInnen von Familienbetrieben bis zu Chefs und Chefinnen von KMU.

2.1.2 Definitionen OECD

Sucht man bei der OECD nach Dokumenten zur Definition der Unternehmerin, findet man zwar verschiedene Bezeichnungen, aber keine einheitliche Definition. In einem Dokument des Directorate for Science, Technology and Industry finden sich Zahlen aus Arbeitskräfteerhebungen (*OECD, 1980-2000*) sowie Haushalt- oder Bevölkerungs-Befragungen wie dem GEM. Je nach Erhebung lauten die Variablenbezeichnungen wie folgt: «own account workers», «women-owned business», «women entrepreneurs», «women-led firms» und «entrepreneurial activity» (GEM). Als weitere Datenquellen werden die Betriebsstatistiken sowie Zensusdaten wie zum Beispiel der «US Economic Census» oder Stichprobenerhebungen genannt, die zum Teil speziell auf Unternehmerinnen («women entrepreneurs») fokussieren. Auch im Kontext der OECD wird darauf hingewiesen, dass insbesondere die Betriebsstatistiken, speziell auch die KMU-Statistiken und Administrativ-Datenquellen (Register), oft keine Geschlechterunterschiede in Bezug auf die GeschäftsinhaberInnen ausweisen.

Die wichtigste Schlussfolgerung aus den vorhandenen Daten zum weiblichen Unternehmertum in der OECD beinhaltet als Erstes die Klärung der Definition und Klassifikation der «women entrepreneurs». Es werden folgende Kategorien für «women entrepreneurs» gefordert:

¹ Siehe Details über das GEM-Projekt in Kapitel 2.2.3.

«business founded by women; business owned by women; business managed by women» oder eine Kombinationen dieser Kategorien.

2.1.3 Definition der Internationalen Arbeitsorganisation

Gemäss Internationaler Arbeitsorganisation (Capt, ILO 1998) ist als Unternehmer als jemand zu verstehen, wer „das Potenzial seiner wirtschaftlichen Umgebung analysiert, Mittel zu dessen Verbesserung findet, Ressourcen einsetzt und so handelt, dass er von den bestehenden Möglichkeiten profitiert. Eine weitere Eigenschaft muss hinzugefügt werden: ein Unternehmer ist jemand, der Risiken eingeht. Häufig werden Unternehmer mit Geschäftsführern eingetragener Unternehmen gleichgesetzt.“ Da Frauen als Selbständige oft Kleinunternehmen gründen, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, wird ihnen kaum der Status einer Unternehmerin zugestanden.

2.1.4 Definition Schweiz

In der Schweiz hält sich das Bundesamt für Statistik (BFS) mit dem Fragebogen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)² an die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für die Durchführung von Arbeitskräfteerhebungen und an die entsprechenden EU-Verordnungen und -Normen. Mit der SAKE fand die Schweiz anfangs der 90ziger Jahre Anschluss an die übrigen Länder im OECD- Raum und an die Staaten der EU (Feusi Widmer, BFS, 2004). Unternehmer und Unternehmerinnen als solche sind im Zusammenhang mit den Erhebungen in der Schweiz nicht definiert. Es wird unterschieden zwischen angestellten Personen, Personen, die im familieneigenen Betrieb (Landwirtschaftsbetrieb etc.) tätig sind bzw. Personen, die selbständig erwerbend sind und Personen, die in ihrer eigenen Firma angestellt sind.

Um dennoch eine erste Einschätzung des Phänomens des Unternehmertums in der Schweiz und insbesondere des weiblichen Unternehmertums in Zahlen zu liefern, wird in dieser Arbeit in Übereinstimmung mit dem BFS folgende Definition vorgeschlagen:

Kasten 2: Definition

Es gibt keine allgemeingültige Definition von UnternehmerInnen.

Im Rahmen dieser Arbeit gelten als UnternehmerInnen Selbständigerwerbende sowie ArbeitnehmerInnen, die in ihrem eigenen Unternehmen angestellt sind. Diese Definition liegt der spezifischen Auswertung der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteumfrage zugrunde, die sich in Kapitel 2.2.2 findet.

² Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) wird seit 1991 im Auftrag des Bundesrats jährlich vom BFS durchgeführt. Ziel der SAKE ist die Ermittlung von Daten zum Arbeitsmarkt und zum Erwerbsleben im Allgemeinen. Sie bietet zudem einen vertieften Einblick in die Lebensbedingungen von Erwerbslosen, Rentnerinnen und Rentnern, Hausfrauen und -männern sowie Studierenden.

2.2 Statistische Angaben für die Schweiz

Für eine erste Darstellung des weiblichen Unternehmertums in der Schweiz ist der Rückgriff auf verfügbare statistische Daten unerlässlich. Die zahlenmässige Analyse von Unternehmerinnen kann unter zwei unterschiedlichen, sich ergänzenden Gesichtspunkten angegangen werden:

- jenem der Unternehmen mit geschlechtsspezifischer Betrachtung des Phänomens der Unternehmensgründung;
- jenem der Bevölkerung mit einem speziellen Augenmerk auf die sozioökonomischen Kennzeichen der Frauen, die den Weg in die Selbständigkeit und Unternehmensgründung eingeschlagen haben.

2.2.1 Unter dem Gesichtspunkt der Unternehmen

Im Rahmen der Erstbefragung des BFS wird bei allen erstmals im Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) eingetragenen Unternehmen oder Betrieben des sekundären und tertiären Sektors eine Erhebung durchgeführt (Fragebogen zu Wirtschaftszweig, Anzahl Beschäftigte nach Beschäftigungsgrad, Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme, Entstehung, Gründung). Zusätzlich führt das BFS alle 3-4 Jahre eine Betriebszählung durch, die alle Arbeitstätten des zweiten und dritten Wirtschaftssektors mit ihren Beschäftigten erhebt.

Die verfügbaren Daten sind nicht geschlechterspezifisch erhoben. Es ist also nicht bekannt, ob eine Frau oder ein Mann das betreffende Unternehmen gegründet hat. Um als Ausgangspunkt trotzdem einen Überblick über das Gründungsgeschehen in der Schweiz zu erhalten, werden nachstehend einige Ergebnisse der Unternehmensdemographie zusammengestellt.

In den Jahren 1999 bis 2003 sind mehr als 57 000 neue Unternehmen gegründet und damit 120 000 Arbeitsplätze geschaffen worden (*BFS, Unternehmensdemografie, 2001- 2003*).

T1 Gründung neuer Unternehmen (ex nihilo)

1999	11 100 neue Unternehmen	22 700 Arbeitsplätze
2000	13 300 neue Unternehmen	29 000 Arbeitsplätze
2001	11 350 neue Unternehmen	24 000 Arbeitsplätze
2002	10 200 neue Unternehmen	21 000 Arbeitsplätze
2003	11 200 neue Unternehmen	23 300 Arbeitsplätze

Quelle: BFS, Statistik zur Unternehmensdemografie

Im Jahr **2003** gehörten von den **11 164 neuen Unternehmen** mit 23 237 Beschäftigten **83 %** dem **tertiären Sektor** an. In diesem Jahr ist der Bereich «Dienstleistungen für Unternehmen» mit 32 % der Neugründungen eine der bedeutendsten, gefolgt vom Handel 23 % und Informatikdienstleistungen 8 %.

Die neuen Unternehmen im Jahr 2003 verteilen sich auf folgende Rechtsformen. Die meisten Firmen sind Einzelfirmen, sie machen über 43 % aus, gefolgt von den GmbH, die etwas mehr als einen Drittel der neuen Unternehmen ausmachen. 16 % sind Aktiengesellschaften.

Bei den Einzelfirmen sind drei Viertel Vollzeitbeschäftigte und ein Viertel Teilzeitbeschäftigte, bei den Aktiengesellschaften ist der Anteil Vollzeitbeschäftigte nur leicht höher. Die neu gegründeten GmbH weisen mit über einem Drittel (39 %) den grössten Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf.

17 % der neuen Unternehmen haben nur Teilzeitstellen geschaffen. Der grösste Teil (79 %) der neuen Unternehmen weisen Stellenäquivalente von 1–4 Vollzeitbeschäftigten (Firmengrösse) auf und stellen 15 619 Beschäftigte (67 % der Total Beschäftigten), wogegen nur 3,4 % der neuen Unternehmen Stellen für 5-9 Vollzeitbeschäftigte und nur 1 % Stellen für mehr als 10 Vollzeitbeschäftigte geschaffen haben.

Obwohl die Statistiken zur Zeit das Geschlecht der Gründer nicht erheben, können durch eine zusätzliche Auswertung der vorhandenen Daten einige geschlechtsspezifische Schlussfolgerungen über die Gründungsaktivität gezogen werden. Denkbar ist insbesondere eine Unterscheidung neuer Unternehmen nach der Art des Personals, das sie beschäftigen. Von den 11 164 Unternehmen, die 2003 gegründet wurden, beschäftigen 1 691 nur Frauen und 6 700 nur Männer, während 2 773 Personen beiderlei Geschlechts beschäftigen.

Geht man davon aus, dass Unternehmen, die nur Frauen beschäftigen, vermutlich von Frauen gegründet wurden, ergibt dies, dass sich etwas mehr als 15 % der 2003 neu gegründeten Unternehmen der Gründungsaktivität von Frauen zuschreiben lassen. Bei den Männern läge der entsprechende Anteil bei 60 %. Bleibt ein Viertel der Unternehmensgründungen, die sich gemäss dieser Hypothese nicht zuordnen lassen, da sie Personen beiderlei Geschlechts beschäftigen. Mit dieser Feststellung ist die Problematik der Definition des Typs von Personenunternehmen aufgeworfen.

Eine feinere Ausdifferenzierung nach Rechtsform ergibt keinerlei offenkundigen Einfluss der Art der Beschäftigten auf die Wahl der Rechtsform des Unternehmens. Ob Unternehmen nur Frauen oder nur Männer beschäftigen, die häufigste Rechtsform ist die der Einzelfirma (53 % bei Frauen, 48 % bei Männern), gefolgt von der GmbH (29 % der Frauen, 33 % der Männer) und der Aktiengesellschaften (10 % der Frauen, 14 % der Männer). Bei Unternehmen mit gemischtgeschlechtlicher Belegschaft führen Kapitalgesellschaften (GmbH 41 %, AG 26 %); Einzelfirmen kommen nur an dritter Stelle (23 %).

T2 Unternehmungsneugründungen 2003, nach Rechtsform und Art des beschäftigten Personals

Rechtsform	Zahl der Neugründungen 2003			
	Nur Frauen	Nur Männer	gemischtes Personal	Gesamt
Einzelunternehmen	906	3 245	651	4 802
Einfache Gesellschaft	22	29	49	100
Offene Handelsgesellschaft	69	179	142	390
Kommanditgesellschaft	9	21	15	45
AG	177	922	735	1 834
GmbH	497	2 248	1 130	3 875
Genossenschaft	4	4	9	17
Filiale ausländ. AG	7	47	31	85
Filiale ausländ. GmbH	0	5	11	16
Gesamt	1 691	6 700	2 773	11 164

Quelle: BFS, Statistik zur Unternehmensdemografie 2003

Überlebensraten

Die Überlebensraten der neuen Unternehmen sind je nach Branche unterschiedlich. Im sekundären und tertiären Sektor sind ein Jahr nach der Gründung noch 80 % der Unternehmen wirtschaftlich aktiv; nach dem zweiten Jahr noch 72 % und nach vier Jahren waren es noch 54 %. Dies zeigt, dass sich der Überlebenskampf nicht nur das erste Jahr nach der Gründung bemerkbar macht.

Vor allem im Baugewerbe sind hohe Überlebensraten festzustellen. Im tertiären Sektor weisen insbesondere Unternehmen der Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen, Immobilienwesen und Dienstleistungen für Unternehmen sowie Informatikdienstleistungen überdurchschnittliche Überlebensraten auf.

Unter dem Durchschnitt lagen der Handel, die sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen und das Unterrichtswesen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Das könnte heissen, dass hier oft auch Frauen betroffen sind, da über 50 % der selbständigen Frauen, die im Dienstleistungssektor tätig sind, eben in den Bereichen Handel, sonstige und persönlichen Dienstleistungen und Unterrichtswesen arbeiten.

Zusammenfassung:

Die verschiedenen Untersuchungen des BFS zu Unternehmen erfassen nicht das Geschlecht der UnternehmungsgründerInnen und -inhaberInnen. Die einzig verfügbare Information ist, dass 13 % der „ex nihilo“ gegründeten Unternehmen nur Frauen beschäftigen.

2.2.2 Unter dem Gesichtspunkt der Bevölkerung: die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

In diesem Kapitel wird eine spezielle Auswertung zu Unternehmerinnen vorgestellt, die das BFS vorgenommen hat. Die Daten sind der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) entnommen. Sie betreffen den zweiten und dritten Sektor (ausgenommen sind Arbeitskräfte des ersten Sektors).

Wie bereits erwähnt, versteht diese Studie UnternehmerInnen als Selbständige oder ArbeitnehmerInnen, die im eigenen Unternehmen tätig sind, unabhängig vom Beschäftigungsgrad und der Anzahl der Mitarbeitenden des Unternehmens.

Diese Definition stellt insofern ein Problem dar, als die in dieser Weise definierte Gruppe der Unternehmerinnen nicht homogen ist. Sie umfasst sowohl selbständige Frauen, die ein Unternehmen mit mehreren Dutzend Mitarbeitenden führen, als auch Mütter, die einige Stunden in der Woche selbständig tätig sind, um Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren zu können. Um differenziertere Aussagen zu treffen, werden manche Ergebnisse unter Ausschluss der Kategorie jener „Unternehmerinnen“ präsentiert, die als Selbständige ohne Mitarbeitende tätig sind und einen Beschäftigungsgrad von unter 50 % aufweisen.

2004 bestand die Stichprobe der SAKE aus rund 54 000 Personen, davon rund 1 500 Unternehmerinnen. Diese Stichprobe erlaubt zwar einige allgemeine Analysen, schliesst aber feinere Aufschlüsselungen aus; beispielsweise ist es nicht möglich, die Information über die Wirtschaftsbranche mit jener über den Ausbildungsstand zu kombinieren. Alle hier vorgestellten Ergebnisse stützen sich auf mindestens 50 Beobachtungen.

Frauen sind unter den UnternehmerInnen untervertreten

2004 zählte die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz (SchweizerInnen, AusländerInnen mit Niederlassungs- oder Aufenthaltsbewilligung) rund 470 000 aktive UnternehmerInnen im zweiten und dritten Sektor. Davon übten 309 000 eine selbständige Tätigkeit aus und 161 000 waren als Angestellte ihres eigenen Unternehmens tätig. Der Anteil der Frauen unter diesen UnternehmerInnen betrug rund ein Drittel (34 % bzw. 159 000 Frauen) und ist gegenüber 1996³ unverändert geblieben. Die Frauen sind in dieser Kategorie der Erwerbstätigen untervertreten, da sie gleichzeitig 46 % der Beschäftigten stellen. Der Anteil an Frauen bei Selbständigerwerbenden ist ziemlich hoch (40 %), bei Arbeitnehmenden, die UnternehmensinhaberInnen sind, gering (21 %). Schliesst man aus der Kategorie „UnternehmerInnen“ Personen aus, die ohne Mitarbeitende und mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 % arbeiten, verringert sich der Frauenanteil zusätzlich und liegt bei 28 % (115 000 Frauen).

³ 1996 ist das erste Jahr, für das völlig vergleichbare Daten vorliegen.

Zu den UnternehmerInnen kamen 2004 559 000 Arbeitnehmende, die der Unternehmensleitung angehören. Der Frauenanteil betrug hier 31 %, was einer leichten Steigerung gegenüber 1996 (28 %)⁴ entspricht.

T3 Erwerbsstatus nach Geschlecht, zweiter und dritter Sektor, in 1000

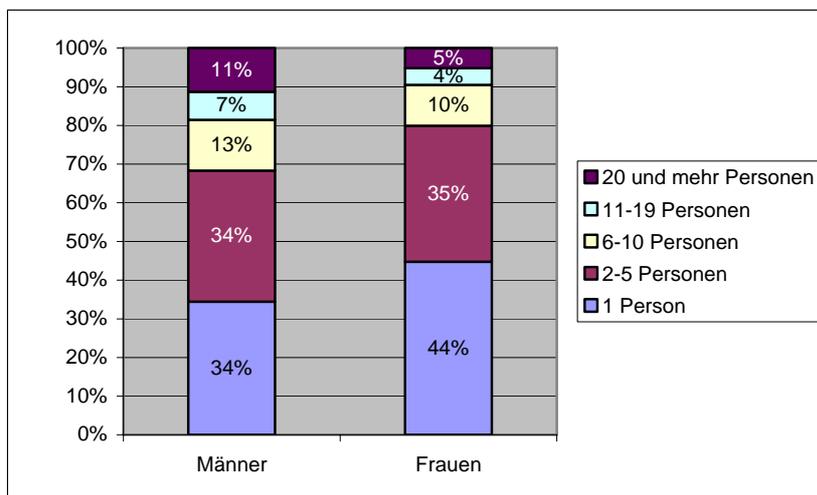
	Total	Hombres	Femmes	% de femmes
UnternehmerInnen	470	312	159	34%
<i>davon: Selbständige</i>	309	184	125	40%
<i>ArbeitnehmerInnen eigene Firma</i>	161	127	34	21%
<i>davon: zu mindestens 50% erwerbstätig oder mit mindestens 1 MitarbeiterIn</i>	410	295	115	28%
<i>zu weniger als 50% erwerbstätig und ohne MitarbeiterInnen</i>	60	16	44	73%
ArbeitnehmerInnen in Unternehmensleitung	559	387	172	31%
Andere Erwerbstätige	2586	1267	1319	51%
Total	3615	1966	1649	46%

Quelle: SAKE 2004

Weibliches Unternehmertum konzentriert sich auf Betriebe begrenzter Grösse

Über ein Drittel (38 %) der UnternehmerInnen waren die alleinigen Beschäftigten ihres Unternehmens. Dieser Anteil betrug bei Frauen 44 %, bei Männern 34 %. 35 % der UnternehmerInnen standen einem Unternehmen mit 2 bis 5 Personen vor (Männer: 34 %), 10 % einem Unternehmen mit 6 bis 10 Personen (Männer: 13 %). Nur 4 % der UnternehmerInnen führten einen Betrieb von 11 bis 19 Personen (Männer: 7 %) und 5 % einen noch grösseren Betrieb (Männer: 11 %).

F1. Anteil UnternehmerInnen nach Betriebsgrösse



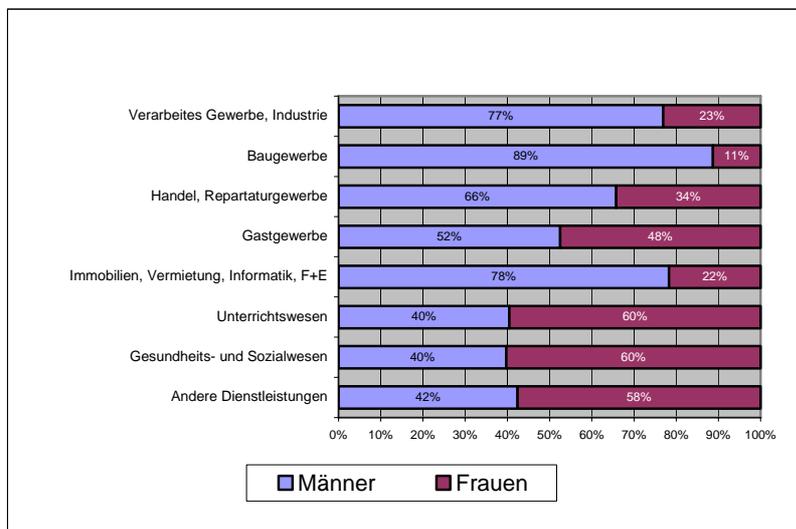
Quelle: SAKE 2004

⁴ In der weiteren Untersuchung werden Arbeitnehmende, die der Unternehmensleitung angehören, in der Kategorie der UnternehmerInnen nicht mitberücksichtigt.

Starke Präsenz von Unternehmerinnen im Gesundheits- und Sozialwesen

Die ausgeprägte Präsenz von Frauen im Tertiärsektor spiegelt sich auch auf Ebene des Unternehmertums wider: 91 % der selbständigerwerbenden Frauen und 73 % der Arbeitnehmerinnen in der eigenen Firma waren 2004 im Dienstleistungssektor beschäftigt. Bei den Männern sind diese Anteile geringer und liegen bei 74% bzw. 66 %. In Unternehmen der Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Unterrichtswesen“ (je 60 % Frauen) und „Andere persönliche und kollektive Dienstleistungen“ 58 %) sind sogar die Mehrheit der UnternehmerInnen Frauen. Dagegen bilden sie eine Minderheit bei UnternehmerInnen der Branchen „Baugewerbe“ (11 %), „Immobilien, Vermietung, Informatik, F+E“ (22 %) und in der Verarbeitenden Industrie (23 %).

F2. UnternehmerInnen: Frauen/Männeranteile in einzelnen Wirtschaftszweigen

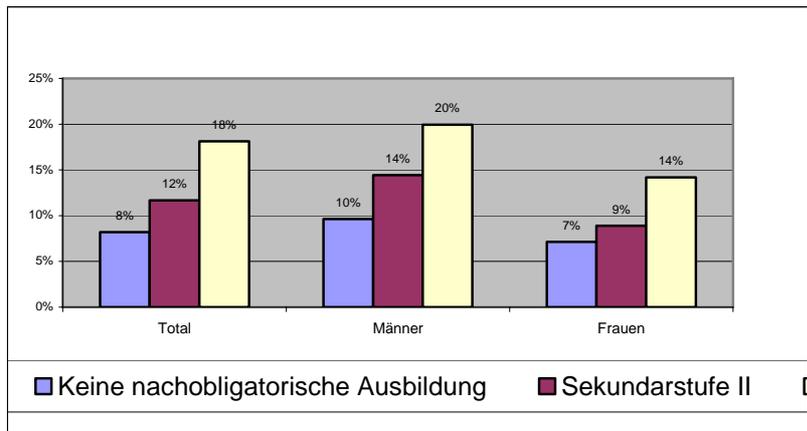


Quelle: SAKE 2004

Ein gutes Ausbildungsniveau fördert Unternehmertum

Je höher der Ausbildungsstand, desto grösser die Wahrscheinlichkeit, UnternehmerIn zu sein: Während nur 7 % der Frauen ohne nachobligatorische Ausbildung in diese Kategorie fallen, steigt der Anteil bei Frauen mit einer abgeschlossenen Ausbildung auf Sekundarstufe II (Maturität, Lehre) auf 9 %. Bei Frauen mit Universitätsabschluss oder einem vergleichbaren Diplom beträgt der Anteil sogar 14 %. Interessant ist, dass bei Frauen mit einem höheren Abschluss die Wahrscheinlichkeit, dass sie Unternehmerinnen werden, gleich hoch ist wie bei Männern mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II.

F3. Unternehmerinnenanteil nach Ausbildungsstufe, 2004



Quelle: SAKE 2004

Insgesamt hat jede dritte Unternehmerin (30 %) eine höhere Ausbildung abgeschlossen. Dieser Anteil liegt deutlich unter jenem der Männer (46 %). Ein relativ hoher Anteil an Unternehmerinnen verfügt über keinen nachobligatorischen Abschluss (15 % gegenüber 8 % bei Männern). Auffallend ist, dass sich durch den Ausschluss von Unternehmerinnen ohne Mitarbeitende, die einen Beschäftigungsgrad von unter 50 % ausweisen, an diesen Proportionen fast nichts ändert.

Der Anteil an Unternehmerinnen steigt mit dem Alter

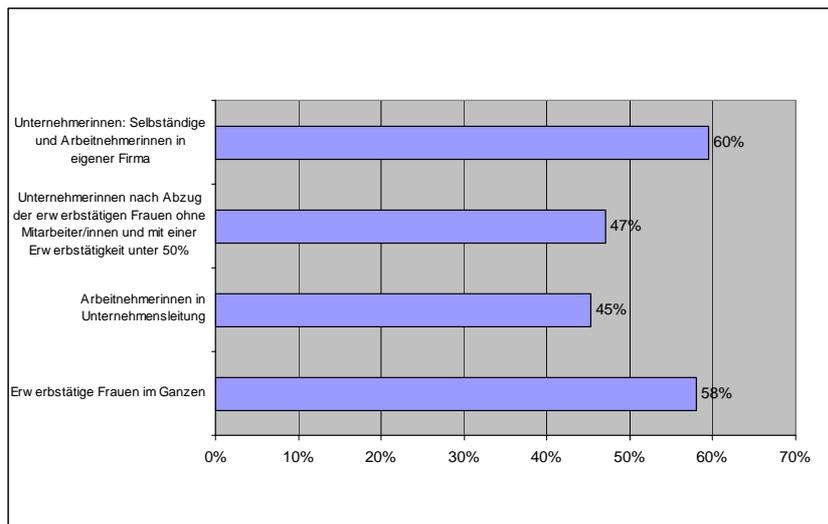
Bei 15- bis 24-Jährigen ist der UnternehmerInnenanteil sehr gering (2 % gegenüber 6 % bei Männern). Bei den 25- bis 39-Jährigen steigt er auf 6 % (Männer: 11 %), bei den 40- bis 54-Jährigen auf 12 % (Männer: 19 %) und bei den 55- bis 64-Jährigen auf 14 % (Männer: 22 %). Im Rentenalter steigt der Anteil bei beiden Geschlechtern und beträgt 31 % bei Frauen sowie 52 bei Männern. Dieser hohe Anteil an Unternehmerinnen unter Personen ab 65 Jahren erklärt sich aus der Tatsache, dass nur eine sehr beschränkte Anzahl Arbeitnehmende ihre Tätigkeit über das rechtliche Rentenalter hinaus fortsetzen.

Unternehmertum und Teilzeitarbeit sind nicht unvereinbar

UnternehmerIn zu sein und gleichzeitig in Teilzeit zu arbeiten scheint kein unüberwindbares Hindernis: der Anteil von Erwerbstätigen in Teilzeit bei Unternehmerinnen lag 2004 bei 60 % (gegenüber 58 % bei den Erwerbstätigen insgesamt). Wie wir gesehen haben, arbeitet ein erheblicher Teil der Unternehmerinnen in Wirklichkeit ohne Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 %; wird diese spezifische Kategorie ausgeschlossen, verringert sich der Anteil an Teilzeitarbeitenden ein wenig und liegt bei 47 %, also fast gleich hoch wie bei Arbeitnehmerinnen in der Unternehmensleitung (45 %).

Bei Männern ist Teilzeitarbeit wesentlich seltener: nur 12 % der Unternehmer und 6 % der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung arbeiten in Teilzeit.

F4. Teilzeitanteil bei erwerbstätigen Frauen nach Arbeitsmarktstatus



Quelle: SAKE 2004

Erwerbseinkommen: erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Nach Standardisierung (Umrechnung auf ein Vollzeitäquivalent) lag das monatliche Erwerbseinkommen (Median) bei Unternehmerinnen 2004 um 31 % tiefer als bei Männern. Wurden UnternehmerInnen, die ohne Mitarbeitende und mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 % arbeiten, weggerechnet, lag der Unterschied ebenfalls bei 31 %. Auch wenn dieser Unterschied noch immer erheblich ist, hat er sich in den letzten Jahren doch verringert: 1996 wiesen Unternehmerinnen noch ein um 38 % geringeres Einkommen aus als Unternehmer.

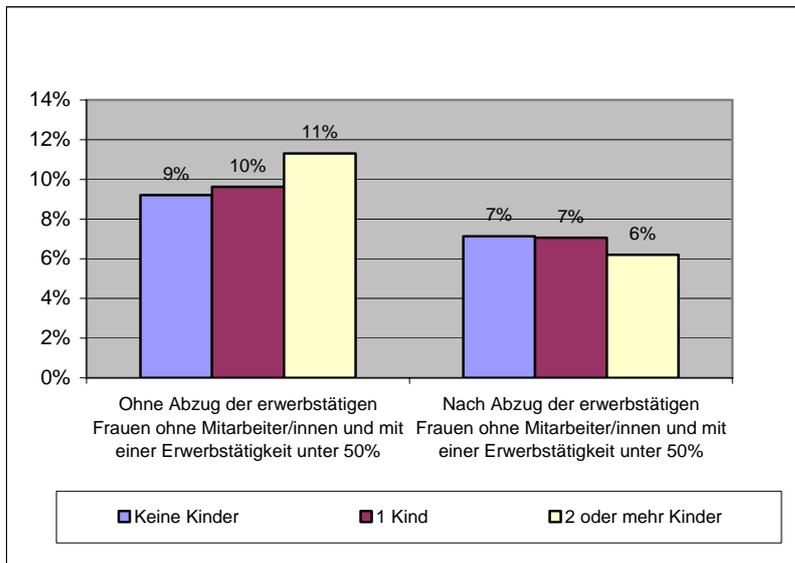
Die vorher festgehaltenen Unterschiede bezüglich Firmengrösse, Ausbildungsniveau und Verteilung nach Wirtschaftszweigen machen diese bedeutenden Unterschiede sicher zum Teil verständlich. Die Grösse der zur Verfügung stehenden Stichprobe erlaubt allerdings keine tiefere Analyse dieses Themas.

Der UnternehmerInnenanteil variiert nur wenig nach Kinderzahl

Der UnternehmerInnenanteil scheint mit der Zahl der Kinder im Haushalt nicht klar zusammenzuhängen (berücksichtigt werden hier nur Kinder unter 15 Jahren): Bei kinderlosen Frauen betrug der Unternehmerinnenanteil 9 %, bei Frauen mit einem Kind 10 % und bei Frauen mit zwei oder mehr Kindern 11 %. Der Ausschluss von Unternehmerinnen ohne Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 % wirkt sich in der Gruppe der Frauen mit zwei oder mehr Kindern am deutlichsten aus: der Anteil an Unternehmerinnen beträgt dann nur noch 6 %, was darauf hindeutet, dass sich in dieser Kategorie am meisten Mütter finden, die einige Stunden als Selbständige arbeiten, um Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren zu können.

Der Anteil an Unternehmern bei Männern, die ohne Kinder leben, beträgt 16 %, bei Männern mit einem Kind 15 % und bei Männern mit zwei oder mehr Kindern ebenfalls 15 %.

F5. Anteil Unternehmerinnen nach Zahl der Kinder unter 15 Jahren



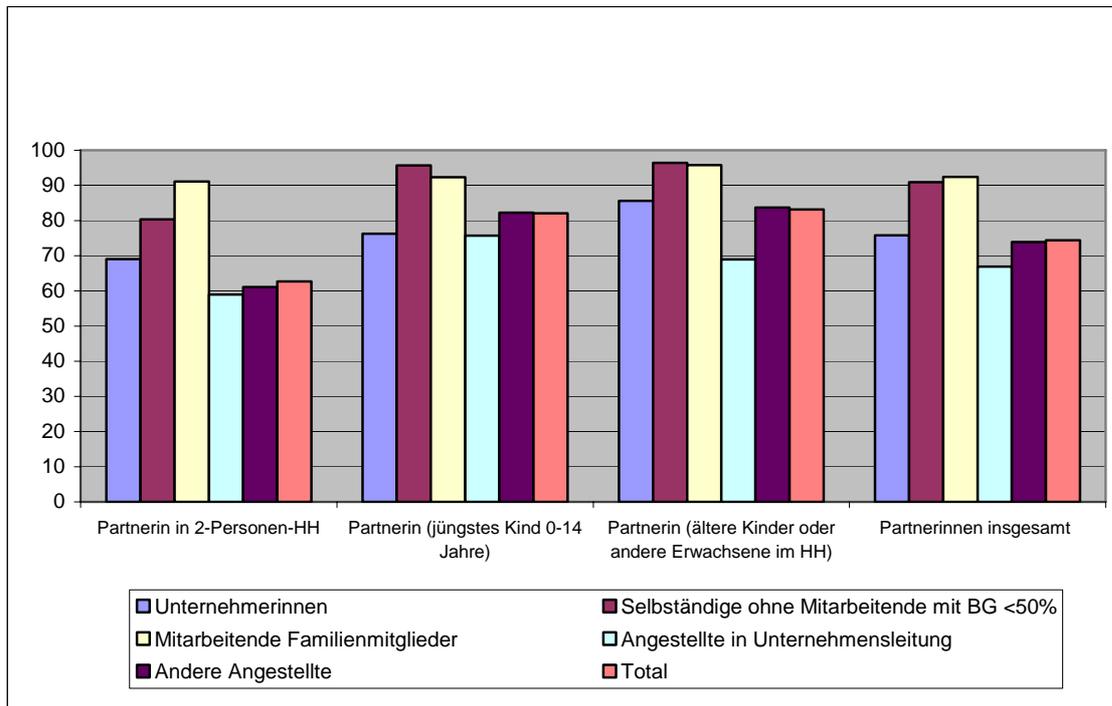
Quelle: SAKE 2004

Unternehmerinnen sind bezüglich Verantwortung für Hausarbeit nur wenig besser gestellt als andere erwerbstätige Frauen

Der starke Einfluss der familiären Situation auf die Erwerbssituation von Frauen respektive Müttern steht in direktem Zusammenhang mit den Aufgaben, welche sie im Privathaushalt übernehmen. Gerade bei selbständig erwerbenden Frauen ohne Angestellte, die ein relativ kleines Erwerbsspensum aufweisen drängt sich die Vermutung auf, dass das «Unternehmertum» in einem weiteren Sinn von Frauen oft als Möglichkeit genutzt wird, Beruf und Familie zu vereinbaren.⁵ Das zeigt u.a. der Indikator Hauptverantwortung für Hausarbeit. Die Analysen wurden für die Jahre 1997 und 2004 durchgeführt; in dieser relativ kurzen Zeitspanne sind allerdings strukturell keine wesentlichen Veränderungen fest zu stellen.

⁵ Für die folgenden Analysen wird diese Gruppe der Selbständigen deshalb nicht zu den Unternehmerinnen hinzugezählt, sondern jeweils separat respektive mit fehlenden Werten ausgewiesen, falls in der Erhebung zu wenig Beobachtungen zur Verfügung stehen.

F6. Partnerin mit alleiniger Hauptverantwortung für Hausarbeit in %⁶



Quelle: SAKE 2004

Frauen übernehmen mehrheitlich die Verantwortung für Hausarbeit alleine: Gesamthaft in 74 % der Paarhaushalte. Leben Kinder zwischen 0 und 14 Jahren im Haushalt ist dieser Anteil noch höher (82 %), auch in der Kategorie «Partnerin mit jüngstem Kind ab 15 Jahren oder anderen Erwachsenen im Haushalt» liegt der Anteil bei 83 %. Frauen, die nur mit ihrem Partner zusammen leben, stehen am besten da: unter ihnen übernehmen 63 % die alleinige Verantwortung für die Hausarbeiten.

Betrachten wir diese Anteile nach beruflicher Position der Partnerin zeigt sich, dass Unternehmerinnen diesbezüglich nicht viel besser gestellt sind als andere Frauen: 76 % sind alleine für die Hausarbeit verantwortlich; bei Angestellten in Unternehmensleitungen sind es etwas weniger: 67 %. In diesen Haushalten übernimmt nicht unbedingt der Partner vermehrt die alleinige Verantwortung; die Anteile mit gemeinsamer Verantwortung sind ebenfalls nicht deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt. Vermutlich werden öfter andere Lösungen getroffen, z.B. kann eine Hausangestellte oder eine andere erwachsene Person neben dem Partner die Verantwortung für die Hausarbeiten übernehmen. Auffallend in dieser Grafik sind die hohen Anteile bei den Selbständigen ohne Mitarbeitende mit einem relativ kleinen Arbeitspensum und den mitarbeitenden Familienmitgliedern: über neun von zehn übernehmen hier alleine die Verantwortung für die Hausarbeiten. Dies unterstützt unsere Vermutung, dass diese Form von

⁶ Grundgesamtheit: Nur Erwerbstätige ohne Sektor 1, ohne Lehrlinge, Erwerbslose und Nichterwerbstätige. Nur Partnerinnen in Paarhaushalten.

Selbständigkeit bei Frauen im Zusammenhang steht mit der Notwendigkeit oder dem Anspruch auf Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.⁷

Unternehmerinnen haben die grösste zeitliche Gesamtbelastung durch Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Auf dem Hintergrund der Resultate zur Verantwortung für Hausarbeit ist es nicht erstaunlich, dass Frauen relativ viel Zeit für die unbezahlten Haus- und Familienarbeiten einsetzen.

Die Familiensituation beeinflusst den Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit stark. Neben dieser Tatsache zeigt sich jedoch in der folgenden Grafik, dass das Verhältnis zwischen bezahlter Erwerbsarbeitszeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit bei Unternehmerinnen und bei Angestellten in Unternehmungsleitungen ausgeglichener ist als bei den Frauen in anderen beruflichen Situationen. Das hängt jedoch weniger damit zusammen, dass sie wesentlich weniger Zeit in die Haus- und Familienarbeit investieren, als damit, dass sie zusätzlich im Durchschnitt höhere Erwerbsspenden haben.

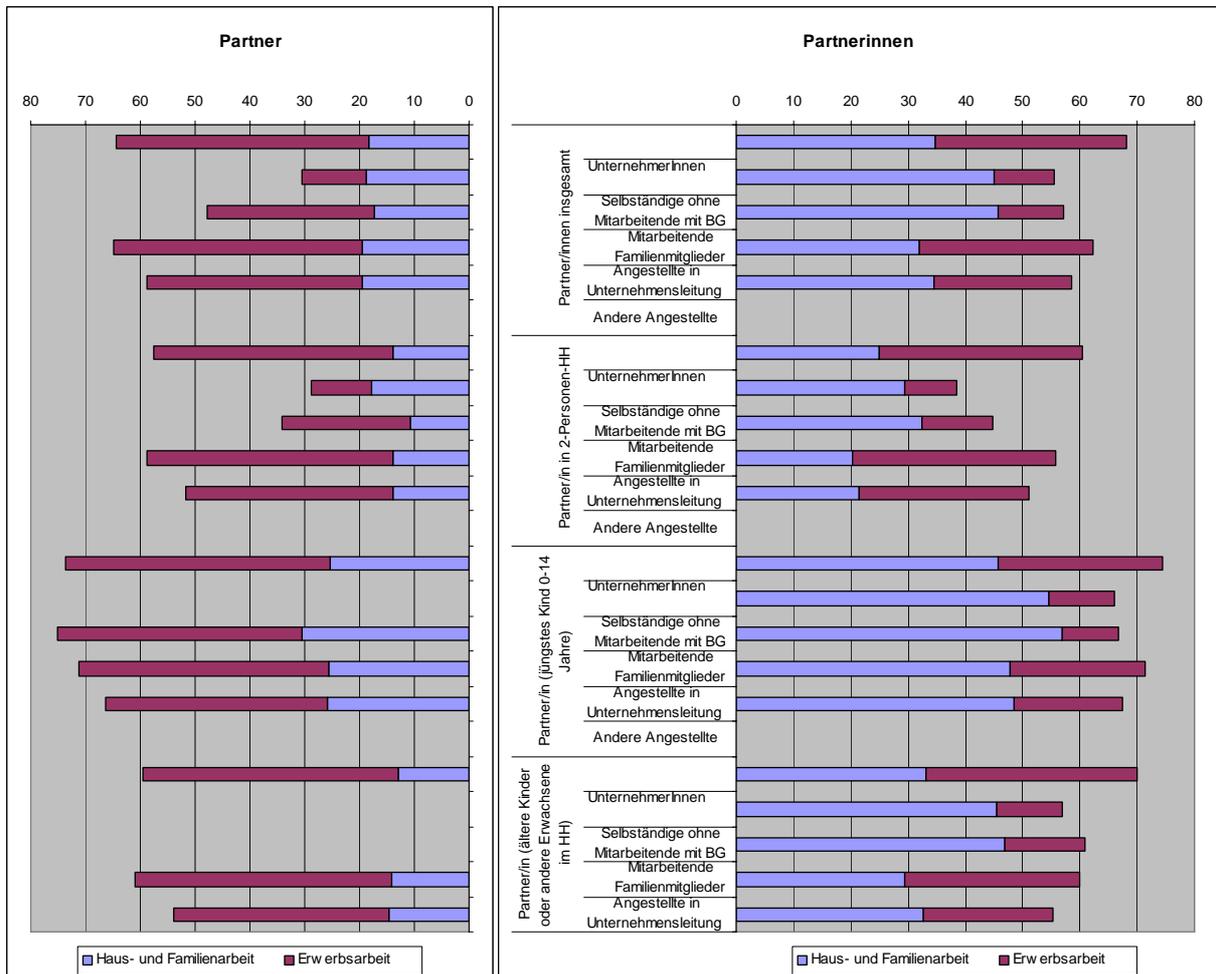
Entsprechend ist die zeitliche Gesamtbelastung, der Unternehmerinnen in allen familiären Situationen ausgesetzt sind, besonders hoch. Leben Kinder zwischen 0 und 14 Jahren im Haushalt, arbeiten die Mütter in dieser beruflichen Situation im Durchschnitt rund 74 Stunden pro Woche. Leben Kinder über 14 Jahren oder andere erwachsene Personen im Haushalt, liegt die Gesamtarbeitszeit solcher Frauen mit rund 70 Stunden pro Woche nicht viel darunter. Angestellte in Unternehmensleitungen sind meist zeitlich etwas weniger belastet als Unternehmerinnen, leben jedoch Kinder unter 15 Jahren im Haushalt, erreicht ihre Gesamtbelastung ebenfalls 71 Stunden pro Woche.

Für Männer in vergleichbarer Situation sind die Werte ebenfalls sehr hoch. In Familienhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten Unternehmer gesamthaft ebenfalls 74 Stunden pro Woche, jedoch liegt das Verhältnis zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit deutlich auf Seiten der Erwerbsarbeit.

⁷

Der Indikator «Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung zeigt sowohl dieselbe Struktur nach beruflicher Position als auch dieselben Grössenordnung wie der Indikator «Hauptverantwortung für Hausarbeit»; deshalb wird er hier nicht zusätzlich präsentiert.

F7. Gesamtbelastung durch Erwerbs- sowie Haus- und Familienarbeit in Stunden pro Woche⁸



Quelle: SAKE 2004

Unternehmerinnen entlasten sich am häufigsten durch eine externe Haushalthilfe

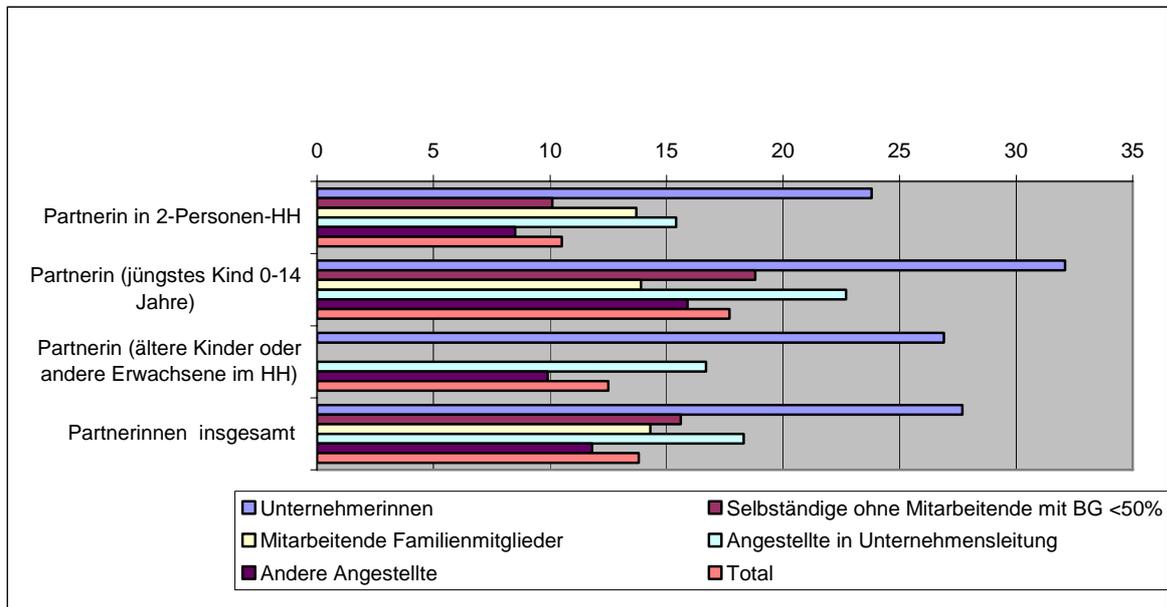
Gesamthaft haben rund 14 % der erwerbstätigen Frauen in Paarhaushalten eine regelmässige externe Hilfe für die Hausarbeiten; in Haushalten mit Kindern unter 15 Jahren (17 %) greifen sie häufiger auf eine solche Entlastung zurück als in „reinen“ Paarhaushalten (11 %). Diese Struktur zeigt sich für alle beruflichen Situationen mit Ausnahme der Frauen, die im Familienbetrieb mitarbeiten.

Beinahe ein Drittel der Unternehmerinnen mit Kindern unter 15 Jahren (32 %) verfügen über eine regelmässige externe Hilfe bei den Hausarbeiten; bei Frauen in vergleichbarer Familiensituation, welche als Angestellte einer Unternehmensleitung arbeiten, sind es knapp ein

⁸ Grundgesamtheit: Nur Erwerbstätige ohne ersten Sektor, ohne Lehrlinge, Erwerbslose und Nichterwerbstätige. Nur Partnerinnen und Partner in Paarhaushalten. Werte in Klammern kennzeichnen Ergebnisse, die auf der Basis von 15 bis 49 Interviews berechnet wurden. Fehlende Werte stehen für Ergebnisse, die auf der Basis von 0 bis 15 Interviews berechnet wurden.

Viertel und bei anderen Angestellten ist der Anteil, der über solche Unterstützung verfügt, nur ein Sechstel.

F8. Erwerbstätige Frauen mit regelmässiger externer Hilfe für Hausarbeit in %⁹



Quelle: SAKE 2004

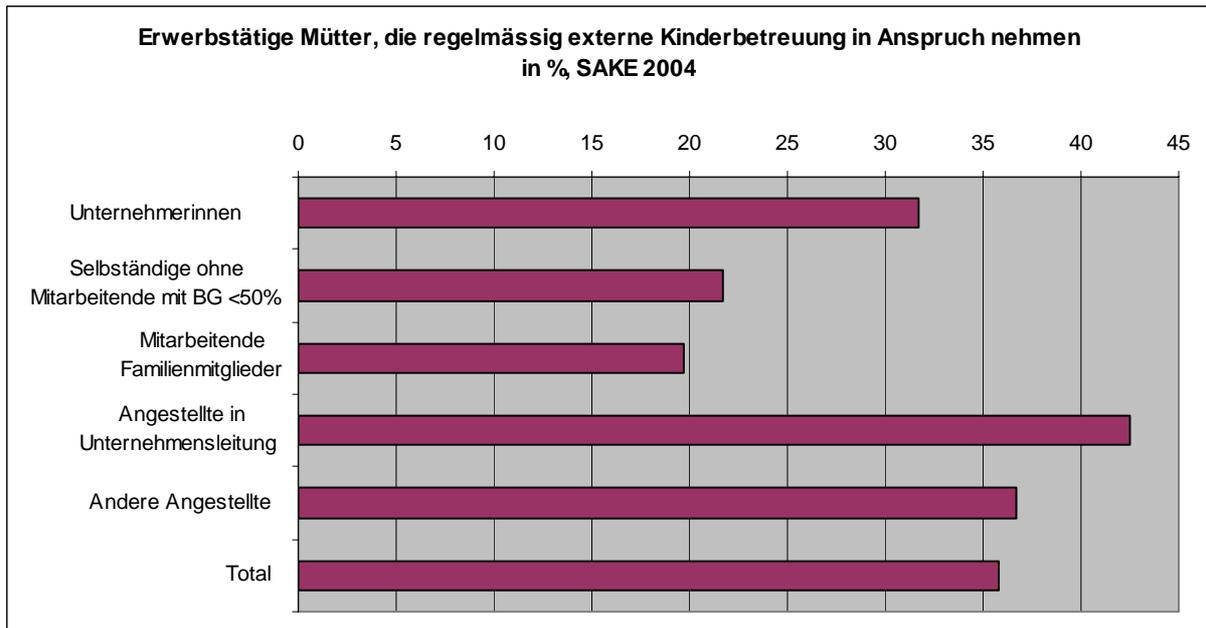
Externe Kinderbetreuung ist bei Unternehmerinnen hingegen nicht häufiger als bei den meisten erwerbstätigen Müttern

Erwerbstätige Mütter von Kindern unter 15 Jahren nehmen gesamthaft doppelt so häufig externe Kinderbetreuung in Anspruch (35,8 %) wie eine externe Haushalthilfe (17,7 %). Unternehmerinnen greifen jedoch deutlich weniger oft auf solche Unterstützung zurück als Angestellte in Unternehmensleitungen (31,7 % gegenüber 42,5 %); auch andere angestellte Mütter nehmen häufiger externe Kinderbetreuung in Anspruch: 36,7 %.

Dagegen verfügen weniger Selbständige ohne Mitarbeitende und mit einem relativ kleinen Erwerbsspensum über eine solche Entlastung bei der Kinderbetreuung (21,7 %); bei den mitarbeitenden Familienmitgliedern sind es noch etwas weniger: 19,7 %.

⁹ Bemerkungen wie F7.

F9. Erwerbstätige Mütter, die regelmässig externe Kinderbetreuung in Anspruch nehmen in %¹⁰



Quelle: SAKE 2004

Zusammenfassung

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), die jedes Jahr anhand einer relativ umfangreichen Stichprobe durchgeführt wird, stellt eine reiche Informationsquelle dar. Für diese Analyse wurden Unternehmerinnen als Gesamtheit aller Selbständigerwerbenden und Arbeitnehmerinnen, die im eigenen Unternehmen tätig sind, definiert. Diese Definition ist ziemlich weit gefasst, da sie sowohl Frauen in Unternehmensleitungen mit zahlreiche Mitarbeitenden umfasst als auch Mütter, die einige Stunden in der Woche selbständig tätig sind, um Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren zu können.

Die SAKE-Erhebung zeigt, dass Frauen in der Kategorie der UnternehmerInnen untervertreten sind. Von den 470 000 UnternehmerInnen (309 000 Selbständigerwerbende und 161 000 ArbeitnehmerInnen im eigenen Unternehmen) im Tertiär- und Sekundärsektor stellen Frauen nur ein Drittel (159 000 Frauen oder 34 %). Die Untervertretung ist offenkundig, da Frauen 46 % der Beschäftigten ausmachen. Der Frauenanteil unter Selbständigen ist hoch (40 %), aber deutlich niedriger bei ArbeitnehmerInnen im eigenen Unternehmen (21 %). Zieht man die Kategorie der Personen ohne Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad, der unter 50 % liegt, ab, steigt der Anteil der Frauen auf 28 %. Mit Hilfe der SAKE-Erhebung kann ein genaueres Profil der Unternehmerinnen gezeichnet werden:

- Weibliches Unternehmertum konzentriert sich auf Unternehmen begrenzter Grösse, die nur eine Person beschäftigen (44 %); bei Männern sind es 34 %;

¹⁰ Grundgesamtheit: Nur Erwerbstätige ohne ersten Sektor, ohne Lehrlinge, Erwerbslose und Nichterwerbstätige. Nur Partnerinnen in Paarhaushalten mit Kindern zwischen 0 und 14 Jahren.

- *Der Anteil an Dienstleistungen ist erheblich (der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozial- sowie im Unterrichtswesen liegt bei 60 %), während die Frauen im verarbeitenden Gewerbe untervertreten sind (23 %).*

Die Erhebung zeigt auch, dass der Grad an Unternehmertum mit Ausbildungsniveau und Alter steigt. Eine Aktivität als Unternehmerin und Teilzeitarbeit sind nicht unvereinbar. Der Anteil Unternehmerinnen, die Teilzeit arbeiten, liegt bei 60 % (gegenüber 58 % bei der gesamten Erwerbsbevölkerung). Der Anteil bleibt hoch (47 %), wenn man die Selbständigerwerbenden ohne Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 % abzieht. Im Vergleich dazu liegt der Anteil an Unternehmern, die Teilzeit arbeiten, bei nur 12 %. Die Wahl des Tätigkeitsbereichs der Frauen ist vor allem geprägt durch die Notwendigkeit, Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können, es besteht aber ein komplexer Zusammenhang zu anderen soziodemografischen Faktoren. Zwischen der Anzahl Kinder im Haushalt und der Unternehmerinnenquote scheint kein Zusammenhang zu bestehen. Die Teilzeitarbeit scheint oft ein Mittel zu sein, die verschiedenen Interessen zu vereinbaren, denn die Erhebung zeigt, dass Unternehmerinnen in der Hausarbeit keine besondere Unterstützung von ihren Partnern erhalten. Es lässt sich allenfalls feststellen, dass diese Kategorie Frauen überdurchschnittlich auf externe Haushaltshilfen zurückgreifen.

Die Analyse der standardisierten Median-Monatseinkommen (Umrechnung auf Vollzeit-äquivalente) weist darauf hin, dass das Einkommen von Unternehmerinnen 2004 um 31 % unter jenem der Unternehmer lag. Dieser Unterschied, der sich seit 1996 (Unterschied 38 %) verringert hat, erklärt sich zum Teil aus der geschlechtsspezifischen Aufteilung auf Branchen. Die SAKE-Stichprobe ist allerdings zu klein, um weitere Schlussfolgerungen zuzulassen, und die Daten können nicht mit den Ergebnissen der Lohnstatistik verglichen werden, in der Selbständigerwerbende nicht erfasst sind.

2.2.3 Internationaler Vergleich: die GEM-Studie

GEM ist in seiner Art ein einzigartiges Forschungsprojekt, das regelmässig die unternehmerische Aktivität in einer Vielzahl von Ländern untersucht. Ziel des Projektes ist es, den Umfang von Entrepreneurship-Aktivitäten zu bestimmen, Einflussfaktoren auf Entrepreneurship zu identifizieren und den Zusammenhang zu wirtschaftlichem Wachstum zu klären. Die Schweiz hat in den Jahren 2002 und 2003 am GEM-Projekt teilgenommen und ist im Jahr 2005 auch wieder am Projekt beteiligt. Die Daten aus dem Jahr 2005 werden allerdings erst im ersten Quartal 2006 verfügbar sein. Daher basiert dieser Bericht auf den Daten aus dem Jahr 2003. Die Teilnahme der Schweiz am GEM-Projekt wurde möglich durch eine Zusammenarbeit des Schweizerischen Instituts für Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St. Gallen (KMU-HSG) und des International Institute for Management Development in Lausanne (IMD).

Die Daten für das Projekt stammen vor allem aus einer repräsentativen, telefonischen Befragung der erwachsenen Bevölkerung im Umfang von mindestens 2000 Personen¹¹ im

¹¹ *Angesichts der relativ geringen Zahl befragter Personen müssen die Detailauswertungen mit Vorsicht betrachtet werden. Geht man von einer gleichmässigen Verteilung der Geschlechter bei den befragten Personen und einem Anteil Unternehmerinnen von 34 % aus (vgl. Punkt 2.2.2), liegt die Anzahl von Unternehmerinnen, die in der Untersuchung erfasst wurden, bei rund dreissig.*

jeweiligen Land sowie einer persönlichen und/oder schriftlichen Befragung von mindestens 36 Experten aus dem Bereich Entrepreneurship. Die Bevölkerungsbefragung dient hierbei der Ermittlung des Umfangs an Gründungsaktivitäten sowie von Einstellungen der Bevölkerung zum Thema Entrepreneurship. Anhand der ExpertInnenbefragung werden vor allem die Rahmenbedingungen für Unternehmertum im jeweiligen Land ermittelt. Die in der folgenden Tabelle 1 aufgeführten 31 Länder haben an der GEM-Erhebung 2003 teilgenommen.

T4 GEM-Länder 2003 nach Kontinenten

Europa		Amerika	Asien	Andere Kontinente
Belgien	Italien	Kanada	China	Australien
Dänemark	Kroatien	USA	Hong Kong	Neuseeland
Deutschland	Niederlande		Japan	Südafrika
Finnland	Norwegen	Argentinien	Singapur	Uganda
Frankreich	Schweden	Brasilien		
Griechenland	Schweiz	Chile		
Grossbritannien	Slowenien	Venezuela		
Irland	Spanien			
Island				

Für das Jahr 2003 lassen sich folgende zentrale Resultate für die Schweiz insgesamt festhalten: 7,4 % der SchweizerInnen (im Alter von 18-64 Jahren) versuchten zum Befragungszeitpunkt aktiv ein neues Unternehmen zu gründen oder hatten sich innerhalb der vergangenen 3,5 Jahre selbstständig gemacht. Die Schweiz befindet sich damit leicht unter dem Durchschnitt der GEM-Länder insgesamt, jedoch in der Spitzengruppe der europäischen Länder. Bei vielen Rahmenbedingungen für Entrepreneurship besetzt die Schweiz einen der vorderen Ränge im internationalen Vergleich. Die physische Infrastruktur, das Rechts- und Wirtschaftssystem und auch der Bereich Aus- und Weiterbildung schneiden gut ab. Schlechtere Bewertungen erhält die Schweiz für die schulische Vermittlung des Themas Selbständigkeit sowie die Öffnung des Binnenmarktes.

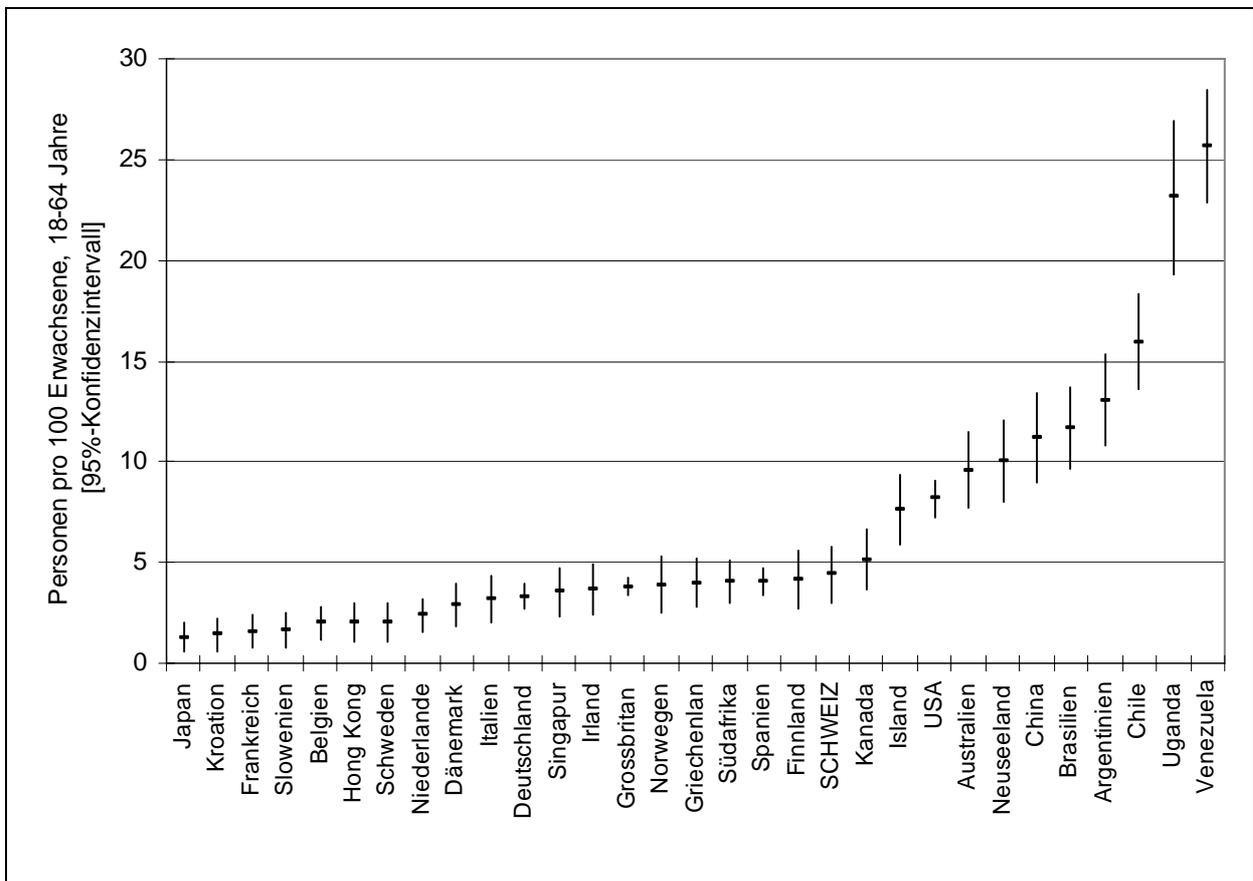
Gründungsaktivität von Frauen im internationalen Vergleich

Im Rahmen des GEM-Projektes wird der Umfang an Gründungsaktivitäten in einem Land üblicherweise mit dem TEA-Indikator verglichen. Die Abkürzung TEA steht für "Total Entrepreneurial Activity" und umfasst Personen, die derzeit aktiv versuchen ein neues Unternehmen zu gründen oder aber GeschäftsführerIn und InhaberIn eines Unternehmens sind, das erst weniger als 3,5 Jahre alt ist. Aufgrund der Fokussierung auf Entrepreneurship-Aktivitäten in frühen Unternehmensphasen wird der TEA-Index auch mit dem Begriff "Total Early-Stage Entrepreneurial Activity" umschrieben. Die TEA-Rate gibt den Anteil der Personen an, die eine der beschriebenen Gründungsaktivitäten ausüben im Vergleich zur Gesamtzahl der Personen im Alter von 18-64 Jahren. Bei der in Abb. 1 gezeigten Gründungsquote von Frauen wird die Anzahl der Frauen mit Gründungsaktivitäten ins Verhältnis zu allen Frauen im Alter von 18-64 Jahren gesetzt.

Die Gründungsquote von Frauen in der Schweiz liegt bei 4,4 %, d.h. 4,4 von 100 Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren versuchten zum Befragungszeitpunkt eine neue Unternehmung zu

gründen oder hatten innerhalb der letzten 3,5 Jahre eine gegründet. Die Schweiz liegt damit im oberen Mittelfeld der Länder, die im Jahr 2003 am GEM-Projekt teilgenommen haben. Die höchsten Gründungsquote erzielen Entwicklungs- und Schwellenländer. Diese Länder sind aufgrund ihrer Sozial- und Wirtschaftsstruktur allerdings kaum mit der Schweiz vergleichbar. Wenn man nur OECD-Länder betrachtet, ergibt sich für die Schweiz ein besserer Rangplatz. Die höchsten Gründungsquote erzielen hier Neuseeland, Australien und die USA. Unter den europäischen Ländern gründen nur in Island noch mehr Frauen als in der Schweiz. Insgesamt kann man somit feststellen, dass die Gründungsquote in der Schweiz zwar niedriger als in einer Reihe aussereuropäischer Länder liegt, allerdings höher als in den meisten anderen europäischen Ländern.

F10. Gründungsquote (TEA) von Frauen nach Ländern



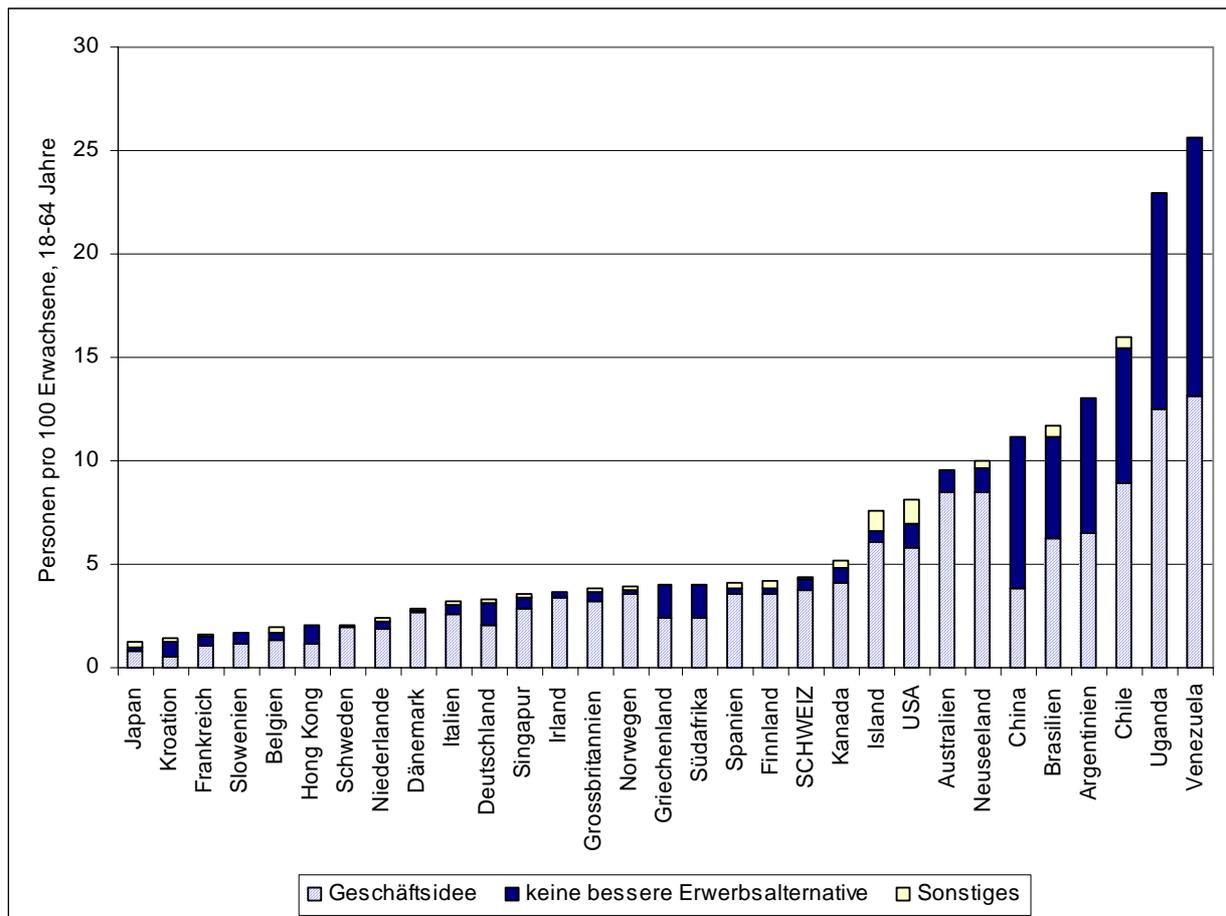
Quelle: Bevölkerungsbefragungen, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

Die in den jeweiligen GEM-Ländern ermittelten Gründungsquoten basieren auf repräsentativen Bevölkerungsbefragungen, die aufgrund des Stichprobencharakters dennoch mit Zufallsfehlern behaftet sein können. In Abbildung F10 sind daher neben der genauen Gründungsquote auch noch Vertrauensintervalle markiert, die angeben, in welchem Bereich sich der wahre Wert der Grundgesamtheit mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Die Grösse des Konfidenzintervalls wird mit zunehmender Stichprobengrösse kleiner, d.h. der ermittelte Wert

wird genauer. Vertrauensintervalle, die vertikal nicht überlappen, weisen auf statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Ländern hin. Die Gründungsquote von Frauen in der Schweiz ist signifikant niedriger als in Island und allen weiteren Ländern mit einer noch höheren Gründungsquote. Im Vergleich zu den meisten anderen europäischen Ländern ist die Gründungsquote von Frauen in der Schweiz nicht signifikant höher. Ein statistisch signifikanter Unterschied ergibt sich erst für Belgien und alle Länder mit einer noch geringeren Gründungsquote.

Es gibt zwei Hauptgründe, warum eine Person sich entscheiden kann, eine unternehmerische Tätigkeit zu ergreifen: Zum einen kann eine Person sich selbstständig machen, um eine gute Geschäftsidee wahrzunehmen ("Geschäftsidee"), auf der anderen Seite kann eine fehlende bessere Erwerbsalternative das Hauptmotiv für den Schritt in die Selbstständigkeit sein ("keine bessere Erwerbsalternative"). Positive wirtschaftliche Effekte können zwar auch von den zuletzt angesprochenen Notgründungen ausgehen. Generell geht man aber davon aus, dass Gründungen zur Umsetzung einer guten Geschäftsidee mit den grösseren Wachstumseffekten verbunden sind.

F11. Gründungsquote von Frauen (TEA) nach Ländern und Gründungsmotiven

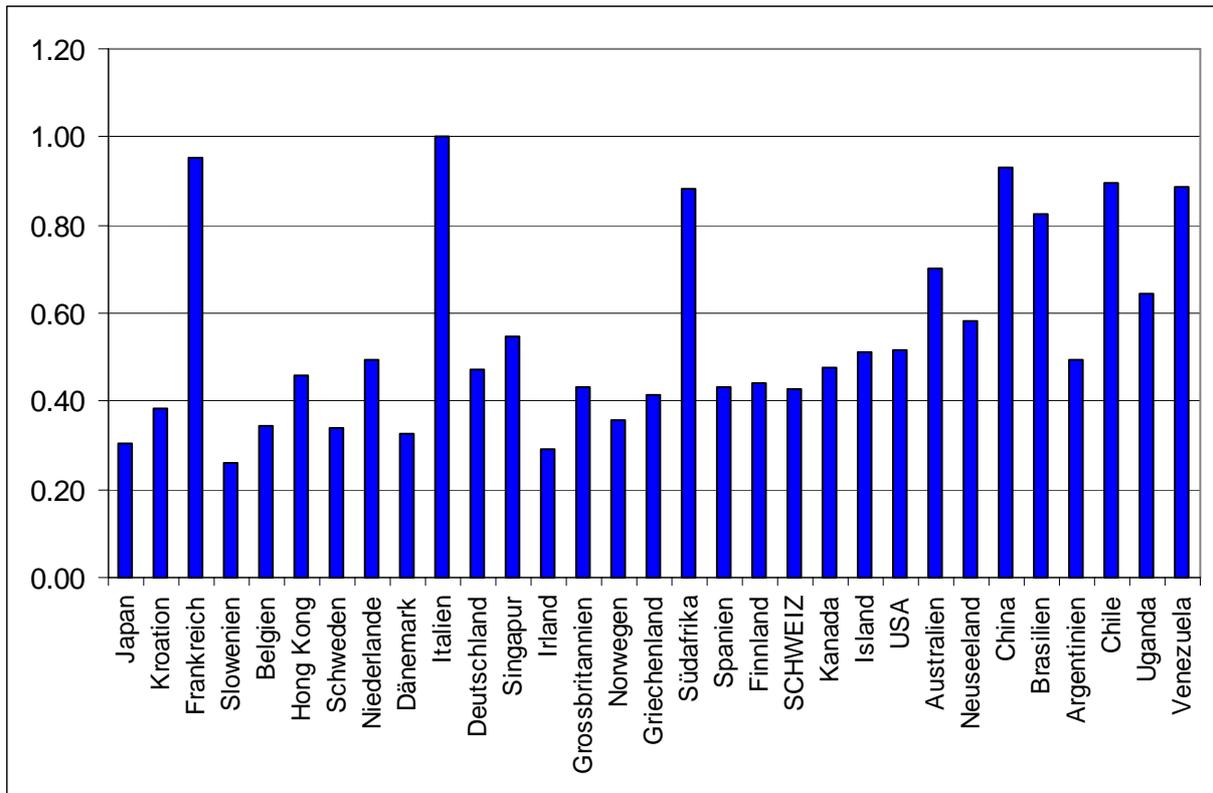


Quelle: Bevölkerungsbefragungen, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

Abbildung F11 verdeutlicht, dass insbesondere in den Entwicklungs- und Schwellenländern, in denen allgemein eine hohe Gründungsquote vorliegt, auch ein grosser Teil aller Gründungen von Frauen aufgrund von fehlenden besseren Erwerbsalternativen erfolgt. In den Industrieländern gründen demgegenüber die meisten Frauen ein Unternehmen, um eine gute Geschäftsmöglichkeit wahrzunehmen. In der Schweiz werden nur 14 % aller Unternehmen von Frauen gegründet, die keine bessere Erwerbsalternative als wesentliches Gründungsmotiv angeben. Der Anteil der Notgründungen an allen Gründungen liegt damit in der Schweiz bei den Frauen genauso hoch wie bei den Männern und etwa im Mittelfeld der europäischen Länder. Die höchsten Anteile an Notgründungen (an allen Gründungen) gibt es innerhalb Europas in Kroatien, Griechenland und Deutschland. Den geringsten Anteil in den skandinavischen Ländern. Der geringe Anteil an Notgründungen in der Schweiz erklärt sich aus der vergleichsweise geringen Arbeitslosigkeit und einem hohem Lohnniveau, was mit hohen Opportunitätskosten für eine selbstständige Tätigkeit verbunden ist. Die Schweiz befindet sich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern daher in der vorteilhaften Situation, eine überdurchschnittliche Gründungsrate von Frauen aufzuweisen, die nicht übermässig stark von Notgründungen bestimmt wird sondern im wesentlichen auf Gründungen zur Umsetzung einer guten Geschäftsidee zurückzuführen ist. Positiv zu werten ist ebenfalls, dass der Anteil der Notgründungen in der Schweiz bei Frauen nicht höher ist als bei Männern. Wirtschaftliche Not als Beweggrund für den Schritt in die Selbstständigkeit ist also bei beiden Geschlechtern wenig häufig anzutreffen.

Abschliessend soll in diesem Kapitel noch das Verhältnis von Gründerinnen zu Gründern betrachtet werden (vgl. F12). In den meisten GEM-Ländern liegt die Gründungsquote von Frauen (TEA) deutlich niedriger als die entsprechende Quote von Männern, d.h. der entsprechende Quotient ist kleiner als eins. Nur in Frankreich, Italien, Südafrika, China, Chile und Venezuela liegt das Verhältnis nahe bei eins, was auf eine etwa gleich hohe Gründungsquote von Frauen und Männern schliessen lässt. Aufgrund der insgesamt geringen Gründungsquote im Fall von Frankreich und Italien sollte dieses Ergebnis für diese beiden Länder allerdings nicht überinterpretiert werden, da auch zufällige Abweichungen von Bedeutung sein können.

F12. Gründungsquote von Frauen (TEA) im Verhältnis zur Gründungsquote von Männern (TEA)



Quelle: Bevölkerungsbefragungen, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

Die Länder sind in Abbildung F12 in der gleichen Reihenfolge sortiert wie in den vorangegangenen Abbildungen, d.h. in aufsteigenden Reihenfolge in Bezug auf die Gründungsquote von Frauen. Es lässt sich erkennen, dass sich mit einer steigenden Gründungsquote von Frauen tendenziell auch die Quote von Gründerinnen zu Gründern annähert. Dies heisst allerdings nicht, dass Gründerinnen Gründer in diesen Ländern verdrängen. Vielmehr ist in gründungsstarken Ländern die Gründungsquote von Männern und Frauen gleichermassen hoch, wohingegen in gründungsschwachen Ländern Frauen – auch relativ – meist nur in geringem Umfang am Gründungsgeschehen teilnehmen.

In der Schweiz liegt das Verhältnis von Gründerinnen zu Gründern bei 0.43, d.h. auf eine Gründerin kommen 2.33 Gründer. Damit liegt die Schweiz im Mittelfeld der europäischen Länder.

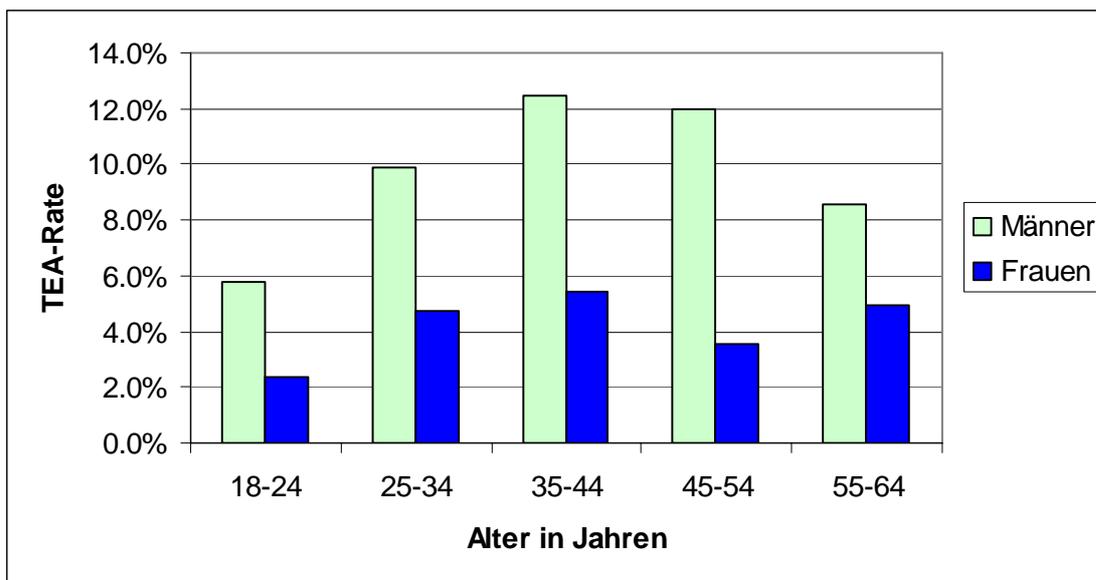
Merkmale und Einstellungen von Gründerinnen

Die Gründungsneigung von Frauen ist nicht in allen Personengruppen gleich hoch sondern weist deutliche Unterschiede im Hinblick auf Alter und Ausbildungsstand auf. Zudem gibt es meist markante Abweichungen zur Situation bei den Männern: In allen Altersklassen gründen Männer deutlich häufiger als Frauen, zum Teil liegt die Gründungsneigung der Männer mehr als doppelt

so hoch wie die von Frauen. Auch in Bezug auf die Struktur zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Gründungsneigung von Männern steigt kontinuierlich an, erreicht in der Altersklasse von 35-44 Jahre ihren Höhepunkt und fällt dann bis zum Ende des Erwerbslebens wieder kontinuierlich ab (vgl. F13). Bei Frauen zeigt sich zunächst ein ähnlicher Verlauf. Im Unterschied zu den Männern steigt die Gründungsneigung von Frauen allerdings zum Ende des Erwerbslebens noch einmal an; relativ betrachtet ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Altersklasse von 55-64 Jahren am kleinsten.

Auch in Bezug auf den Ausbildungsstand lassen sich Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen GründerInnen feststellen. 47 % der Gründer aber nur 35 % der Gründerinnen haben einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen verfügen GründerInnen damit über einen besseren Ausbildungsstand als der Durchschnitt der Bevölkerung. Der durchschnittliche höhere Ausbildungsstand von Gründern im Vergleich zu Gründerinnen lässt sich vor allem auf den durchschnittlich höheren Bildungsabschluss von Männern im Allgemeinen in der Schweiz zurückführen.

F13. TEA-Quote von Männern und Frauen nach Altersgruppen in der Schweiz



Quelle: Bevölkerungsbefragung Schweiz, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

Die geringere Gründungsneigung von Frauen lässt sich zum Teil durch deren zurückhaltendere Einstellung zu Gründungsaktivitäten erklären. Die folgende Tabelle T5 zeigt den Anteil der Zustimmungen zu einer Reihe von Einstellungsfragen. Frauen haben in geringerem Masse persönlichen Kontakt zu anderen Gründern oder Gründerinnen. Sie sind weniger optimistisch, was zukünftige Gründungschancen angeht und haben auch ein geringeres Vertrauen in die eigenen Gründungsfähigkeiten. Die Risikoaversion ist demgegenüber etwas stärker ausgeprägt als bei Männern. Aus anderen Untersuchungen ist bekannt, dass insbesondere die drei zuletzt genannten Einstellungsvariablen einen Einfluss auf die individuelle Gründungsneigung ausüben. Gründungseinstellungen nehmen eine intermediäre Rolle im Gründungsprozess ein. Sie

beeinflussen signifikant Gründungseinstellungen und werden ihrerseits von Merkmalen der Person und auch von regionalen Umfeldfaktoren bestimmt.

Die Einschätzungen von Frauen und Männern unterscheiden sich auch bei den in Tabelle T5 weiter unten genannten Fragen: Frauen glauben z.B. deutlich häufiger als Männer, dass die meisten Menschen in der Schweiz einen gleichen Lebensstandard für alle bevorzugen würden. Sie sind jedoch auch häufiger als Männer der Meinung, dass man in den Medien häufig Geschichten von erfolgreichen Unternehmensgründungen lesen, hören oder sehen kann.

T5 Einstellungen von Frauen und Männern in der Schweiz zur Unternehmungsgründung

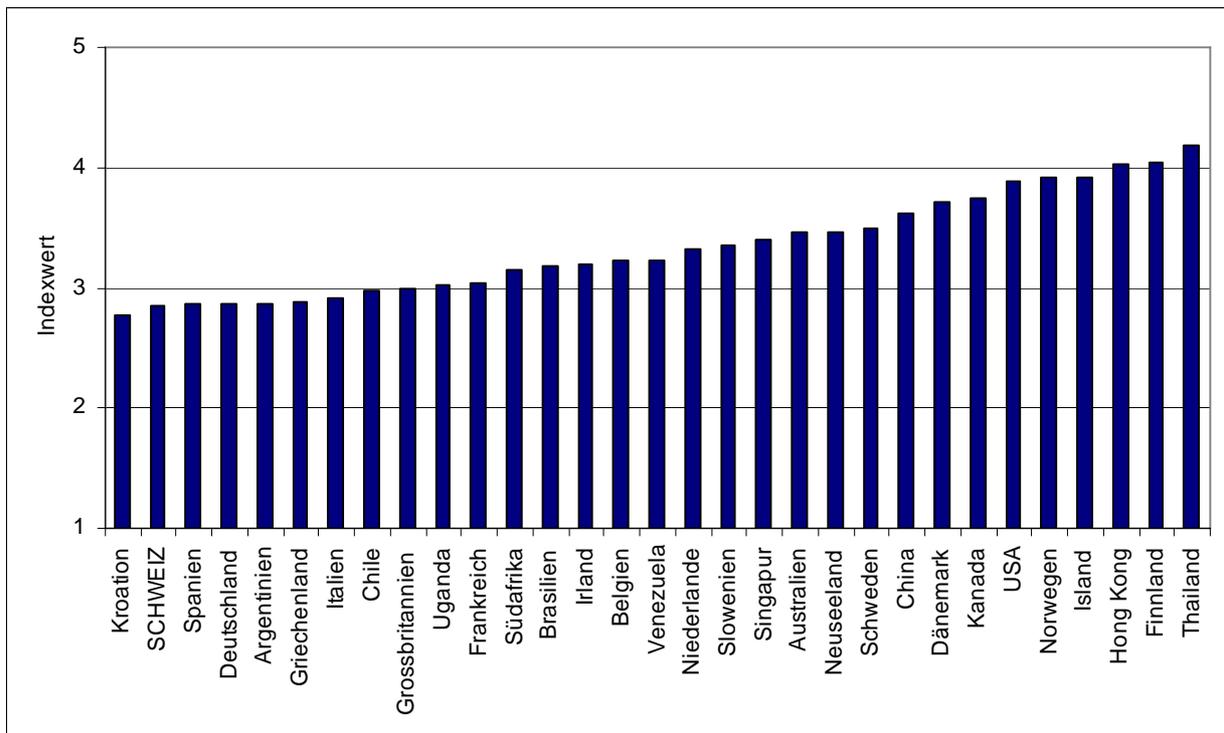
	Anteil Ja-Antworten		
	Frauen	Männer	Gesamt
Sie kennen jemanden persönlich, der in den letzten zwei Jahren ein Unternehmen gegründet hat.	39 %	50 %	45 %
In den nächsten sechs Monaten werden sich in der Region, in der Sie leben, gute Möglichkeiten für eine Unternehmensgründung ergeben.	21 %	31 %	26 %
Sie haben das Wissen, die Fähigkeit und die Erfahrung, die notwendig sind, um ein Unternehmen zu gründen.	40 %	60 %	50 %
Die Angst zu scheitern würde Sie davon abhalten, ein Unternehmen zu gründen.	39 %	32 %	36 %
In unserem Land würden es die meisten Leute bevorzugen, wenn alle den gleichen Lebensstandard hätten.	77 %	62 %	70 %
Ein Unternehmen zu gründen, halten die meisten Leute in unserem Land für eine wünschenswerte Karrieremöglichkeit.	52 %	53 %	53 %
Menschen, die erfolgreich ein neues Unternehmen gründen, geniessen in unserem Land in einem hohen Masse Ansehen und Respekt.	66 %	69 %	68 %
In unserem Land können Sie in den Medien häufig Geschichten von erfolgreichen Unternehmensgründungen lesen, hören oder sehen.	54 %	43 %	48 %

Quelle: Bevölkerungsbefragung Schweiz, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

Unterstützung für Gründungen durch Frauen

Neben der Bevölkerungsbefragung wird im GEM-Projekt auch eine Befragung von GründungsexpertInnen durchgeführt, um eine Einschätzung der Qualität der gründungsbezogenen Rahmenbedingungen zu erhalten. Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf einer schriftlichen, standardisierten Befragung von mindestens 36 ExpertInnen in jedem der beteiligten Länder. Die befragten Expertinnen und Experten bewerten eine Reihe verschiedener Rahmenbedingungen, u.A. wird seit einigen Jahren auch nach der Qualität der Rahmenbedingungen gefragt, die insbesondere für Gründungen von Frauen gelten. Vor dem Hintergrund, dass nach wie vor meist die Frauen mit der Kindererziehung betraut sind, wird im Fragebogen zum Beispiel nach der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit sowie der gesellschaftlichen Akzeptanz von Gründungen von Frauen gefragt. Abbildung F14 zeigt den Indexwert aus den verschiedenen Fragen zur Unterstützung von Gründungen von Frauen in den verschiedenen Ländern. Es wird deutlich, dass die Schweiz im internationalen Vergleich sehr schlecht abschneidet. Nur in Kroatien bewerten die im Land befragten ExpertInnen die Unterstützung für Gründerinnen schlechter als in der Schweiz. Die besten Bewertungen erzielen die skandinavischen Länder, Kanada, USA, Hong-Kong und Thailand. Bei der Frage nach den Ursachen für das schlechte Abschneiden der Schweiz empfiehlt sich ein Blick auf die Bewertung der einzelnen Fragen in verschiedenen Ländern.

F14. Index der Unterstützung für Unternehmungsgründungen durch Frauen im internationalen Vergleich¹²



Quelle: Expertenbefragungen, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

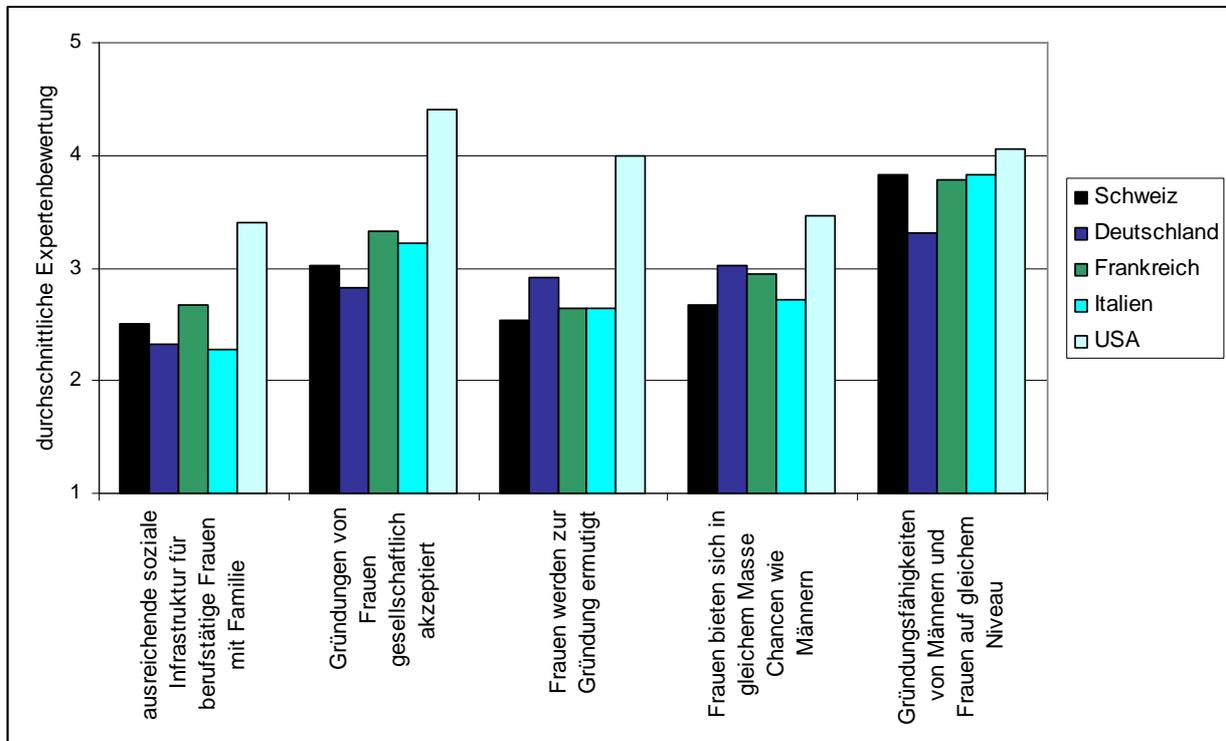
Der GEM-Expertenfragebogen enthält insgesamt fünf Aussagen zur Unterstützung von Gründungen von Frauen im jeweiligen Land, die jeweils auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet werden konnten. Abbildung F15 zeigt die durchschnittliche Bewertung dieser 5 Fragen für die Schweiz, die grössten Nachbarländer und die USA. Die ExpertInnen in der Schweiz sind zum grossen Teil der Meinung, dass es keine ausreichende soziale Infrastruktur für berufstätige Frauen mit Familie gibt. Auch Deutschland, Frankreich und Italien erhalten hier keine gute Bewertung, wobei die USA deutlich besser abschneidet. Es stellt sich die Frage, ob die soziale Infrastruktur für Frauen in den USA tatsächlich so viel besser als in den betrachteten europäischen Ländern ist, oder ob die bessere Einschätzung in den USA vor allem auf ein anderes Anspruchsniveau und auf eine andere Erwartungshaltung in Bezug auf die Rolle des Staates in der Gesellschaft zurückzuführen ist.

Die weiteren Fragen beschäftigen sich mit der gesellschaftlichen Akzeptanz und Ermutigung von Gründungen von Frauen sowie mit deren Gründungschancen. Auch hier liegen die betrachteten europäischen Länder auf ähnlichem Niveau, jeweils deutlich hinter den USA. Die Schweizer ExpertInnen sind insbesondere kritisch in Bezug auf die Ermutigung von Frauen zur Gründung sowie die Gründungschancen von Frauen. Lediglich bei der letzten Fragen nach den Gründungsfähigkeiten von Frauen liegen die europäischen Länder in etwa gleichauf mit den USA, eine Ausnahme bildet hier nur Deutschland. Insgesamt unterstützen die befragten

¹² Bewertungsskala von 1=Aussage vollkommen falsch bis 5=Aussage vollkommen wahr.

Schweizer ExpertInnen zum grossen Teil die Feststellung, dass die Gründungsfähigkeiten von Männern und Frauen in der Schweiz auf dem gleichen Niveau liegen.

F15. ExpertInnenbewertung einzelner Rahmenbedingungen für Unternehmungsgründungen von Frauen in ausgesuchten Ländern¹³



Quelle: Expertenbefragungen, Global Entrepreneurship Monitor 2003.

Aus der Bewertung des Indexes der Unterstützung für Frauen lassen sich Schwachstellen ableiten, die Frauen in einem Land von einer Gründung abhalten können. Insgesamt muss man allerdings feststellen, dass nur ein mässiger Zusammenhang zwischen der Bewertung des Indexes und der Gründungsquote von Frauen in einem Land besteht. Beispielsweise sind die guten Rahmenbedingungen für Gründerinnen in den skandinavischen Ländern nicht mit einer entsprechend hohen Gründungsquote verbunden. Absolut und auch relativ zur Gründungsquote von Männern ist die Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen dort nicht höher als in der Schweiz. Die Unterstützung für berufstätige Frauen ist in diesen Ländern zwar mit einer hohen Erwerbsbeteiligung verbunden, allerdings nicht unmittelbar mit einer hohen Gründungsquote.

Aktualisierung der Daten

Gemäss letzten Zahlen über das Unternehmertum (vgl. GEM-Bericht 2005 über Unternehmensgründungen in der Schweiz und weltweit) werden in der Schweiz 40 % der Unternehmen von Frauen gegründet. Die Schweiz steht damit in Bezug auf weibliche

¹³ Bewertungsskala von 1=Aussage vollkommen falsch bis 5=Aussage vollkommen wahr.

Unternehmensgründungen an der Spitze. Die Zahl der Unternehmerinnen ist seit Veröffentlichung des letzten GEM-Berichtes 2003 ebenfalls gestiegen. Damals waren 70 % der UnternehmensgründerInnen Männer, gegenüber 30 % Frauen. Diese sehr erfreuliche Entwicklung verlangt dennoch nach einem Kommentar, da sie auf eine Kombination aus zwei Faktoren zurückzuführen ist. Das Ansteigen der TEA-Quote bei Frauen geht zwar auf eine Zunahme der Gründungsquote von Frauen zwischen 2003 und 2005 von 4,4 auf 4,9 % zurück, ist aber auch auf die relativ deutliche Verringerung der TEA-Quote bei Männern von 10,3 % im Jahr 2003 auf 7,2 % im Jahr 2005 zurückzuführen.

Es handelt sich also um einen sehr positiven Trend, der in den nächsten Umfragen weiter verfolgt werden muss.

Zusammenfassung

Die Gründungsbeteiligung von Frauen in der Schweiz liegt mit einer TEA-Quote von 4,4 % im oberen Mittelfeld der GEM-Länder. Unter den europäischen Ländern gründen nur in Island relativ noch mehr Frauen als in der Schweiz. Nur 14 % aller Gründerinnen gehen hierzulande den Schritt in die Selbstständigkeit, weil sie keine bessere Erwerbsalternative haben. Der grosse Teil aller Gründungen von Frauen erfolgt aufgrund einer guten Geschäftsidee. Auf eine Gründerin kommen in der Schweiz 2,33 Gründer, was einer Quote von 0,43 entspricht und etwa mit dem europäischen Durchschnitt übereinstimmt.

Die Gründungsbeteiligung von Frauen ist in allen Alterklassen geringer als die von Männern. Der geringste Unterschied ergibt sich für die Altersklasse 55-64 Jahre. Die im Vergleich zu Männern geringe Gründungsneigung von Frauen lässt sich zum Teil durch deren zurückhaltende Einstellung zum Thema Selbstständigkeit erklären. Sie haben ein geringeres Vertrauen in die eigenen Gründungsfähigkeiten, eine höhere Risikoaversion und sind weniger optimistisch in Bezug auf zukünftige Gründungsmöglichkeiten.

Die Unterstützung für Gründungen durch Frauen in der Schweiz wird von den befragten Experten sehr kritisch eingeschätzt. Insbesondere wird beklagt, dass es keine ausreichende soziale Infrastruktur für berufstätige Frauen mit Familie gibt. Fakt ist allerdings auch, dass im Jahr 2005 der Anteil der Gründungen von Frauen in der Schweiz so hoch wie in kaum einem anderen europäischen Land ist. Dieses Paradox kann an dieser Stelle nicht vollständig aufgeklärt werden. Offensichtlich haben die Frauen in der Schweiz Mittel und Wege gefunden, trotz unterdurchschnittlicher Rahmenbedingungen häufig den Schritt in die Selbstständigkeit vollziehen zu können.

3. Die Problematik von Arbeit und Familie

3.1 Definition und Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Gegenwärtig sind in der Schweiz bei einer Mehrheit aller Eltern beide Teile berufstätig: 63 % der Mütter von Kindern zwischen 0 und 16 Jahren üben eine Erwerbsarbeit aus (58 % der Mütter von Kindern unter 3 Jahren, 65 % von Kindern zwischen 3 und 5 Jahren und 78 % von Kindern zwischen 6 und 16 Jahren). Die überwiegende Mehrheit dieser Mütter¹⁴, nämlich 74 %, arbeiten in Teilzeit (unter 30 Wochenstunden). Unter diesen Teilzeitbeschäftigten finden sich alle Beschäftigungsgrade: Am meisten Erfolg haben 50% -Stellen, danach folgen sehr geringe Pensen (1-2 Tage pro Woche) und schliesslich zu einem geringeren Anteil ¹⁵ Teilzeit mit höheren Pensen (3 bis 4 Tage pro Woche). Diese Realität zieht für viele Eltern praktische Probleme nach sich, wie die mühselige Suche nach ausserfamiliären Kinderbetreuungsangeboten, ein Hin- und Herhetzen zwischen verschiedenen Arbeits- und Lebensorten, teilweise bescheidene Einkommen und die Tatsache, dass sie mit soziokulturellen Vorurteilen konfrontiert sind.

Die OECD, die zu diesem Thema eine Studie über die Schweiz verfasst hat, definiert die Vereinbarkeitspolitik von Arbeit und Familie als „alle Massnahmen, die sowohl die Ressourcen der Familien (Einkommen, Dienstleistungen, Zeit, die Kindern gewidmet wird) als auch die Einbindung der Eltern in den Arbeitsmarkt erhöhen“.¹⁶

Die Unterstützung der Eltern bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienleben ist eine politische Priorität. Ihre sozioökonomische Bedeutung ist vielfältig.¹⁷

- **Wirtschaftswachstum:** Mit einer jährlichen realen Wachstumsrate des BIP von 1,1 % in den letzten zehn Jahren liegt die Schweiz im OECD-Vergleich im Schlussfeld. Die Arbeitsproduktivität in der Schweiz ist ebenfalls geringer als der OECD-Durchschnitt. Angesichts dieses Wachstumsausfalls bestehen im Bezug auf die Arbeit zwei Möglichkeiten: die Erhöhung des Arbeitsangebots (Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsgrad) oder die Erhöhung der Arbeitsproduktivität. In beiden Fällen stellt das Arbeitsangebot der Mütter ein bedeutendes Entwicklungspotenzial dar. Viele nicht berufstätige Mütter würden gerne eine Arbeit aufnehmen. Von den nicht berufstätigen Müttern gaben 90 % als Grund Kinderbetreuung und Haushaltspflichten an. 30 % dieser Frauen würden eine Arbeit aufnehmen, wenn die Kinderbetreuung geregelt wäre, und 20 % unter gewissen Bedingungen. Schätzungen der OECD zufolge würde das BIP in den nächsten 50 Jahren

¹⁴ *Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kurzfassung des OECD-Ländervergleichs zu Neuseeland, Portugal und der Schweiz, verfasst im Auftrag von BSV und SECO, 2004*

¹⁵ *BFS, Sonderberechnungen im Auftrag des SECO.*

¹⁶ *vgl. Fussnote 14*

¹⁷ *SECO, Die Volkswirtschaft, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, 11-2004.*

um 15 bis 20 % steigen, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen jener der Männer angeglichen würde.¹⁸

- Gutes Funktionieren des Arbeitsmarkts: Die verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie trägt zur Verbesserung des Funktionierens des Arbeitsmarkts generell und auf Ebene der Unternehmungen bei. Generell trägt eine Verringerung der Unterbrechung von Berufskarrieren durch verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zum Erhalt der öffentlichen Bildungsinvestitionen in Humankapital und zur Entschärfung des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften bei. Der Ausgleich regionaler Unterschiede im Bezug auf Vereinbarkeit von Arbeit und Familie kann die geografische Mobilität der Arbeitskräfte erhöhen. Nicht zuletzt kann die Innovationskraft der Wirtschaft besser gesichert werden, wenn junge Arbeitskräfte gehalten werden können. Auf Ebene der Unternehmen steigt mit der verbesserten Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben die Zufriedenheit und Motivation der Angestellten und sinkt der Stress. Eine Verringerung der Absenzen fördert die Produktivität der Angestellten. Bei geringerem Personalwechsel lässt sich auch das Know-how besser halten und die Kosten für Personalbeschaffung sinken. Das verbesserte Image des Unternehmens wirkt sich positiv auf die Personalpolitik sowie den Verkauf der Produkte und Dienstleistungen aus.¹⁹
- Kampf gegen die demografische Überalterung: Bei einer Fruchtbarkeitsrate von 1,5 Kindern pro Frau hat sich die Erneuerung der Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten verlangsamt. Diese Realität wirft eine Reihe von Problemen hinsichtlich der Finanzierung des Sozialversicherungssystems auf. Ein Abbau der Hindernisse, die dem Kinderwunsch entgegenstehen, kann die Geburtenziffer erhöhen. Der kurzfristige Ausbau des gesamten Arbeitskräfteangebots von Müttern wirkt sich positiv auf die Finanzierung der Sozialversicherungen aus. Die erhöhte Geburtenhäufigkeit führt zu einem wachsenden Arbeitskräfteangebot und wirkt sich langfristig ebenfalls positiv auf die Finanzierung der Sozialversicherungen aus.
- Armutsbekämpfung: Die höhere Beteiligung von Eltern auf dem Arbeitsmarkt führt zu einer Erhöhung des Haushaltseinkommens und erlaubt damit eine Verteilung der Risiken gegenüber den Unwägbarkeiten des Lebens.
- Soziale und schulische Integration der Kinder: Kollektive Betreuungsstrukturen guter Qualität (Krippen, ausserschulische Betreuung) verbessern die soziale und schulische Integration der Kinder (insbesondere benachteiligter Schichten). Die ausserschulische Kinderbetreuung trägt zudem dazu bei, die mit so genannten Schlüsselkindern verbundenen Risiken zu verringern.
- Gleichstellung zwischen Männern und Frauen: Ein erleichterter Zugang von Müttern zu Erwerbsarbeit verbessert ihre Berufs- und Lohnaussichten. Eine Annäherung der

¹⁸ vgl. Fussnote 14

¹⁹ Prognos, Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, Studie im Auftrag von Migros, Schweizerischer Post, Novartis, Raiffeisen-Gruppe und Volkswirtschaftsdepartement, 2005

Berufskarrieren von Vätern und Müttern hilft, Diskriminierungen und die Segmentierung des Arbeitsmarkts abzubauen.

3.2 Schnittstelle zwischen Unternehmerinnen und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie²⁰

3.2.1 Mütteranteil unter Unternehmerinnen

In der Schweiz haben 29 % der Frauen, die als Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, Kinder. Bei Frauen, die als Selbständigerwerbende tätig sind, beträgt der entsprechende Anteil 36 %.

3.2.2 Teilzeitanteil bei Müttern, die Unternehmerinnen sind

Die für die gesamte weibliche aktive Erwerbsbevölkerung beobachteten Tendenzen (hoher Teilzeitanteil) finden sich auch in der spezifischeren Kategorie der Unternehmerinnen wieder. Die Mehrheit der 207 000 selbständigerwerbenden Frauen arbeiten Teilzeit. 63 % der kinderlosen Selbständigen und 73 % der selbständigerwerbenden Mütter arbeiten Teilzeit. Bei mehr als der Hälfte der selbständigerwerbenden Frauen liegt der Beschäftigungsgrad bei unter 50 %.

3.2.3 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als Teilmotiv für die Selbständigkeit

Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie können für manche Frauen ein Grund sein, sich in die Selbständigkeit zu wagen. Die Selbständigkeit wird dann als Mittel erachtet, die Arbeitsbedingungen (insbesondere Arbeitszeit und -ort) besser bewältigen und Arbeit und Familienaufgaben besser vereinbaren zu können. Manche Studien haben insbesondere für Deutschland gezeigt, dass viele Selbständigerwerbende diesen Weg einschlagen, um gleichzeitig ihre beruflichen und familiären Pläne verfolgen zu können.

3.2.4 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für viele Unternehmerinnen dennoch ein Problem

Die schlechten Rahmenbedingungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sind verantwortlich für den hohen Anteil an (relativ geringfügiger) Teilzeitarbeit unter der aktiven weiblichen Erwerbsbevölkerung und bremsen das Unternehmertum von Frauen. Der hohe Teilzeitanteil ist nicht immer vereinbar mit dem Pflichtenheft einer Selbständigerwerbenden. Der hohe Teilzeitanteil von Selbständigen scheint zudem gewisse Wirtschaftspartner (z.B. Banken) abzuschrecken.

²⁰ Die unter diesem Punkt präsentierten statistischen Angaben sind dem Bericht Blattmann & Schmid entnommen. Sie beruhen auf der SAKE 2003 und betreffen nur Frauen mit Selbständigenstatus und nicht Unternehmerinnen, wie sie in Kapitel 2.1.4 definiert wurden). Im Folgenden werden die beiden Begriffe „Selbständigerwerbende“ und „Unternehmerin“ nicht differenziert.

4. Das bestehende Angebot

4.1 Frauenspezifische Angebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen in der Schweiz

Dieses Kapitel stellt nur Fördermittel oder -einrichtungen vor, die sich ausdrücklich an Gründerinnen sowie Unternehmerinnen gemäss Definition in Kasten 2 richten. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass es ein breites Angebot an Dienstleistungen für berufstätige Frauen gibt, die auch von Unternehmerinnen in Anspruch genommen werden. Eine Liste von Institutionen und Organisationen, die sich der beruflichen Förderung von Frauen widmen, findet sich in Anhang 2. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4.1.1 Gender Mainstreaming Angebote in der Wirtschaftsförderung

Der Europarat (*Europarat, 1998*) definiert Gender Mainstreaming als „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Gestaltungsprozesse mit dem Ziel, dass die daran beteiligten Akteurinnen und Akteure die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, auf allen Ebenen und in allen Phasen des Prozesses mit einbeziehen.“

Unseres Wissens gibt es in der Schweiz bislang kein Förderangebot, das nach den Richtlinien des Gender Mainstreaming arbeitet. Einzig die Wirtschaftsförderung des Kantons Jura macht bei einem europäischen Gleichberechtigungsprogramm mit, das mit Gender-Mainstreaming arbeitet. Dieses richtet sich jedoch (laut Webpage www.creapole.ch) erst in vierter Linie an Gründerinnen und Unternehmerinnen.

Einzelne Wirtschaftsförderstellen unterstützen Veranstaltungen finanziell, die von Interessensorganisationen für UnternehmerInnen organisiert worden sind. Regelmässig tut dies beispielsweise die Wirtschaftsförderung des Kantons Zürich.

4.1.2 One-stop-shop für Unternehmerinnen und Gründerinnen

Es gibt in der Schweiz bislang keinen one-stop-shop für Unternehmerinnen und Gründerinnen. Einige Webseiten von kantonalen Gründungsförderungen haben zwar frauenspezifische Zugänge eingebaut, so der Kanton Zürich mit www.gruenden.ch oder der Kanton Jura mit www.creapole.ch, aber dies sind keine umfassenden Unternehmerinnenportale, wie man sie aus den Nachbarländern kennt.

4.1.3 PR-Massnahmen für Unternehmerinnen und Gründerinnen

Im Moment laufen in der Schweiz unseres Wissens kaum spezifische PR-Massnahmen für Unternehmerinnen oder Gründerinnen auf regionaler oder nationaler Ebene. Es gibt hierzulande keine Unternehmerinnenzeitschrift.

Der Tochtertag richtet sich zwar explizit an Töchter, aber es geht dabei um eine Erweiterung des Berufsspektrums von jungen Frauen. Unternehmerin sein spielt darin nur eine Nebenrolle.

Wenn man das Spektrum erweiterte, kann man ebenfalls das Programm „Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen“ des Bundes erwähnen, das verschiedene Massnahmen vorschlägt, um die Karriere von Frauen in jenen Studienzweigen zu ermutigen, in welchen sie unterrepräsentiert werden. Die Projekte, die durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) unterstützt werden, schaffen Anreize für junge Frauen eine Ausbildung an einer Fachhochschule zu absolvieren (mentoring), indem neue Studienstufen geschaffen wurden. Es müssen auch Anstrengungen unternommen werden, mehr Professorinnen zu ernennen und die Finanzierung von Betreuungsstellen für Kinder sicher zu stellen.

Schliesslich können verschiedene Organisationen aufgeführt werden, die auch für Unternehmerinnen von Interesse sind, die sich aber nicht ausdrücklich mit speziellen Angeboten an Unternehmerinnen richten. Dazu gehört beispielsweise das französischsprachige Netzwerk Rezonance mit dem Webauftritt www.rezonance.ch oder das Genfer Career Women's Forum oder die neue welsche Initiative Career women mit dem Webauftritt www.career-women.ch, die Liste von Organisationen, welche berufstätige Frauen unterstützen, könnte noch verlängert werden (vgl. Anhang 2).

4.2 Umfrage bei kantonalen Wirtschaftsförderungen

Um die Resultate im Hinblick auf die Wirtschaftsförderung zu vertiefen, führte das SECO im Zeitraum von September bis Oktober 2005 eine kurze Umfrage bei den kantonalen Wirtschaftsförderungen durch.²¹ Da die Kategorie der Geschlechter bei den Dienstleistungen normalerweise nicht erhoben wird, zielte die Umfrage darauf ab, zusätzliche Informationen über die Zielgruppe der Unternehmerinnen zu erheben.

14 Deutschschweizer und fünf Kantone aus der Westschweiz beantworteten die Fragebogen. Die Kantone Luzern, Obwalden, Thurgau und Waadt verzichteten explizit auf eine Stellungnahme mit dem Hinweis, es würden keine geschlechtsspezifischen Kriterien erhoben; Nidwalden, Zug, Genf und das Tessin antworteten nicht.

Bei der Frage nach dem Frauenanteil in der Kundschaft liegen Wallis und Glarus mit 20 % an der Spitze, gefolgt von Zürich (15 %), Basel-Stadt/Baselland (13 %) und Aargau (10 %). In

²¹ Der Fragebogen findet sich im Anhang 1.

Schwyz, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Uri, St. Gallen, Neuenburg und Bern wird der Anteil mit unter 5 % beziffert. Solothurn, Obwalden, Luzern, Graubünden, Jura und Waadt lieferten keine Angaben.

Ausser Bern und Zürich bietet keiner der Kantone spezifische Informationen oder Dienstleistungen für Unternehmerinnen an. Bern informiert über die Bürgschaftsgenossenschaft für Frauen, SAFFA, Zürich bietet auf dem Gründungsportal www.gruenden.ch und im elektronischen Newsletter punktuell Informationen für Jungunternehmerinnen an. Ähnlich präsentiert sich die Situation bei der Mittelvergabe. Lediglich Zürich weist ein Budget für spezielle Aktivitäten für Frauen auf (10 000.- bis 15 000.- Franken pro Jahr). Ebenfalls selten sind Kooperationen mit Interessensvertretungen für Unternehmerinnen. Genannt werden SAFFA (Bern), Frauenverbände, darunter der Verein [frauen.unternehmen](http://frauen.unternehmen.ch), (Zürich), Réseau Genilem Suisse (Wallis) und CREAPOLE (Jura). Ausser in Zürich finden keine Förderaktionen für Unternehmerinnen statt.

Zürich und Wallis diagnostizieren für Frauenunternehmen eine 10 % höhere Überlebensrate; Frauen würden kleinere Unternehmen mit geringem Investitionsbedarf gründen. Aargau, Bern, Graubünden, Solothurn und Uri können zu diesem Punkt keine Angaben liefern, die restlichen Kantone stellen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern fest.

4.3 Erfahrungen aus anderen Ländern

Angesichts der Tatsache, dass relativ wenig spezifische Fördermassnahmen für weibliches Unternehmertum in der Schweiz vorliegen, schien es uns interessant, zu untersuchen, was jenseits unserer Landesgrenzen geschieht. Der ExpertInnenbericht ist einsehbar auf www.kmu.admin.ch. Er stellt eine Auswahl an Massnahmen vor, die im Ausland angeboten werden. Die von ExpertInnen durchgeführte Untersuchung konzentriert sich im Wesentlichen auf Europa und insbesondere Deutschland, das in der Umsetzung von Fördermassnahmen für Unternehmerinnen besonders aktiv ist. In diesem Zusammenhang sei jedoch daran erinnert, dass die Schweiz trotz ungünstiger spezifischer Umgebungsfaktoren für weibliches Unternehmertum eine Gründungsquote von Frauen hat, die über jener der meisten Nachbarländer liegt (vgl. GEM-Studie, Kapitel 2.2.3).

5. Die vorgeschlagenen Massnahmen

5.1 Massnahmen zugunsten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Welche Entscheidungen Eltern im Hinblick auf Berufstätigkeit und Familienleben treffen, ist Privatsache. Die Rahmenbedingungen müssen im Bezug auf diese Entscheidung gleichwohl möglichst neutral sein. In diesem Sinn sollten sie verhindern, dass Eltern diskriminiert werden, die sich beruflich stärker einbringen wollen.

In der Schweiz besteht ein gewisser Konsens darüber, dass eine Politik von nationaler Tragweite, die darauf zielt, die Schwierigkeiten auszugleichen, denen zahlreiche Eltern durch das Ineinandergreifen von Beruf und Familie begegnet, drei Hauptziele anstreben muss:

- den Ausbau des ausserfamiliären Betreuungsangebotes für Kinder im Vorschul- und Schulalter,
- den Ausbau familienfreundlicher Rahmenbedingungen in den Unternehmen und
- den Abbau oder die Beseitigung regulierungsbedingter negativer Anreize (namentlich finanzieller Natur) für Eltern.

Die Verwirklichung nationaler Ziele betreffend die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie stösst dennoch auf zahlreiche Hindernisse. Zu nennen sind unter anderem das Kompetenzenwirlwarr, der Mangel an Information, Vorurteile sowie Probleme mit den Finanzmitteln.

5.1.1 Ausbau ausserfamiliärer Betreuungseinrichtungen

Zu den ausserfamiliären Betreuungseinrichtungen gehören verschiedene Formen der Betreuung und Erziehung vom Kleinkind- bis zum Schulalter wie Kinderkrippen, Tagesfamilien, schulergänzende Betreuungsreinrichtungen oder Tagesschulen. Auf nationaler Ebene ist das Angebot an ausserfamiliären Betreuungseinrichtungen trotz eines bedeutenden Wachstums in den letzten Jahrzehnten (die Zahl der Kinderkrippen und -tagesstätten hat sich seit 1985 mehr als verdoppelt) noch immer unzureichend, um die Nachfrage der Eltern, die ebenfalls stark steigt, zu decken. Als Richtwert dafür zeigt eine Umfrage des Schweizerischen Nationalfonds für wissenschaftliche Forschung, dass 2004 gesamtschweizerisch nur 40 % des Bedarfs an ausserfamiliären Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter gedeckt war. Rund 62 000 Plätze fehlten.²² Zudem ist das Betreuungsangebot regional sehr unterschiedlich: Es bestehen grosse Unterschiede zwischen den Kantonen und zwischen Stadt- und Landregionen. Insgesamt liegt das Betreuungsangebot für Kinder bis vier Jahren in der Schweiz im OECD-

²² Susanne Stern, Silvia Banfi, Sergio Tassinari, *Krippen und Tagesfamilien in der Schweiz : Aktuelle und zukünftige Nachfragepotentiale*, 2005.

Vergleich im Schlussfeld.²³ Die verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie setzt notwendig einen weiteren Ausbau der entsprechenden Infrastrukturen voraus.

5.1.2 Ausbau von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Unternehmen

Die wenigen einschlägigen Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen in der Schweiz gesamthaft noch grosse Fortschritte bezüglich familienfreundlichen Arbeitsbedingungen machen können.²⁴ In ihrer überwiegenden Mehrheit schlagen sie ihren Beschäftigten mit Elternpflichten sehr wenige oder keine spezifischen Massnahmen vor. Nur sehr wenige Frauen verfügen über ein Programm zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Die meisten zum Thema befragten Unternehmen sind der Ansicht, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie lasse sich darauf reduzieren, Teilzeitarbeit anzubieten. Trotzdem ist Teilzeitarbeit nicht in der ganzen Wirtschaft verbreitet, viele Stellen schliessen Teilzeitpensen aus. Diese Arbeitsform bedeutet zudem oft eingeschränkte berufliche Möglichkeiten und Lohnperspektiven.

5.1.3 Abbau regulierungsbedingter negativer Anreize für Elternarbeit

Die regulierungsbedingten Rahmenbedingungen können finanzielle Anreize mit sich bringen, die sich auf das Verhalten der Eltern auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Zum Teil handelt es sich insbesondere für Zweitverdiener, also zumeist die Mütter, um negative finanzielle Anreize. Mehr Arbeit lohnt sich daher nicht immer. Zu den Faktoren, die das Verhalten der Eltern auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen dürften, gehören Ausgaben (bzw. die Kürzung oder Streichung von Leistungen), die insbesondere mit ausserfamiliären Betreuungseinrichtungen für Kinder im Steuer- und Sozialbereich verbunden sind. Eine Studie über die Städte Zürich, Lausanne und Bellinzona brachte zutage, dass die Situation in den drei Städten weit auseinanderklaffen kann und der Nettoeinkommensgewinn zwischen 100 % und nur einem Drittel des Zusatzeinkommens variiert.²⁵ Der Staat hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass die durch seine Reglementierung gesetzten Rahmenbedingungen berufstätige Eltern nicht benachteiligen.

5.1.4 Allgemeine elternfreundliche Massnahmen, die Unternehmerinnen entgegenkommen

Wie weiter oben ausgeführt, haben selbständigerwerbende Frauen im Privatleben dieselben Bedürfnisse wie andere berufstätige Frauen. Diese betreffen vor allem die zwei oben ausgeführten Bereiche ausserfamiliäre Kinderbetreuung (vgl. 5.1.1) – darunter auch Betreuungseinrichtungen für Kinder in Notlagen (z.B. kranke Kinder)²⁶ – und regulierungsbedingte finanzielle Anreize für elterliche Berufstätigkeit (vgl. 5.1.3).

²³ SECO, *Die Volkswirtschaft, Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, 11-2004.

²⁴ Beispiel einer Umfrage: Via2, *Concilier activité professionnelle et famille: Enquête sur les mesures proposées aux employé-e-s par les organisations publiques et privées de l'arc lémanique*, 2005.

²⁵ Studie erarbeitet von der schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) zu Handen des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) im Rahmen des OECD-Ländervergleichs „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, *Wie viel bleibt einem Haushalt von einem zusätzlichen Erwerbseinkommen übrig? Berechnungen für verschiedene Falltypen mit unterschiedlichem Nettoeinkommen und unterschiedlicher Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Partnern für drei Hauptorte der Schweiz (Zürich, Lausanne und Bellinzona)*, 2005.

²⁶ Eine vom Schweizerischen Roten Kreuz angebotene Dienstleistung.

Festzuhalten wäre noch die Bedeutung der Weiterbildung und die Schwierigkeiten, denen Mütter – ob Unternehmerinnen oder Arbeitnehmerinnen – begegnen, wenn sie eine ganztägige Weiterbildung besuchen wollen. Projekte wie *Modell F* versuchen, hier Abhilfe zu schaffen, indem sie wesentlich flexiblere Kurse anbieten.²⁷

Was die berufliche Ebene betrifft, bestimmen Unternehmerinnen selbst ihre Arbeitsbedingungen, sodass sie nicht auf eine familienfreundliche Unternehmenspolitik angewiesen sind.

²⁷ Für ausführlichere Informationen zum *Modell F*, Ein Projekt der *alliance F*, Bund Schweizer Frauenorganisationen.
Mit Unterstützung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT, siehe www.modellf.ch.

Kasten 3: Empfehlungen der OECD

(Quelle: OECD, *Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Neuseeland, Portugal und der Schweiz, 2004*)

- Die öffentlichen Ausgaben für die familienergänzende Betreuung von Vorschulkindern und für die schulergänzende Betreuung sollten erhöht und der Zugang zu Tagesschulstrukturen sollte vergrössert werden, um die (Vollzeit)-Erwerbsbeteiligung der Frauen zu fördern.
- Bei der Finanzierung der familienergänzenden Betreuung von Vorschulkindern und der schulergänzenden Betreuung sollte begonnen werden, von der Finanzierung der Anbieter zur Finanzierung der Eltern überzugehen. Dies wird die Wahlmöglichkeiten der Eltern erhöhen, das Kostenbewusstsein und die Effizienz bei den Anbietern verbessern sowie das System der Defizitgarantie beenden, das gegenwärtig in einigen Gemeinden angewandt wird.
- Die Einführung der Individualbesteuerung sollte geprüft werden, als ein Verfahren (unter anderen), das Arbeitsanreize für beide erwachsenen Personen in einem Paarhaushalt setzt.
- Bei einer allfälligen Einführung eines nationalen Systems von Ergänzungsleistungen für Familien sollte darauf geachtet werden, negative Effekte in Bezug auf die Arbeitsanreize zu vermeiden. Eine Möglichkeit dazu wäre, einen Teil der Leistungen von einer Erwerbstätigkeit abhängig zu machen. Zudem sollten im Gesetzesentwurf, der im Parlament gegenwärtig diskutiert wird, einzelne Elemente so angepasst werden, dass die effektiven Grenzsteuersätze für Zweitverdienende/zusätzliche Haushaltseinkünfte nicht zu hoch sind, zum Beispiel indem finanzielle Beihilfen für die Nutzung familienergänzender Kinderbetreuung vorgesehen werden. Es sollte geprüft werden, das Ergänzungsleistungssystem des Kantons Tessin (und allfällige Projekte anderer Kantone) in diesem Sinne zu modifizieren.
- Die Familienfreundlichkeit von Arbeitsplätzen sollte erhöht werden, zum Beispiel indem Initiativen stärker unterstützt werden, welche Unternehmen Beratungen anbieten, die spezifisch auf deren konkrete Situation zugeschnitten sind. Dabei sollte sichergestellt werden, dass die teilnehmenden Unternehmen eine langfristige Verpflichtung eingehen. Es sind deshalb regelmässige Bewertungen und Überprüfungen (Audits) vorzusehen.
- Das bestehende System der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft, welches Mutterschaft der Krankheit gleichstellt, und das durch die Arbeitgebenden finanziert wird, sollte reformiert werden. Es sollte eine Mutterschaftsversicherung eingeführt werden, welche mittels eines Pool-Systems sicherstellt, dass die Arbeitgebenden gleichmässig belastet werden.

5.2 Massnahmen zur Verbesserung der statistischen Grundlagen

In der Schweiz mangelt es an statistischen Grundlagen zu Unternehmerinnen. Dies beginnt bei der mangelnden Trennschärfe zwischen Gründerin, Unternehmerin und Selbständigen und endet bei den wenigen Daten, welche amtlich erhoben werden.²⁸

Um die Entwicklung von Frauenunternehmen analysieren zu können, müssen die Eidgenössischen Befragungen durch weitere Variablen ergänzt werden. Einen ersten Erfolg konnte das SECO bei der Umfrage zu neu entstandenen Unternehmen verzeichnen. Hier konnte auf Initiative des SECO die Frage nach dem Geschlecht der unternehmensgründenden Person anlässlich der letzten Befragung im Mai 2006 eingeführt werden. Die Resultate befinden sich gegenwärtig in Auswertung.

Das BFS kam dem SECO im Weiteren auch bei der Auswertung der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE entgegen, indem es als einmalige Dienstleistung aus der Gruppe der Selbständigen die Charakteristika der Untergruppe der Unternehmerinnen analysierte.²⁹

Dies reicht aber nicht aus: neben einer regelmässigen Auswertung der SAKE-Daten für die Gruppe der Unternehmerinnen gilt es die alle drei bis vier Jahre stattfindende Betriebszählung durch geschlechtsspezifische Fragen zu ergänzen. Erst dadurch wäre ein Monitoring von Gründungen durch Frauen und die Entwicklung von Frauenunternehmen möglich. Die Möglichkeit, solche Fragen in die Betriebszählung einzuführen, wird in der Phase der Konzeption der Erhebung von 2008 untersucht. Bei dieser Gelegenheit werden Kontakte zwischen dem BFS und dem SECO aufgenommen. Es wird sich um Fragen zu Durchführbarkeit, Kosten-Nutzen-Verhältnis und Finanzierung einer solchen Operation handeln. Die Möglichkeit, auf andere Informationsquellen zurückzugreifen muss ebenfalls in Betracht gezogen werden.

Erste Diskussionen mit dem BFS zeigen, dass der systematische Einbezug der Problematik von Unternehmerinnen in die Auswertungen (vgl. SAKE-Erhebung, Kapitel 2.2.2) und den Unternehmensbefragungen eine Aufgabe ist, die Ressourcen erfordert. Es geht um ein Projekt nationaler Tragweite, das auf Ebene der Bundesstatistikkommission³⁰ bestätigt werden müsste.

5.3 Spezifische Massnahmen für Unternehmerinnen

Die folgenden Massnahmen basieren auf den Vorschlägen, die im Bericht PotentiELLE von Dr. Blattmann und Dr. Schmid im Auftrag des SECO erarbeitet wurden.

²⁸ *Das Definitionsmanko ist ein gesamteuropäisches Phänomen*

²⁹ *siehe Kapitel 2.2.2*

³⁰ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/institutionen/oeffentliche_statistik/bundesstatistik/kommission.html

5.3.1 Aus-/Weiterbildung in Entrepreneurship

Die geschlechtsspezifische Auswertung des Global Entrepreneurship Monitor 2003 durch die Universität St. Gallen zum Gründungsverhalten von Frauen in der Schweiz zeigt unter anderem auf, dass Frauen weniger selbstbewusst sind im Hinblick auf ihre Gründungsfähigkeiten als Männer. In diesen Kontext gehört auch, dass gemäss GEM-ExpertInnen Schweizer Frauen nicht zu Firmengründungen ermutigt werden.³¹ In der gleichen Studie wird Männern und Frauen aber die gleiche Gründungsfähigkeit attestiert.

Dies deutet darauf hin, dass potenzielle Unternehmerinnen durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmassnahmen zum Schritt in die Unabhängigkeit ermutigt werden können.³² Auch die OECD empfiehlt aufgrund des unterschiedlichen Lebenskontexts von Männern und Frauen nicht nur frauenspezifische Aus- und Weiterbildungsmassnahmen, sondern auch Unterstützungsstrukturen auf lokaler Ebene.³³

Die im Auftrag des SECO durchgeführte Untersuchung zeigt, dass es in der Schweiz keine frauenspezifischen Schulungsangebote für Gründerinnen gibt.³⁴ Auch die vom SECO selbst durchgeführte Umfrage zeigt, dass die kantonalen Wirtschaftsförderungen keine auf Unternehmerinnen ausgerichtete Aus- und Weiterbildungen anbieten.³⁵ Einzig Frauenverbände organisieren neben Networking-Anlässen auch Schulungen zu Themen, welche die Entrepreneurship-Fähigkeiten verbessern.

Diese punktuellen Massnahmen reichen nach Ansicht des SECO nicht aus. Es braucht vermehrt Anstrengungen, um potentielle Gründerinnen und Jungunternehmerinnen für Entrepreneurship zu qualifizieren. Dabei stehen vor allem die vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie angebotenen Ausbildungs- und Unterstützungsprogramme Venturelab und KTI-start-up im Vordergrund. Sie sollten vermehrt auch Frauen gezielt ansprechen. Empfehlenswert ist auch die Unterstützung von Fachhochschulen, die Entrepreneurship-Kurse für Frauen anbieten. Auch die Weiterverfolgung der Aktivitäten des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (vgl. Kapitel 4.1.3) zugunsten der Gleichstellung gilt es hier zu erwähnen. Ebenso erachtet es das SECO als notwendig, das Know-how von Unternehmerinnenorganisationen besser zu nutzen und bestehende oder neue Initiativen finanziell zu unterstützen.

5.3.2 Public Relations für Unternehmerinnen

In nationalen und internationalen Untersuchungen (GEM, PREFACE, OECD) werden als Hindernisse für Unternehmerinnen auch gesellschaftliche Werte und Rollen hervorgehoben und die daraus resultierende mangelnde gesellschaftliche Ermutigung und Unterstützung von

³¹ *In welchem Zusammenhang diese beiden Feststellungen stehen, lässt sich aufgrund der vorliegenden Daten nicht eruieren*

³² *Auch das europäische Projekt PREFACE (Preparing Female students for Academic Entrepreneurship), in welchem die Schweiz u.a. durch die Fachhochschule Neuenburg vertreten ist, schlägt Aus- und Weiterbildung als eine von mehreren Massnahmen zur Förderung von Unternehmerinnen vor.*

³³ *Vgl. The leading role of women entrepreneurs in local development: Project outline and proposed methodology. DELSA/LEED/DC(2003)4/REV, 27 June 2003*

³⁴ *siehe Kapitel 4.2*

³⁵ *siehe Kapitel 4.2*

Unternehmerinnen. Eine Promotion für weibliches Unternehmertum ist deshalb nötig und muss auf verschiedenen Ebenen ansetzen:

- **Wirtschaftliche:** Sichtbarmachung des wirtschaftlichen Impacts von Unternehmerinnen auf die Schweizerische Volkswirtschaft
- **Gesellschaftliche:** Unternehmerinnen als positives Rollenmodell für Mädchen und Frauen darstellen, den Gleichheitsaspekt von Männern und Frauen in der Schweiz unterstreichen
- **Individuelle:** auf Lücken bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie³⁶ hinweisen
- **Wissenschaftliche:** Resultate publik machen

Ein erster Schritt ist der konsequente Einbezug von Unternehmerinnen in der visuellen und sprachlichen Darstellung der Bundesprodukte und -dienstleistungen (z.B. KMU-Aktivitäten des SECO, KTI-Start-up, Venturelab). Effektiv wäre auch eine Kampagne in Zusammenarbeit mit den bestehenden Unternehmerinnenorganisationen und Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft.

5.3.3 Konferenz zur Lage der Unternehmerinnen

Ein erster Schritt zur besseren Sichtbarmachung des Phänomens der Unternehmerin könnte eine nationale Konferenz sein, denn es mangelt an einem übergeordneten Gremium, welches strategische Massnahmen und Ziele formuliert und Massnahmen evaluiert. Wie die vorliegende Arbeit zeigt, ist das Phänomen der Unternehmerin noch weitgehend unerforscht. Es fehlt einerseits an empirischem Grundlagenmaterial, andererseits wird ‚die Unternehmerin‘ von staatlichen Institutionen häufig nicht als besonderes Phänomen wahrgenommen. Dies beweist die SECO-Umfrage bei den kantonalen Wirtschaftsförderungen.³⁷

Aus diesem Grund empfiehlt das SECO die Organisation einer Plattform in Zusammenarbeit mit den Interessensverbänden, welche nicht nur die Interessen von Unternehmerinnen vertritt, sondern auch die Umsetzung von Massnahmen kommentiert und kontrolliert. Positive Nebeneffekte eines solchen Anlasses sind Public Relations und eine Vernetzung der Akteure und Akteurinnen.

5.3.4 Stärkung von Netzwerken

Unternehmerinnenverbände übernehmen vielfältige Förderaufgaben. Sie bringen die Unternehmerinnen miteinander in Kontakt, organisieren Weiterbildungs- und Networking-Anlässe sowie Tagungen. Da es in der Schweiz kaum frauenspezifische Veranstaltungen und Weiterbildungen der Förderinstitute für Gründerinnen gibt, übernehmen die Verbände besonders wichtige Förder- und Vernetzungsaufgaben. Sie eignen sich deshalb ideal als Partner zur Umsetzung der genannten Massnahmen. Das SECO lehnt eine direkte Unterstützung ab, hingegen sind punktuelle Finanzierungen im Rahmen der aufgeführten Massnahmen erwünscht und möglich.

³⁶ siehe Kapitel 3
³⁷ siehe Kapitel 4.2

5.3.5 One-stop-shop

Erstellung eines Internetportals für Unternehmerinnen,³⁸ welches in die Internetseite des Bundes für kleine und mittlere Unternehmen www.kmu.admin.ch integriert wird. In den Kantonen sind aufgrund unseres föderalistischen Systems die Wirtschaftsförderungen die eigentlichen one-stop-shops.

5.3.6 Finanzierung

Die Finanzierung eines Unternehmens stellt oft ein Problem dar, das noch ausgeprägter ist, wenn es sich um ein neues Unternehmen handelt, das definitionsgemäss keine Chronik vorweisen kann, um Bankiers oder potenzielle Aktionäre zu überzeugen. Von Nichtfunktionieren der Märkte kann nicht gesprochen werden, doch die betroffenen Kreise räumen ein, dass gewisse Probleme vorliegen. Das hat insbesondere die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) dazu veranlasst, eine parlamentarische Initiative zur Stärkung des gewerblichen Bürgschaftswesens einzureichen, die den Höchstbetrag der verbürgten Schuld von 150 000 auf 500 000 Franken heraufsetzt und den Verlustanteil des Bundes an Bürgschaftsgenossenschaften auf 65 % anheben will. Die Initiative wurde vom Parlament in der Herbstsession 2006 angenommen und das neue System wird 2007 umgesetzt werden.

Schwierig gestaltet sich auch der Zugang der Unternehmerinnen zu Finanzmitteln. Er kann in gewissen Fällen zusätzlich durch die geringe Grösse der von Frauen aufgebauten Unternehmen erschwert werden, die im Durchschnitt kleiner sind als von Männern gegründete Unternehmen. Die Frage der Grösse stellt tatsächlich ein Hindernis für die Finanzierung dar, denn die für eine Bank oder einen Privatfinancier (Business Angels) mit der Prüfung und Betreuung eines Dossiers verbundenen Fixkosten sind erheblich. Angesichts dieser nicht einschränkbaren Kosten zögern insbesondere Bankinstitute, Kleinkredite zu vergeben, da sich diese nicht rentieren.

Was Massnahmen betrifft, kann der Zugang zu Bankkrediten durch Garantien verbessert werden. Das geschieht im Fall der Bürgschaftsgenossenschaft der Schweizer Frauen SAFFA (siehe www.saffa.ch bzw. Kapitel 4.2). Diese Genossenschaft berücksichtigt die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und bietet Bürgschaften auf Beträge an, die deutlich unter denen anderer Genossenschaften liegen. Trotz seiner relativen Bekanntheit wird dieses Instrument kaum genutzt: Ende 2004 zählte die SAFFA nur 34 Bürgschaften. Hier könnte eine Entwicklung stattfinden, da namentlich die Beiträge zu den Betriebskosten steigen sollten. Unter diesem Gesichtspunkt kann man die SAFFA als Mikrokreditinstitution auf Schweizer Niveau betrachten, welche die Tätigkeit von Stiftungen und anderen Organisationen ergänzt, die Menschen in Schwierigkeiten Finanzmittel zur Verfügung stellen.

Die Rahmenbedingungen, insbesondere auf steuerlicher Ebene, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle für die Bildung von Eigenmitteln. Eine umfassende Reform liegt gegenwärtig im Parlament und sollte zu einer Milderung der Doppelbesteuerung führen. Diese Massnahmen dürften jedoch keine geschlechtsspezifischen Anpassungen beinhalten.

³⁸ vgl. www.gruenden.ch, welches genderspezifische Informationen enthält oder www.gruenderinnen.de

5.4 Priorisierung der spezifischen Massnahmen durch die Kantone

Bei der Befragung der kantonalen Wirtschaftsförderungen³⁹ bat das SECO die Fachstellen, die von den Expertinnen erarbeiteten Massnahmen zu priorisieren. Diese Massnahmen wurden in einer vom SECO in Auftrag gegebenen Untersuchung erarbeitet (*Blattmann, 2005*). Keine Stellung bezogen Obwalden, Luzern, Graubünden, Waadt, Nidwalden, Zug, Genf und Tessin. Die Auswertung zeigt die unterschiedlichen Präferenzen von Deutsch- und Westschweiz (Siehe Fragebogen, Anhang 1).

Massnahme	Rangliste CH	Rangliste DS	Rangliste WS
Förderung von Unternehmerinnenverbänden	1	1	4
Aus-/Weiterbildung	2	5	2
Neue Finanzierungsinstrumente z.B. Mikrokredite	2	6	1
PR-Massnahmen	3	3	5
Gender Mainstreaming	4	2	7
One-Stop-shop	5	4	6
Task Force Unternehmerinnen	5	7	3

³⁹ siehe Kapitel 4.2

6. Anhang

Anhang 1: Fragebogen

Fragebogen

Kanton:

Name der Institution:

Kontaktperson (für Rückfragen):

Anzahl Mitarbeitende (in Vollzeitäquivalenten):

Wie hoch ist der Anteil der Unternehmerinnen in Ihrer Kundschaft?

In %..... ich weiss nicht.....

Bietet Ihre Institution spezifische Informationen für Unternehmerinnen an Ja / Nein

Wenn ja, welche?

Bietet Ihre Institution spezifische Produkte für Unternehmerinnen an? Ja / Nein

Wenn ja, welche?

.....

Delegieren Sie diese Aufgabe an Dritte / eine andere Organisation ? Ja / Nein

Wenn ja, welche?

.....

.....

Wie viele Mittel stehen für Gründerinnen und Unternehmerinnen im Vergleich zur männlichen Zielgruppe zur Verfügung? Bitte in Betrag und Prozenten angeben.

.....

Welche Organisationen bieten in Ihrem Kanton Dienstleistungen für Unternehmerinnen an?

1

2

3

Planen Sie in den nächsten Monaten Förderaktionen für Unternehmerinnen

Wenn ja, welche ?

.....

Wie hoch ist die Erfolgsquote von Unternehmerinnen, wie hoch diejenige von Unternehmern? Zeigen sich signifikante Unterschiede? Wenn ja, wie erklären Sie sich diese?

.....

Sind Sie interessiert, an einem Gender Mainstreaming-Piloten teilzunehmen? Ja / Nein

Bemerkungen:

.....
.....
.....

Unsere Konsulentinnen haben mehrere Massnahmen vorgeschlagen. Bitte bezeichnen Sie Ihre Prioritäten in aufsteigender Reihenfolge d.h. 1 höchste Priorität, 7 die niedrigste.

Massnahmen	Priorität
Förderung von Unternehmerinnenverbänden	
Aus-/Weiterbildung	
Neue Finanzierungsinstrumente z.B. Mikrokredite	
PR-Massnahmen	
Gender Mainstreaming	
One-Stop-shop	
Task Force Unternehmerinnen	

Bitte faxen Sie den Fragebogen an: Fax 031 323 12 11

oder schicken Sie ihn an:

SECO
Abteilung KMU-Politik
Marianne Neuhaus
Effingerstrasse 31
3003 Bern

Anhang 2: Liste der Institutionen und Organisationen zur Unterstützung berufstätiger Frauen

Allgemeine Wirtschaftsförderstellen

Name:	CREAPOLE Création d'entreprises (Wirtschaftsförderung Kanton Jura)
Typ:	Wirtschaftsförderung
Zielgruppe:	Gründer, Unternehmer, Gründerinnen, Unternehmerinnen und Kinder, die später eine Firma gründen möchten.
Kurzbeschreibung:	Offizielle Wirtschaftsförderstelle des Kantons Jura mit spezieller Zielgruppe Frauen. „Es geht darum, Frauen beim Schritt in die Selbständigkeit zu fördern, ihren Anteil am Arbeitsmarkt quantitativ, aber auch qualitativ zu erhöhen, indem sie dazu geführt werden, ihr eigenes Unternehmen zu gründen.“ (Selbstbeschreibung auf der Webseite) Nahm am europäischen Wirtschaftsaustausch- und Gleichberechtigungsprogramm INTERREG 2000-2006 teil.
Trägerschaft:	Öffentliche Verwaltung des Kantons Jura

Verbände und Interessensorganisationen

Name:	Verband Frauenunternehmen Schweiz
Typ:	Netzwerk, Selbstorganisation
Zielgruppe:	Unternehmerinnen
Kurzbeschreibung:	1998 gegründeter Verband für Gründerinnen und Unternehmerinnen. Ca. 500 Mitglieder Bietet Netzwerkveranstaltungen und Vorträge/Workshops. Organisiert jedes Jahr eine Unternehmerinnenkonferenz (Forum) und in Aarau, Basel, Bern, Winterthur und Zürich regelmässige Kontakt- und Weiterbildungsveranstaltungen. Betreibt ein eigenes Branchenbuch mit ca. 1400 Einträgen
Trägerschaft:	Verein Frauen Unternehmen
URL:	www.frauenunternehmen.ch

Name:	NEFU
Typ:	Netzwerk der Einfrauentnehmerinnen
Zielgruppe:	Selbständige Frauen, (Einfrauentnehmerinnen)
Kurzbeschreibung:	1993 gegründet 1300 Mitglieder Bietet Netzwerkveranstaltungen und Informationsveranstaltungen für die Mitglieder. Betreibt ein eigenes Branchenbuch
Trägerschaft:	Netzwerk NEFU Schweiz
URL:	http://www.nefu.ch/

Name:	Verband Schweizer Unternehmerinnen
Typ:	Unternehmerinnenverband
Zielgruppe:	Unternehmerinnen mit eigener Firma
Kurzbeschreibung:	Der Verband Schweizer Unternehmerinnen (VCHU) bietet unternehmerisch denkenden und handelnden Frauen eine Plattform für den Aufbau von Kontakten und Beziehungen. Der VCHU ist ein freiwilliger Zusammenschluss von unternehmerisch tätigen Frauen in der Schweiz.
Trägerschaft:	Verein
URL:	http://www.vchu.ch/

Name:	Club des Femmes Entrepreneurs (CFE)
Typ:	Unternehmerinnenverband
Zielgruppe:	Unternehmerinnen mit eigener Firma
Kurzbeschreibung:	CFE wurde am 3. September 2002 in der Schweiz als nicht gewinnorientierter, regierungsunabhängiger Verein gegründet. Er hat die Förderung überlebensfähiger, dauerhafter Unternehmensgründungen durch Frauen in der Schweiz und weltweit zum Ziel. Durch eine Vielzahl an Institutionen, Vereinigungen, Verwaltungen und Gesellschaften in der Schweiz und insbesondere in der Region um den Genfersee werden Vernetzung, Unternehmensstart und -entwicklung gefördert, insbesondere Finanzierung, Management, Verwaltung, Aneignung von Know-how und Kompetenzen und vieles mehr.
Trägerschaft:	Verband; CFE ist ein Berufsverband, der den Bestimmungen von Art. 60ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches untersteht.
URL:	http://www.femmes-entrepreneurs.ch/fr/index.html

Verbände und Interessenorganisationen: Fokus professionelle Frauen (Kaderfrauen und Unternehmerinnen)

Name:	Wirtschaftsfrauen Schweiz
Typ:	Netzwerk, Selbstorganisation
Zielgruppe:	Kaderfrauen, Unternehmerinnen, Firmen
Kurzbeschreibung:	Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Deutschschweizer Städten.
Trägerschaft:	Verein Wirtschaftsfrauen
URL:	www.wirtschaftsfrauen.ch

Name:	BPW Switzerland
Typ:	Netzwerk, Selbstorganisation
Zielgruppe:	Professionelle Frauen
Kurzbeschreibung:	1947 gegründet. Schweizerischer Verband der Berufs und Geschäftsfrauen
Trägerschaft:	Verein (Club) BPW Schweiz
URL:	http://www.bpw.ch/

Name:	KMU-Frauen Schweiz
Typ:	Schweizerisches Netzwerk für KMU Frauen (Teil des Schweizerischen Gewerbeverbandes SGV)
Zielgruppe:	Weibliche Mitglieder des Verbandes (KMU Frauen) Alle mitarbeitenden Partnerinnen, in leitender Funktion tätigen Angestellten oder selbstständigen Unternehmerinnen in KMU, die einer Mitgliedorganisation des SGV angeschlossen sind, gehören automatisch zu den KMU Frauen Schweiz.
Kurzbeschreibung:	Beratungsstelle und Rechtsauskünfte auf schweizerischer Ebene, kantonal unterschiedlich je nach Verband organisiert
Trägerschaft:	Schweizerischer Gewerbeverband
URL:	http://www.kmufrauenschweiz.ch/german_index.htm

Name:	Career-women
Typ:	Businessnetzwerk, Selbstorganisation
Zielgruppe:	Kaderfrauen und Unternehmerinnen
Kurzbeschreibung:	Informationsveranstaltungen, Vorträge, Networking-Veranstaltungen, Informationsplattform
Trägerschaft:	Verein Career women
URL:	www.rezonance.ch (französisch)

Interessensorganisationen für Männer und Frauen mit speziellem Fokus auch auf Unternehmerinnen

Name:	Rezonance
Typ:	Businessnetzwerk, Selbstorganisation
Zielgruppe:	Kaderleute, Unternehmerinnen, Firmen
Kurzbeschreibung:	Informationsveranstaltungen, Vorträge, Networking-Veranstaltungen, Informationsplattform
Trägerschaft:	First Tuesday Genf
URL:	www.rezonance.ch (französisch)

Finanzielle Förderung

Name:	Bürgerschaftsgenossenschaft SAFFA
Typ:	Bürgerschaftsgenossenschaft
Zielgruppe:	Gründerinnen

Kurzbeschreibung:	Die Bürgschaftsgenossenschaft SAFFA ist aus der Schweizerischen Ausstellung Für FrauenArbeit von 1928 in Bern entstanden. Sie ist in der ganzen Schweiz tätig und verbürgt Bankkredite an Frauen, die sich beruflich selbständig machen wollen. Selbsthilfeprojekt Pro Jahr ca. 10 Bürgschaften bewilligt Im Jahr 2005 betragen die Bürgschaften Total 840 000 CHF
Trägerschaft:	Bürgschaftsgenossenschaft SAFFA
URL:	www.saffa.ch

Bibliographie

Capt, Les femmes et le développement des micro-entreprises, OIT, 1998

Bergmann, Volery, Gründungen von Frauen in der Schweiz, Eine international vergleichende Untersuchung auf Basis des Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Blattmann, Schmid, Projekt PotentiELLE, Massnahmenplan zur verbesserten Förderung von Gründerinnen und Unternehmerinnen in der Schweiz, Schlussbericht, Büro Blattmann GmbH, 2005

Bundesamt für Statistik und Informationsdienst (Hrsg.), Pressemitteilung. Nr. 6, Industrie und Dienstleistungen, Neuenburg 2003

Bundesamt für Statistik (BFS), Unternehmensdemografie Statistik

Bundesamt für Statistik (BFS), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Feusi Widmer, Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung, BFS, Neuchâtel, 2004

Volery, Haour, Leleux, Surlemont, Global Entrepreneurship Monitor, Bericht 2002 zum Unternehmertum in der Schweiz und weltweit, KMU-HSG und IMD

Volery, Bergmann, Haour, Leleux, Global Entrepreneurship Monitor, Bericht 2003 zum Unternehmertum in der Schweiz und weltweit, KMU-HSG und IMD

Volery, Bergmann, Haour, Leleux, Global Entrepreneurship Monitor, Bericht 2005 zum Unternehmertum in der Schweiz und weltweit, KMU-HSG und IMD

Lauxen-Ulbrich, Maria, Fehrenbach, Silke. Zur Verfügbarkeit von Daten über Gründerinnen und selbständige Frauen – Eine Bestandesaufnahme. Teilprojekt in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft WWOE „Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen“. Projektleitung Buschmann Birgit, Leicht, René, Institut für Mittelstandsforschung, Mannheim 2003

OECD, Workshop on Improving Statistics on SMEs and Entrepreneurship, September 2003

OECD Labour Force Statistics, 1980-2000

OECD, Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kurzfassung des OECD-Ländervergleichs zu Neuseeland, Portugal und der Schweiz, verfasst im Auftrag von BSV und SECO, 2004

SECO, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Die Volkswirtschaft 11-2004

Prognos, Studie für die Schweiz: Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen, Beruf und Familie, 2005

Europarat, Vertrag von Amsterdam, 1999

Minniti, Maria und Arenius, Pia. Women in Entrepreneurship. The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium, UN-Report 2003, Genf 2003

Yora, Stefan. Unterstützung der Firmengründung im Kanton Zürich. Auswertung einer Umfrage unter 70 Jungunternehmen im Auftrag der Wirtschaftsförderung des Kantons Zürich. Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (Hrsg.), 2002

12 Diskussionspunkte zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen bei Unternehmensnachfolge und Existenzgründung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Bonn

Onacker, Margit, Buschmann, Birgit und Caspari, Angelika. Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen. Analysen und Potenziale. Band 218. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)

Sperling Cornelia, May Martina. Aktivitäten von und für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe (KMU) Bundesweiter Überblick, Recherche im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Essen 2001

Welter, Friederike. The environment for female entrepreneurship in Germany. Paper to be presented at the RENT XVI, November 21-22 2002 in Barcelona. Forschungsprojekt "Gründerinnen in Deutschland" im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Download-Paper Nr. 5 2002 (<http://www.rwi-essen.de/pls/portal30/docs/FOLDER/GRUENDERINNEN/DOWNLOADS/BMBFNR5.PDF>)

Piorkowsky, Michael-Burkhard. Genderaspekte in der finanziellen Förderung von Unternehmensgründungen. Eine qualitative und quantitative Analyse der Programme auf Bundesebene - unter besonderer Berücksichtigung der Gründung durch Frauen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn 2002

KMU und Zugang zur Finanzierung. In: Beobachtungsnetz der europäischen KMU, Nr. 2. Europäische Gemeinschaften (Hrsg.), 2003