

Schwerpunktbericht

# Unternehmerinnen in Österreich 2017

*Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen*

*Unternehmerinnen und Digitalisierung*

Wien, November 2017

*Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) durchgeführt.*

VERFASSER/IN DES BERICHTS:

Eva Heckl (Projektleiterin)

Karin Petzlberger

Karin Gavac

INTERNES REVIEW/BEGUTACHTUNG:

Peter Voithofer

*Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.*

*Die KMU Forschung Austria übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.*

*Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers der Studie gestattet.*

Mitglied bei:



## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>7</b>
1.1. Hintergrund .....	7
1.2. Methodik .....	9
<b>2. Quantitativer Überblick zum weiblichen Unternehmertum .....</b>	<b>11</b>
2.1. Gesamthafte Betrachtung .....	11
2.2. Betrachtung nach Sektoren .....	14
2.3. Ausbildungswege .....	18
<b>3. Frauen in männerdominierten Bereichen – ein Unternehmerinnenprofil .....</b>	<b>25</b>
3.1. Demografische Merkmale .....	25
3.2. Der Werdegang von Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen.....	28
3.3. Frauen in männerdominierten Bereichen: die unternehmerische Tätigkeit .....	36
3.4. Herausforderungen als Unternehmerin.....	40
<b>4. Merkmale weiblich geführter Unternehmen in männerdominierten Branchen.....</b>	<b>42</b>
<b>5. Digitalisierung.....</b>	<b>48</b>
5.1. Digitalisierung von weiblich geführten Unternehmen .....	49
5.2. Differenzierung der Digitalisierung in weiblich geführten Unternehmen.....	55
<b>6. Schlussfolgerungen .....</b>	<b>59</b>
<b>7. Literatur.....</b>	<b>64</b>
<b>Anhang I: Primärerhebung: Rücklauf und Stichprobe .....</b>	<b>65</b>
<b>Anhang II: Definition männer- und frauendominierte Bereiche .....</b>	<b>68</b>

## Grafikverzeichnis

Grafik 1	Anteil Frauen an allen Selbstständigen/Unternehmen in %.....	12
Grafik 2	Verteilung der selbstständigen Frauen und Männer nach Sektoren in %, 2016 .....	14
Grafik 3	Anteil der selbstständigen Frauen und Männer innerhalb der Sektoren in %, 2016 .....	15
Grafik 4	Anteil der weiblichen Selbstständigen innerhalb der Sparten der gewerblichen Wirtschaft <sup>2</sup> in %, 2016 und 2010.....	16
Grafik 5	Anteil der weiblichen Lehrlinge innerhalb der Sparten in %, 2016 und 2010.....	18
Grafik 6	Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge nach Sparten in %, 2016 .....	19
Grafik 7	Frauenanteil an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen ....	23
Grafik 8	Entwicklung des Frauenanteils in MINT-Studien an öffentlichen Universitäten nach Ausbildungsfeld, 2002 bis 2015 (Wintersemester) .....	24
Grafik 9	Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Altersgruppen in %, 2016, Gesamtwirtschaft .....	25
Grafik 10	Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in %, 2016, Gesamtwirtschaft.....	26
Grafik 11	Verteilung der weiblichen Selbstständigen nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in %, 2006 und 2016, Gesamtwirtschaft.....	27
Grafik 12	Unternehmerinnen nach vorangegangener Tätigkeit, Anteile in %.....	28
Grafik 13	Berufserfahrung von Unternehmerinnen beim Schritt in die Selbstständigkeit, Anteile in % .....	29
Grafik 14	Branchenerfahrung von Unternehmerinnen beim Schritt in die Selbstständigkeit, Anteile in % .....	30
Grafik 15	Unternehmerinnen nach Gründungsmotiv, Anteil in % (Mehrfachnennungen möglich).....	31
Grafik 16	Unternehmerinnen nach Art der Gründung ihres Unternehmens, Anteile in %.....	33
Grafik 17	Tätigkeitsspektrum von Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen, Anteile in % .....	36
Grafik 18	Faktoren, an denen Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen ihren Erfolg messen .....	37
Grafik 19	Faktoren, an denen Unternehmerinnen ihren Erfolg messen, Anteile in %.....	38
Grafik 20	Unternehmerinnen nach Zufriedenheit mit ihrer Einkommens- situation bzw. ihrer sozialen Absicherung .....	39

Grafik 21	Weiblich geführte Unternehmen nach Unternehmensphase, Anteile in % .....	42
Grafik 22	Weiblich geführte Unternehmen nach Jahresnettoumsatz im Jahr 2016, Anteile in % .....	43
Grafik 23	Unternehmerinnen nach der durchschnittlichen jährlichen Entwicklung von Umsätzen, Beschäftigtenstand und Investitionsvolumen, 2013-2016, Anteile in % .....	44
Grafik 24	Unternehmerinnen nach Vorhandensein eines Strategieplanes zur Unternehmensentwicklung, Anteile in % .....	45
Grafik 25	Unternehmerinnen nach geplanter Erweiterung der Geschäftstätigkeit, Anteile in % .....	46
Grafik 26	Übersicht über die Nutzung von Digitalisierung in Frauenbetrieben, Anteile in % .....	50
Grafik 27	Digitalisierungslevel österreichischer Unternehmerinnen, 2017, Anteile in % .....	52
Grafik 28	Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Geschlecht, Anteile in % .....	54
Grafik 29	Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Alter der Unternehmerin, Anteile in % .....	55
Grafik 30	Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Unternehmensgröße, Frauenbetriebe, Anteile in % .....	56
Grafik 31	Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Phase des Unternehmens, Frauenbetriebe, Anteile in % .....	57
Grafik 32	Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Alter des Unternehmens, Frauenbetriebe, Anteile in % .....	58
Grafik 33	Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Umsatzklasse, Frauenbetriebe, Anteile in % .....	58

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Frauenanteil der Selbstständigen in den männerdominierten Branchen <sup>2</sup> nach Sektoren in %, 2016 und 2010, sowie Veränderung in %-Punkten .....	17
Tabelle 2	Frauenanteil in den Top 50 Lehrberufen in %, gereiht nach dem höchsten Frauenanteil, 2016 und 2010 sowie Veränderung in %-Punkten .....	20
Tabelle 3	Studienrichtungen an öffentlichen Universitäten mit höchstem Frauen- bzw. Männeranteil, Sommersemester 2015 .....	22
Tabelle 4	Anzahl der ausgewerteten Fragebögen nach Branche .....	65
Tabelle 5	Aufteilung der Unternehmerinnen/weiblichen Selbstständigen gesamt nach Branchen in % .....	65
Tabelle 6	Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen in männerdominierten Branchen nach Sparten und Aufteilung in % .....	66

Tabelle 7	Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen in frauen- dominierten Branchen nach Sparten und Aufteilung in %.....	66
Tabelle 8	Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen nach Altersgruppen .....	66
Tabelle 9	Aufteilung der Unternehmerinnen/weiblichen Selbstständigen gesamt nach Altersgruppen in % .....	67
Tabelle 10	Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen nach der Ausbildung .....	67
Tabelle 11	Aufteilung der Unternehmerinnen/weiblichen Selbstständigen gesamt nach höchster abgeschlossener Bildung in %.....	67
Tabelle 12	Männerdominierte Bereiche: Anteil der weiblichen Fachgruppen- mitglieder (natürliche Personen) <sup>1</sup> sowie der unselbstständig Beschäftigten <sup>2</sup> in der jeweiligen Fachgruppe in % .....	68
Tabelle 13	Frauendominierte Bereiche: Anteil der weiblichen Fachgruppen- mitglieder (natürliche Personen) <sup>1</sup> sowie der unselbstständig Beschäftigten <sup>2</sup> in der jeweiligen Fachgruppe in % .....	70

## Zusammenfassung

Während Frauen inzwischen mehr als ein Drittel der österreichischen Unternehmen leiten und ihr Anteil an den UnternehmensgründerInnen kontinuierlich steigt, bleibt das Bild des Entrepreneurs nach wie vor männlich geprägt. Zudem zeigen Studien, dass Unternehmerinnen meist kleinere Unternehmen mit einer weniger dynamischen wirtschaftlichen Entwicklung führen. Dies wird meist auf die verschiedenen Branchenpräferenzen zurückgeführt.

Vor diesem Hintergrund stellt die vorliegende vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BWF) beauftragte Studie Unternehmerinnen in den Fokus, die sich in männerdominierten Bereichen selbstständig gemacht haben. Diese werden analysiert und mit Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen bzw. der Gesamtheit der Unternehmerinnen verglichen. Methodische Grundlage bildet eine Sonderauswertung einer Befragung von Unternehmerinnen, die im Rahmen einer umfassenden Studie zum Unternehmertum von Frauen in Österreich im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) durchgeführt wurde. Zudem wurden Unternehmerinnen in „untypischen“ Branchen bzw. in Großunternehmen interviewt. Eine Sekundärdatenanalyse von allgemeinen Daten zu weiblichem Unternehmertum sowie dessen Entwicklung im Zeitverlauf und über geschlechtsspezifische Ausbildungswege runden die Studie ab.

Für die gegenständliche Studie wurden männerdominierte Bereiche definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständige Frauen kleiner als 40 % ist und in denen weniger als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist. Frauendominierte Bereiche wurden definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständige Frauen 40 % und höher ist und in denen zumindest die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist.

### **Quantitativer Überblick über weibliches Unternehmertum**

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

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

In der gewerblichen Wirtschaft liegt der Frauenanteil bei 36 % (ohne Fachgruppe Personenberatung und -betreuung), das Gewerbe und Handwerk sowie der Han-

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

Eine Erklärung für den geringeren Anteil von Unternehmerinnen in bestimmten Branchen bietet die Analyse der geschlechtsspezifischen Ausbildungswege. Ein Drittel der Lehrlinge sind Frauen. Bei der Wahl des Lehrberufs gibt es deutliche geschlechtsspezifische Differenzen. In den Top 50 Lehrberufen 2016 sind die Berufe mit dem höchsten Anteil an weiblichen Lehrlingen mit über 90 % FußpflegerIn, DrogistIn, FloristIn sowie pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn, Weniger als 10 % Frauenanteil finden sich bei den Lehrberufen im Baunebengewerbe, in der Bauinstallation, im Kfz-Bereich sowie in der Informationstechnologie. Insgesamt zeigt sich in mehr als der Hälfte der Lehrberufe, in denen Mädchen unterdurchschnittlich vertreten sind, zwischen 2010 und 2016 eine Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge. Demgegenüber sinkt in mehr als 60 % der Lehrberufe mit einem (über-)durchschnittlichen Frauenanteil der Anteil an weiblichen Lehrlingen, wobei sich die Berufe mit den höchsten Frauenanteilen weiterhin gleichbleibender oder gesteigener Beliebtheit bei weiblichen Lehrlingen erfreuen.

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

### **Werdegang von Unternehmerinnen**

Unternehmerinnen gehören zu den gebildetsten Bevölkerungsgruppen. Ein Drittel der selbstständigen Frauen im Jahr 2016 verfügte über eine Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss (dieser Wert ist seit 2006 deutlich gestiegen), ein Viertel hat eine Lehre erfolgreich abgeschlossen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl zu den männlichen Selbstständigen als auch zu den weiblichen unselbstständig Erwerbstätigen. Die Unternehmer wiesen 2016 mit Abstand am häufigsten eine Lehre (39 %) als höchsten Bildungsabschluss auf, gefolgt von jenen, die eine



Uni bzw. FH (27 %) besucht haben. Auch bei den unselbstständig tätigen Frauen liegen jene mit einem Lehrabschluss (inkl. Berufsschule) an erster Stelle. Die befragten Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen verfügen noch einmal häufiger über einen Matura- oder Universitätsabschluss als Unternehmerinnen im Allgemeinen. Dagegen verfügen Unternehmerinnen in frauentypischen Bereichen deutlich häufiger über einen Lehrabschluss/Meisterprüfung als Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen, wesentlich seltener über einen Hochschulabschluss.

Unternehmerinnen gründen ihr Unternehmen meist aus einer unselbstständigen Tätigkeit heraus. In männerdominierten Bereichen tätige Unternehmerinnen hatten weitaus häufiger bereits vor der Selbstständigkeit eine Führungsposition inne als Unternehmerinnen insgesamt bzw. Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen (in der Folge auch als Vergleichsgruppen bezeichnet).

Bei ihrem Schritt in die Selbstständigkeit können Frauen in männerdominierten Bereichen durchschnittlich auf 13 Jahre Berufs- und 9 Jahre Branchenerfahrung zurückblicken. Sie weisen damit mehr Erfahrung beim Start ins Unternehmertum auf als die Vergleichsgruppen. Insbesondere in punkto Branchen-Know-how sind die Unterschiede sehr deutlich.

An der Spitze der Gründungsmotive stehen Pull-Faktoren wie das Streben nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung, die Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung und der Umsetzung einer Idee (Zustimmung jeweils mehr als die Hälfte der Befragten). Push-Faktoren, wie die Unzufriedenheit am vorangegangenen Arbeitsplatz und mangelnde Aufstiegschancen werden von Frauen in männerdominierten Bereichen weitaus seltener genannt als von Unternehmerinnen insgesamt bzw. Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen.

Der Schritt in die Selbstständigkeit erfolgt überwiegend durch Neugründung des Unternehmens. Es zeigt sich aber, dass anders als in den Vergleichsgruppen, Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen häufiger gemeinsam mit Gleichgesinnten ihre selbstständige Karriere starten. Betrachtet man die Unternehmensnachfolgen näher, so wird offensichtlich, dass diese für Frauen in männerdominierten Bereichen wesentlich öfter familienintern erfolgen.

Die überwiegende Mehrheit der Frauen in männerdominierten Bereichen sind Mono-Selbstständige, rd. 15 % sind hybride Unternehmerinnen (selbstständig und unselbstständig beschäftigt) oder Mehrfachunternehmerinnen. 8 % zählen zu den Silverpreneuren (selbstständige Tätigkeit und Pension).

Faktoren, die herangezogen werden, um den Erfolg des eigenen Unternehmens zu beurteilen, sind in erster Linie die Zufriedenheit der Kundinnen, die Möglichkeit ein ausreichendes Einkommen zu erzielen sowie die Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Unternehmenswachstum, Innovationen, Ressourcenschonendes Wachstum, die Zufriedenheit der Geschäftspartner und Anerkennung

werden hingegen nur äußerst selten als Erfolgsindikatoren genannt. Wenngleich die Antworten der verschiedenen Unternehmerinnen hier kaum Unterschiede aufweisen, sei erwähnt, dass Faktoren wie „Freude an der Arbeit“ und „Selbstverwirklichung“ von Frauen in männerdominierten Bereichen etwas weniger oft genannt, „Unternehmenswachstum“ und „Zufriedenheit der Geschäftspartner“ dafür ein wenig häufiger genannt werden.

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

Zu den größten Herausforderungen als Unternehmerin in männerdominierten Bereichen zählt die Tatsache, dass den Frauen oftmals die fachliche Kompetenz abgesprochen wird. Hinzu kommt die fehlende Akzeptanz von jungen Menschen in Führungspositionen, von der Frauen berichten, die sich früh selbstständig gemacht haben. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein großes Thema. Diese sei zwar in der Selbstständigkeit leichter zu bewerkstelligen als in einem unselbstständigen Arbeitsverhältnis, gilt aber dennoch als Drahtseilakt.

### **Unternehmenscharakteristika**

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

Mehr als die Hälfte der von Frauen geführten Unternehmen in männerdominierten Branchen fällt in die Umsatzkategorie € 100.000,- und mehr. Damit weisen sie höhere Umsätze als die Vergleichsgruppen auf, was u.a. mit der Betriebsgröße erklärbar ist. Dagegen gibt es kaum Unterschiede in Hinblick auf die Entwicklung der Umsätze, des Beschäftigtenstandes und des Investitionsvolumens.

In Hinblick auf die Zukunftsplanung unterscheiden sich die Gruppen deutlich. Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen verfügen weit öfter über einen Strategieplan zur Unternehmensentwicklung. Auch beabsichtigen diese häufiger als die anderen Gruppen ihren Umsatz zu steigern bzw. Umsatz und Beschäftigtenstand zu erhöhen.

## Digitalisierung

Hinsichtlich Digitalisierungsgrad lassen sich fünf Stufen unterscheiden.<sup>1</sup> Etwa 13 % der befragten Unternehmerinnen (20 % der Unternehmer) können der digitalen Basis zugerechnet werden, weitere 26 % (Männer: 19 %) gelten als digitale Nachzügler. Etwas mehr als jede fünfte Unternehmerin (21 %) liegt im digitalen Mittelfeld, d.h. sie nutzt eine ausgewiesene Software, Online-Plattform oder Apps für betriebliche Prozesse oder die Kundenverwaltung (bei den Unternehmern ist es jeder Vierte). Knapp ein Drittel (32 %) der Unternehmerinnen zählt zu den digitalen Profis (Männer: 28 %), indem sie z. B. KundInnen- und NutzerInnendaten analysieren. Etwa jeweils 8 % der selbstständig tätigen Frauen und Männer nutzt entweder Crowdfunding oder Crowdsourcing und gehört somit zur digitalen Avantgarde.

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

## Schlussfolgerungen

Wie gezeigt, gibt es viele Facetten weiblichen Unternehmertums, dennoch nützen Frauen als Selbstständige nur unzureichend die Vielfalt der Branchen. Wie kann diese geschlechtsspezifische Segregation bei den UnternehmerInnen aufgeweicht werden und die Optionen für (potenzielle) Unternehmerinnen erhöht werden?

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

<sup>1</sup> Die Auswertungen zur Digitalisierung erfolgten für alle Unternehmerinnen insgesamt.

Kernbereich zu legen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind. Dabei gilt es, differenzierte Berufsbilder zu kommunizieren und veralteten Vorstellungen von den Tätigkeiten in diesen Berufsfeldern entgegenzutreten.

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

Insgesamt werden in Österreich bereits zahlreiche Initiativen zur Gewinnung von Frauen für den MINT-Bereich gesetzt. Aufgrund fehlender Evaluierungen bleiben deren Wirkungen aber unklar. Quantitativ schlagen sich diese Maßnahmen kaum nieder. Bei den Lehrlingen steigt das Interesse von Mädchen an technischen Berufen nur sehr langsam, im tertiären Bereich bleiben die niedrigen Frauenanteile v. a. im MINT-Kernbereich konstant niedrig. Es sind daher alle gesetzten Einzelmaßnahmen kritisch zu hinterfragen und eine **Gesamtstrategie** anzudenken.

Alle Maßnahmen zur **Durchbrechung der gläsernen Decke** erhöhen die Anzahl an potenziellen Unternehmensgründerinnen (z. B. Förderprogramme für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte, Netzwerkförderung, Mentoring-Programme für Frauen, Förderung von Führen in Teilzeit). Neben der Erlangung von Führungskompetenzen erhöhen die höheren Einkommen in Leitungsfunktionen den finanziellen Spielraum bei der Unternehmensgründung. Zudem erhöht ein Mehr an weiblichen Führungskräften die Akzeptanz weiblicher Chefinnen.

Da Vorbilder und Identifikationsfiguren ein wichtiger Faktor beim Entschluss zur Selbstständigkeit sind, müssen **realistische Role Models** vor den Vorhang geholt werden und entsprechende Initiativen ausgebaut werden.

MINT-Bereiche, aber auch die Startup-Szene werden als von „Männerbünden“ dominiert wahrgenommen. Daher spielt die Förderung der **Vernetzung** von Frauen in diesen Bereichen eine große Rolle ebenso wie **Mentoring-Programme** und **frauenspezifische Unterstützung**, damit Frauen Strategien erarbeiten können, wie sie sich in einem männerdominierten Umfeld behaupten können.

Ob der Überrepräsentanz von Frauen unter EPU ist jede EPU-Förderung für Frauen besonders wichtig. Der **Wachstumsförderung** kommt hier eine bedeutende Rolle zu, damit Unternehmerinnen ihr Potenzial ausschöpfen können. Eine Schlüsselrolle spielt die Förderung des ersten Mitarbeiters / der ersten Mitarbeiterin.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** bleibt (noch) Frauensache und ist auch für Unternehmerinnen von besonderer Wichtigkeit. Insbesondere für selbstständige Frauen ist, neben dem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Erhöhung der Flexibilität dieser zu fördern. Individuelle Lösungen müssen verstärkt (steuerlich) Berücksichtigung finden.

# 1. Einleitung

## 1.1. Hintergrund

Während Frauen inzwischen mehr als ein Drittel der österreichischen Unternehmen leiten und ihr Anteil an den UnternehmensgründerInnen insgesamt bei rd. 40 %<sup>2</sup> liegt, bleibt das Bild des Entrepreneurs männlich konnotiert. Kulturell geprägte Vorstellungen und Stereotype tragen dazu bei, dass Frauen seltener eine Unternehmensgründung in Betracht ziehen. Die weiterhin geschlechterspezifische Arbeitsteilung im privaten Bereich (Haushalt, Pflege, Erziehung, Sozialmanagement, etc.) schränkt die beruflichen Erfolgsmöglichkeiten aufgrund knapperer Zeitressourcen ein und führt zudem dazu, dass Frauen häufiger in Teilzeit unternehmerisch tätig sind und auch häufiger Ein-Personen-Unternehmen gründen (Schiffbänker et al., 2007).

In der öffentlichen Wahrnehmung sind es meist die Unternehmer, die in den Vordergrund treten. Nicht zuletzt auch, weil von Frauen gegründete und geführte Unternehmen anders sind als von Männern geführte, z. B. meist kleiner, weniger dynamisch und seltener in „Zukunftsbranchen“ (z. B. technologieintensive Branchen) zu finden. So lag der Frauenanteil bei Startup-GründerInnen zuletzt bei 7,1 % (Dömötör, Spannocchi 2016).

Insgesamt spiegelt sich damit die vertikale und horizontale Segregation am Arbeitsmarkt auch bei den UnternehmerInnen wider und führt zu einer Verfestigung eines geteilten Arbeitsmarktes. Dennoch gelingt es zunehmend mehr Frauen in männerdominierte Bereiche vorzudringen, sowohl als selbständig als auch als unselbständig Beschäftigte. Diesen Vorreiterinnen bzw. Role Models kommt eine wichtige Funktion bei der Überwindung der Arbeitsmarktsegregation zu.

Es gibt eine Vielzahl an Evidenzen, die zeigen, dass Frauen in Hinblick auf die Unternehmensgründung und Unternehmensführung vor besonderen Herausforderungen stehen und teilweise anderer Rahmenbedingungen bedürfen, um eine unternehmerische Tätigkeit in Betracht zu ziehen. Daher sind sie nach wie vor in der Gruppe der UnternehmerInnen unterrepräsentiert. Gleichzeitig sind Unternehmen das Rückgrat jeder Volkswirtschaft und die Stärkung der unternehmerischen Tätigkeit im Zentrum jeder Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Dabei ist ein wichtiges Instrument, Unternehmertum bei unterrepräsentierten Gruppen zu fördern. Dies kann nicht nur in quantitativer Sicht zu einer Dynamik der unternehmerischen Tätigkeit beitragen, sondern auch in qualitativer, da Personen mit anderem Background auch andere unternehmerische Lösungen anbieten werden. Daher ist die Förderung weiblichen Unternehmertums nicht nur Gebot in Hinblick auf Gleich-

<sup>2</sup> Anteil exklusive PersonenbetreuerInnen

berechtigung und Chancengleichheit, sondern ein Beitrag zu einer prosperierenden wirtschaftlichen Entwicklung.

Vor diesem Hintergrund wurden und werden sowohl auf europäischer als auch auf österreichischer Ebene zahlreiche Initiativen gesetzt, die darauf abzielen, die Gründung und Weiterentwicklung von Unternehmen, die von Frauen geführt werden, zu fördern und zu unterstützen. Um derartige Maßnahmen zu konzipieren bedarf es genauer Kenntnisse über die Charakteristika und Bedürfnisse der Zielgruppe und der sie beeinflussenden Rahmenbedingungen. Daher hat die WKO eine Studie „Unternehmerinnen in Österreich“ in Auftrag gegeben.

Die gegenständliche Studie stellt eine Erweiterung und Schwerpunktsetzung dieser Studie dar, die vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) beauftragt wurde. Der Fokus dieser Erweiterungsstudie liegt auf Unternehmerinnen, die in Bereichen agieren, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, d.h. in männerdominierten Branchen. Für die gegenständliche Studie wurden männerdominierte Branchen definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreich, in denen der Anteil an selbstständigen Frauen (Fachgruppenmitglieder) kleiner als 40 % ist und in denen weniger als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist. Ausgangspunkt für die Festlegung der Schwellenwerte waren die Durchschnittswerte der gewerblichen Wirtschaft. Hier liegt der Frauenanteil bei den Kammermitgliedern ohne die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung lt. der Wirtschaftskammer Österreich per 31. 12. 2016 bei 36 %. Bei den unselbstständig Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft sind im Jahresdurchschnitt 2015 lt. Beschäftigungsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich 39 % weiblich. Die Grenze wurde bei den selbstständigen Frauen auf 40 % aufgerundet und bei den unselbstständig Beschäftigten auf 50 % gesetzt, um den Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt widerzuspiegeln. Nach dieser Definition gehören beispielsweise der Bau und die Baunebengewerbe, die Kfz-Techniker, der Handel mit Baustoff-, Eisen-, Hartwaren, die Ingenieurbüros sowie die InformationstechnologInnen zu den männerdominierten Branchen.<sup>3</sup>

#### **Ziele der Erweiterungsstudie sind**

- Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen und ihre Unternehmen zu analysieren;
- die Entwicklung der Anteile von Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen nachzuzeichnen;
- Werdegang, Motivation, Hemmnisse, Rahmenbedingungen etc. von Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen zu identifizieren und

<sup>3</sup> Eine genaue Auflistung, welche Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs zu den männerdominierten Branchen gezählt wurden, findet sich im Anhang.

- mögliche Unterschiede zu Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen und Unternehmerinnen insgesamt herauszuarbeiten;
- den Digitalisierungsgrad der von Frauen geführten Unternehmen zu erheben;
  - Schlussfolgerungen zu ziehen, wie Frauen in männerdominierten Bereichen in ihrer Selbstständigkeit bestmöglich unterstützt werden können.

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Nach einer kurzen Beschreibung der Methodik der Studie (Kap. 1.2.) wird in Kapitel 2 ein quantitativer Überblick über das Unternehmertum von Frauen allgemein und in männerdominierten Bereichen ebenso wie einschlägiger Ausbildungswege präsentiert. Die Person der Unternehmerin steht in Kapitel 3 im Mittelpunkt, während in Kapitel 4 die von Frauen geführten Unternehmen analysiert werden. Kapitel 5 widmet sich dem Thema Digitalisierung. Schlussfolgerungen in Hinblick auf die Förderung des Unternehmertums von Frauen (v.a. in männerdominierten Bereichen) werden in Kapitel 6 abgeleitet.

## **1.2. Methodik**

### ***Quantitative Befragung von UnternehmerInnen***

Die von der WKO beauftragte Studie „Unternehmerinnen in Österreich“ basiert auf einer quantitativen Befragung. Für die vorliegende Studie wurde eine Sampleerweiterung der Befragung vorgenommen. Bei der Befragung wurde eine repräsentative Stichprobe aller Unternehmerinnen und Unternehmer gezogen. Das Zusatzsample bestand aus Unternehmerinnen, die in männerdominierten Branchen (Definition siehe oben bzw. Anhang II) agieren, die in einer Gesamtstichprobe weniger Berücksichtigung gefunden hätten. Somit können über diese Subgruppe valide Aussagen getroffen werden. Zudem wurde der Fragebogen um Fragen zum Thema „Digitalisierung“ erweitert.

Im Zeitraum Mai bis Juni 2017 erfolgte eine Online-Befragung von 2.836 UnternehmerInnen. Die Stichprobe wurde so konzipiert, dass ein ausreichend großer Rücklauf von Unternehmerinnen gegeben war. Insgesamt konnten 1.129 Fragebögen von Unternehmerinnen in die Analysen einbezogen werden. Eine detaillierte Beschreibung der Stichprobe findet sich im Anhang I.

215 Unternehmerinnen wurden als Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen sowie 484 als Unternehmerinnen in frauendominierten Branchen identifiziert. Für die gegenständliche Studie wurden männerdominierte Bereiche definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständige Frauen kleiner als 40 % ist und in denen weniger als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist. Frauendominierte Bereiche wurden definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständige Frauen 40 % und höher ist und in denen zumindest die



Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist. Eine genaue Auflistung der jeweiligen Fachgruppen findet sich im Anhang II.

Um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten, wurden die Antworten der Befragten gewichtet. Im Zuge der Gewichtung wurde die Verteilung der Stichprobe an die entsprechende Verteilung der Grundgesamtheit in Hinblick auf die Merkmale Sektoren und Größenklasse (EPU/Arbeitgeberbetrieb) (Basis: Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria, siehe Anhang I) für die Frauen insgesamt bzw. in Hinblick auf die Sparten (Basis: Mitgliederstatistik der WKO, siehe Anhang I) für Frauen in männer- und frauendominierten Branchen angepasst. Die Ergebnisse wurden auf Signifikanz getestet.

### ***Sekundärdatenanalyse***

Die Sekundärdatenanalyse umfasst neben allgemeinen Daten zu weiblichem Unternehmertum v. a. Daten zur Verteilung der Branchen, in denen Unternehmerinnen tätig sind, sowie dessen Entwicklung im Zeitverlauf eingehen. Darüber hinaus werden die geschlechtsspezifischen Ausbildungswege analysiert.

### ***Interviews/Fallstudien***

Zusätzlich wurden 8 Interviews/Fallstudien mit/von Unternehmerinnen in „untypischen“ Branchen bzw. in Großunternehmen durchgeführt. Hier stehen der Werdegang der Unternehmerin, die Motivation zur Selbstständigkeit, spezifische Herausforderungen und Lessons learnt im Vordergrund.

### ***Literaturanalyse***

Die Literaturanalyse umfasst neben allgemeinen Studien zum weiblichen Unternehmertum Studien, die sich mit Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen, in Hochtechnologiebranchen, Gründerinnen von Startups etc. zum Gegenstand haben.



## 2. Quantitativer Überblick zum weiblichen Unternehmertum

### 2.1. Gesamthafte Betrachtung

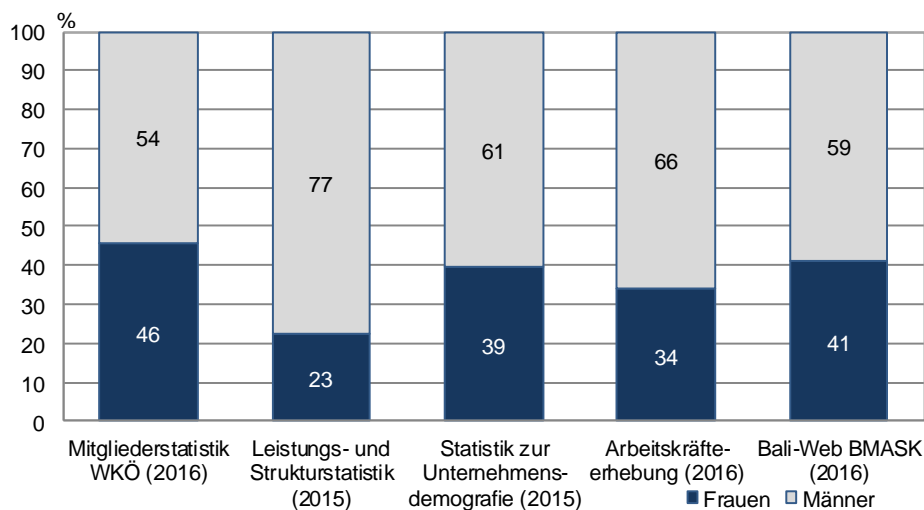
Die Begriffe „Unternehmen“ bzw. „Selbstständigkeit“ werden in den verschiedenen Sekundärstatistiken unterschiedlich definiert (siehe Box „Definitionen“ unterhalb der Grafik 1). Die Anzahl der weiblichen Selbstständigen sowie der Frauenanteil an allen Selbstständigen variieren dabei deutlich und liegen in den betrachteten Statistiken zwischen 69.200 bzw. 23 % (Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria) und 171.300 bzw. 46 % (Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Österreich inkl. Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung). Diese ist auf unterschiedliche Definitionen des Begriffes Unternehmen/Selbstständige und die unterschiedliche Einbeziehung von Branchen in die einzelnen Statistiken zurückzuführen.

- Die **Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Österreich** weist per Jahresende 2016 rd. 171.300 aktive weibliche Kammermitglieder (natürliche Personen) aus. Die Zahl der Kammermitglieder ist höher als jene der Selbstständigen in den anderen Statistiken, da es auf Grund von Mitgliedschaften in mehreren Bundesländern zu Doppelzählungen kommen kann. Der Frauenanteil liegt bei 46 %. Bei den Neugründungen im Jahr 2016 macht dieser sogar 60 % aus. Dieser hohe Anteil ist auf die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung zurückzuführen. Bezieht man diese nicht in die Berechnung mit ein, liegt der Anteil der Frauen an den aktiven Kammermitgliedern bei 36 %, jener an den Neugründungen bei 44 %.
- Laut **Statistik der Unternehmensdemographie der Statistik Austria** gab es im Jahresverlauf 2015 in der Gesamtwirtschaft (ohne Land- und Forstwirtschaft) rd. 152.200 (bzw. 39 %) Einzelunternehmen, die in weiblicher Hand waren. Von den Neugründungen im Jahr 2015 entfielen 52 % auf Frauen.
- Die **Leistungs- und Strukturstatistik** der Statistik Austria weist mit rund 69.200 die geringste Anzahl an weiblichen Selbstständigen aus. Auch der Frauenanteil liegt mit 23 % unter allen anderen Sekundärstatistiken. Der vergleichsweise niedrige Wert ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Leistungs- und Strukturstatistik die geringste Anzahl an Branchen in die Erhebung miteinbezieht. Nicht enthalten sind vor allem ein großer Teil der persönlichen Dienstleistungen (z. B. Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Textilreinigung, Friseur- und Kosmetiksalons), also Branchen mit einem hohen Frauenanteil. Zum anderen werden Ein-Personen-Unternehmen erst dann berücksichtigt, wenn ihr Jahresumsatz mehr als € 10.000,- ausmacht.

- Bei der **Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus** der Statistik Austria haben im Jahresdurchschnitt 2016 rd. 126.900 Frauen angegeben, selbstständig oder freiberuflich erwerbstätig zu sein. Der Anteil der weiblichen Selbstständigen macht hier 34 % aus. Befragt wird eine Stichprobe von Personen in Privathaushalten, die Einstufung als Selbstständiger erfolgt durch die Befragten selbst.
- Zudem werden im Rahmen der personenbezogenen statistischen Analysen des **Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger** jene selbstständig erwerbstätigen Personen erfasst, die nach dem gewerblichen oder freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz pflichtversichert sind. Bei der Darstellung der selbstständig Tätigen werden auch jene Selbstständige berücksichtigt, die mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen. Für 2016 wurden insgesamt rd. 159.700 weibliche Selbstständige im engeren Sinn (das heißt ohne Land- und Forstwirtschaft) gezählt. Der Frauenanteil liegt hier bei 41 %.

Wegen ihrer unterschiedlicher Methoden und Definitionen sowie verschiedener dargestellter Zeiträume sind die Daten zu (Einzel-)Unternehmen und Selbstständigkeit in Österreich nur eingeschränkt miteinander vergleichbar. Bezieht man in den Vergleich jedoch nur jene Statistiken mit ein, die zumindest ähnliche Branchen beinhalten, so liegt der Anteil in einer Bandbreite zwischen 35 % und 40 %.<sup>4</sup>

**Grafik 1 Anteil Frauen an allen Selbstständigen/Unternehmen in %**



<sup>4</sup> Ohne Mitgliederstatistik inkl. Fachgruppe Personenberatung und -betreuung, Leistungs- und Strukturstatistik

<b>Definition Unternehmen bzw. Selbstständigkeit:</b>			
<b>Statistik (Quelle)</b>	<b>Anzahl weiblicher Selbstständiger (Jahr)<sup>1</sup></b>	<b>Definition</b>	<b>Wirtschaftsbereich</b>
Mitgliederstatistik (WKO)	171.300 (31.12.2016)	Aktive Kammermitglieder <sup>2</sup>	gewerbliche Wirtschaft
Leistungs- und Strukturstatistik (Statistik Austria)	69.200 (31.12.2015)	Selbstständig Beschäftigte (Unternehmen mit 1 Beschäftigten ab einem Umsatz > € 10.000,-)	marktorientierte Wirtschaft (Abschnitte B bis N + S95 der ÖNACE 2008)
Statistik zur Unternehmensdemografie (Statistik Austria) <sup>3</sup>	152.200 (2015, vorläufiger Wert)	Aktive Einzelunternehmen	Gesamtwirtschaft ohne Land- & Forstwirtschaft (Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008)
Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria)	126.900 (Jahresdurchschnitt 2016)	Selbstständige laut Selbstzuordnung <sup>4</sup>	Gesamtwirtschaft ohne Land- & Forstwirtschaft (Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008)
Bali-Web (BMASK) <sup>5</sup>	159.700 (Jahresdurchschnitt 2016)	Selbstständig Versicherte im engeren Sinn	Gesamtwirtschaft ohne Land- & Forstwirtschaft (Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008)

<sup>1</sup> gerundete Daten

<sup>2</sup> Mitglied einer Wirtschaftskammer sind alle physischen und juristischen Personen, die Berechtigungen zum selbständigen Betrieb von Unternehmungen der gewerblichen Wirtschaft besitzen

<sup>3</sup> Hier ist zu beachten, dass die Anzahl der aktiven Unternehmen in dieser Statistik als reine Bezugsgröße verwendet wird und somit nur als indikativer Wert zu betrachten ist.

<sup>4</sup> Befragung einer Stichprobe von Personen in Privathaushalten

<sup>5</sup> Ursprungsquelle hierfür sind Daten vom Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger.

Quellen: BMASK, Statistik Austria, Wirtschaftskammer Österreich

Ein EU-Vergleich zeigt, dass der Anteil der Frauen unter den Selbstständigen in Österreich höher ist als im EU-Durchschnitt. Mit einem Anteil von 35 % – laut Labour Force Survey (=Arbeitskräfteerhebung) unter allen Selbstständigen (inkl. Land- und Forstwirtschaft) zwischen 15 und 64-Jahren – lag Österreich im Jahresdurchschnitt 2016 unter allen EU-Ländern an 6. Stelle. Einen höheren Wert wiesen nur Lettland, Portugal, Luxemburg (jeweils 38 %), Litauen (37 %) und die Niederlande (36 %) aus. Im EU-Durchschnitt waren im Jahr 2016 33 % aller Selbstständigen Frauen.

Die Anzahl der weiblichen Kammermitglieder ist – exkl. Fachgruppe Personenberatung / Personenbetreuung – zwischen 2010 und 2016 mit fast 20 % deutlich stärker gestiegen als jene der Männer (rund +5 %).<sup>5</sup> Auch die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria sowie die Daten zu den Versicherten vom Hauptverband

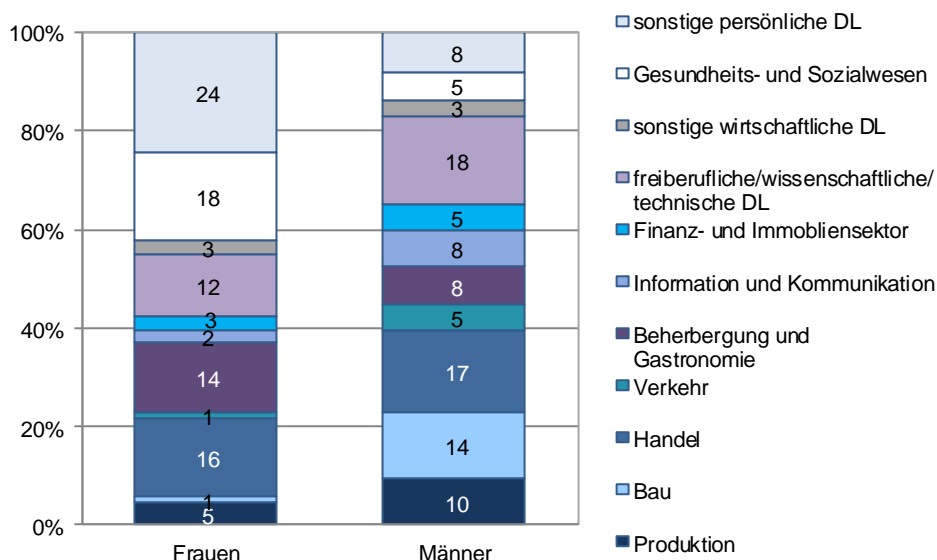
<sup>5</sup> Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Mitgliederstatistik; eigene Berechnungen

der österreichischen Sozialversicherungsträger bestätigen die dynamischere Entwicklung der weiblichen Selbstständigen. Zudem ist der Anteil der Frauen an den Neugründungen deutlich höher als am Bestand der Mitglieder / Selbstständigen insgesamt.

## 2.2. Betrachtung nach Sektoren

Im Folgenden wird auf die unterschiedliche Branchenstruktur bei weiblichen und männlichen Selbstständigen eingegangen. Laut Daten der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria war im Jahr 2016 knapp ein Viertel der Frauen im Bereich der sonstigen persönlichen Dienstleistungen (z. B. Erziehung und Unterricht, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Textilreinigung, Friseur- und Kosmetiksalons) tätig, jedoch nur 8 % der Männer. 18 % der Unternehmerinnen arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen gegenüber lediglich 5 % bei den Männern. Etwa 14 % der Frauen, aber nur 8 % der Männer führen ein Unternehmen im Bereich Beherbergung und Gastronomie. Im Handel ist ein in etwa gleich hoher Anteil an selbstständigen Frauen (16 %) und Männern (17 %) zu finden. Demgegenüber sind z. B. deutlich weniger Frauen als Männer im Bau (1 % versus 14 %), in der Produktion (5 % versus 10 %), in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (12 % versus 18 %) sowie im Bereich Information und Kommunikation (2 % versus 8 %) tätig.

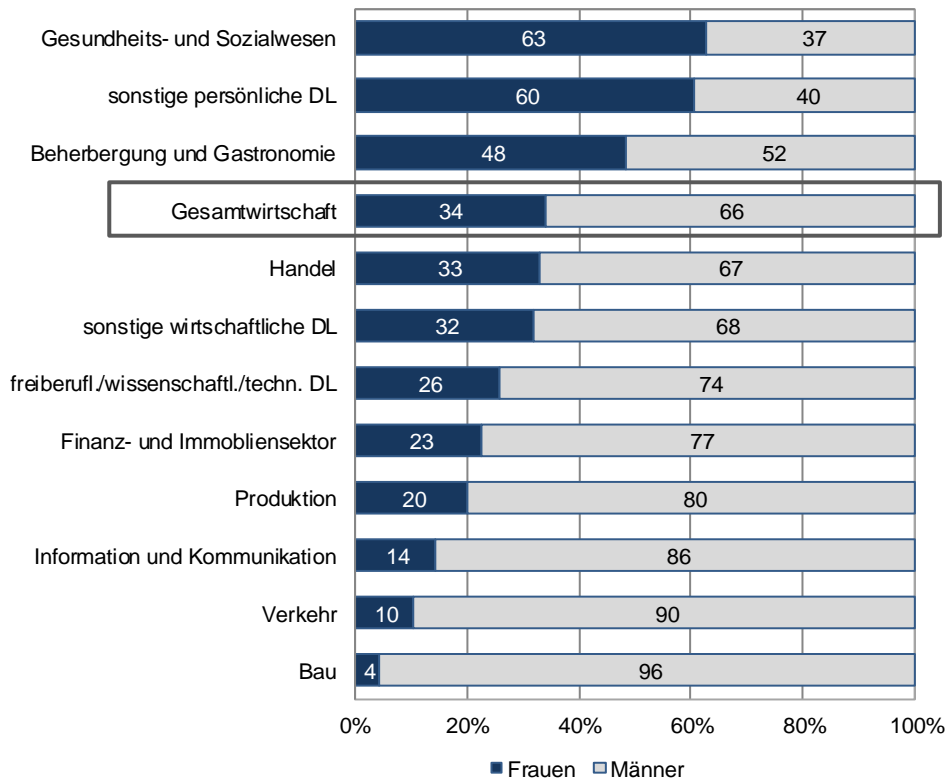
**Grafik 2** Verteilung der selbstständigen Frauen und Männer nach Sektoren in %, 2016



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

Die nachfolgende Grafik wechselt die Betrachtungsweise und weist für die einzelnen Sektoren der Gesamtwirtschaft die Aufteilung nach Geschlecht aus. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil im Jahr 2016 im Gesundheits- und Sozialwesen (63 %), in den sonstigen persönlichen Dienstleistungen (60 %) sowie in der Beherbergung und Gastronomie (48 %). In den beiden erstgenannten Branchen ist sogar die Mehrzahl aller selbstständig Aktiven weiblich. Die niedrigsten Frauenanteile sind im Bau (4 %), im Verkehr (10 %), im Bereich Information und Kommunikation (14 %) sowie in der Produktion (20 %) zu finden.

**Grafik 3 Anteil der selbstständigen Frauen und Männer innerhalb der Sektoren in %, 2016**



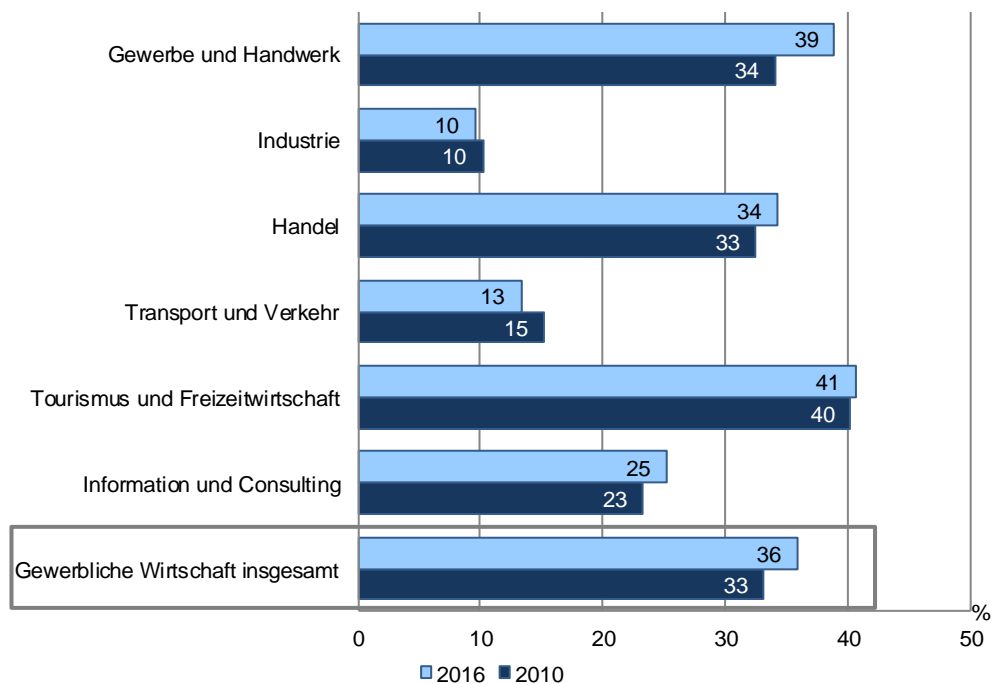
Gesamtwirtschaft ohne Land- und Forstwirtschaft

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

Innerhalb der gewerblichen Wirtschaft liegt der Anteil der weiblichen Selbstständigen im Jahr 2016 bei 36 %, wie Grafik 4 zeigt. Sparten mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil sind der Tourismus und die Freizeitwirtschaft (41 %) sowie das Gewerbe und Handwerk (39 %). In letzterer zählt fast die Hälfte der frauengeführten Unternehmen zu den persönlichen Dienstleistern. Viele selbstständige Frauen sind zudem im Handel tätig (34 %). Demgegenüber sind Unternehmerinnen in den Sparten Information und Consulting (25 %), Transport und Verkehr (13 %) sowie in der Industrie (10 %) unterrepräsentiert.

Zwischen 2010 und 2016<sup>6</sup> ist der Frauenanteil im Gewerbe und Handwerk (+5 %-Punkte) am stärksten gestiegen. Neben dem Handel und dem Tourismus inkl. Freizeitwirtschaft hat sich der Anteil der weiblichen Selbstständigen auch im Bereich Information und Consulting erhöht. Im Transport und Verkehr war dieser rückläufig.

**Grafik 4 Anteil der weiblichen Selbstständigen<sup>1</sup> innerhalb der Sparten der gewerblichen Wirtschaft<sup>2</sup> in %, 2016 und 2010**



<sup>1</sup> Spartenmitglieder, Einzelunternehmen

<sup>2</sup> ohne Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Mitgliederstatistik; eigene Berechnungen

<sup>6</sup> 2010 kam es zu einer größeren Umstrukturierung in der WKO, die zur Zusammenlegung und neuen Zuordnungen von Fachgruppen geführt hat. Daher wurde 2010 als Ausgangspunkt zur Darstellung der Entwicklung der Sparten und Fachgruppen gewählt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick zum Anteil der weiblichen Selbstständigen in von Männern dominierten Branchen und zeigt die Entwicklung zwischen 2010 und 2016. Den geringsten Frauenanteil weisen im Jahr 2016 die Sektoren Bauinstallation (rd. 2 %), Kfz/Mechatronik (rd. 3 %), Holz/Kunststoff und Bau (jeweils rd. 4 %) sowie das Baunebengewerbe (rd. 6 %) auf. Im Fahrzeughandel und dem Handel mit Maschinen, Computersystemen und Sekundärrohstoffen (jeweils rd. 9 %) sind ebenfalls weniger als 10 % der Fachgruppenmitglieder weiblich. Bei den Ingenieurbüros beläuft sich der Frauenanteil auf knapp 10 %, wobei hier zwischen 2010 und 2016 der deutlichste Anstieg (+1,6 %-Punkte) unter den männerdominierten Branchen zu beobachten ist. Im Baunebengewerbe (+1,0 %-Punkte), im Sektor Holz/Kunststoff (+0,5 %-Punkte) sowie im der Bauinstallation (+0,4 %-Punkte) zeigt sich ebenfalls eine Erhöhung des Anteils von weiblichen Selbstständigen.

Insgesamt ist der Frauenanteil der Selbstständigen in den männerdominierten Branchen der gewerblichen Wirtschaft zwischen 2010 und 2016 nahezu unverändert geblieben und liegt 2016 bei rd. 12 %.

**Tabelle 1 Frauenanteil der Selbstständigen<sup>1</sup> in den männerdominierten Branchen<sup>2</sup> nach Sektoren in %, 2016 und 2010, sowie Veränderung in %-Punkten**

Sparte	Sektor	2016	2010	VÄ in %-Punkten
Gewerbe und Handwerk	Bau	4,1	4,5	-0,4
	Baunebengewerbe	6,1	5,1	1,0
	Bauinstallation	2,4	2,0	0,4
	Holz/Kunststoff	3,8	3,3	0,5
	Kfz/Mechatronik	2,7	3,2	-0,5
	sonstiges Gewerbe/Handwerk	11,4	10,7	0,7
Handel	Handel Baustoffe/Eisen/Hartwaren/Holz	12,7	15,4	-2,7
	Handel Maschinen/Computer/Sekundärrohstoffe	9,2	9,9	-0,7
	Fahrzeughandel	8,7	10,4	-1,7
	Handel Elektro/Einrichtung	15,1	15,4	-0,3
	sonstiger Handel	24,1	23,1	1,1
sonstige Sparten	Unternehmensberatung/IT	16,1	15,3	0,8
	Ingenieurbüros	9,6	8,0	1,6
	sonstige Fachgruppen	13,9	15,1	-1,2

<sup>1</sup> Fachgruppenmitglieder, Einzelunternehmen

<sup>2</sup> Zur detaillierten Definition von männerdominierten Branchen siehe Anhang II

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Mitgliederstatistik

In den frauendominierten Branchen<sup>7</sup> liegt der Anteil der weiblichen Selbstständigen im Jahr 2016 bei 64 % und ist seit 2010 zudem deutlich um rd. 5 %-Punkte angestiegen (ohne persönliche Dienstleister).

<sup>7</sup> Zur detaillierten Definition von frauendominierten Branchen siehe Anhang II

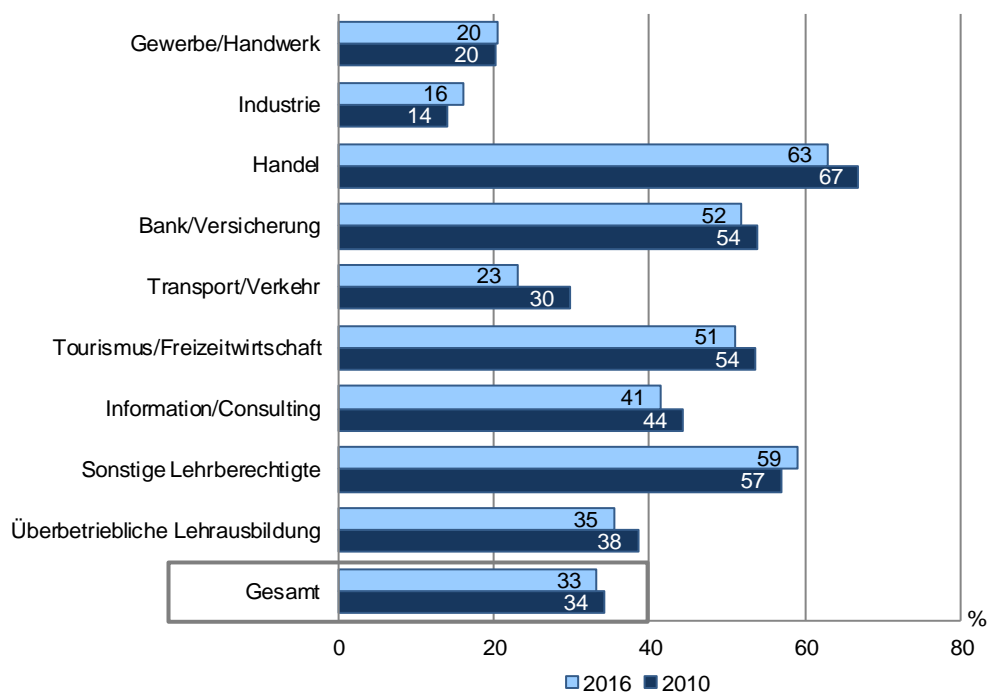
Unter den Start-ups sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: der European Startup Monitor geht von einem Frauenanteil 2016 von 7,1 % aus (vgl. (Dömötör, Spanocchi 2016). Hier zeigt sich eine negative Entwicklung, da 2015 noch von rd. 15,5 % Frauen unter den Startups ausgegangen wurde.

### 2.3. Ausbildungswege

Eine Erklärung für den geringeren Anteil von Unternehmerinnen in bestimmten Branchen bietet die Analyse der geschlechtsspezifischen Ausbildungswege.

2016 waren lediglich ein Drittel aller Lehrlinge bzw. rd. 35.600 Lehrlinge Frauen (Grafik 5). Am höchsten ist der Anteil der weiblichen Lehrlinge mit 63 % im Handel. Auch bei den sonstigen Lehrberechtigten (freie Berufe; 59 %), bei den Banken und Versicherungen (52 %) sowie im Tourismus und der Freizeitwirtschaft (51 %) machen Frauen mehr als die Hälfte aller Auszubildenden aus. Am niedrigsten sind die Anteile in der Industrie (16 %), im Gewerbe und Handwerk (20 %) sowie im Transport und Verkehr (23 %).

**Grafik 5 Anteil der weiblichen Lehrlinge innerhalb der Sparten in %, 2016 und 2010**



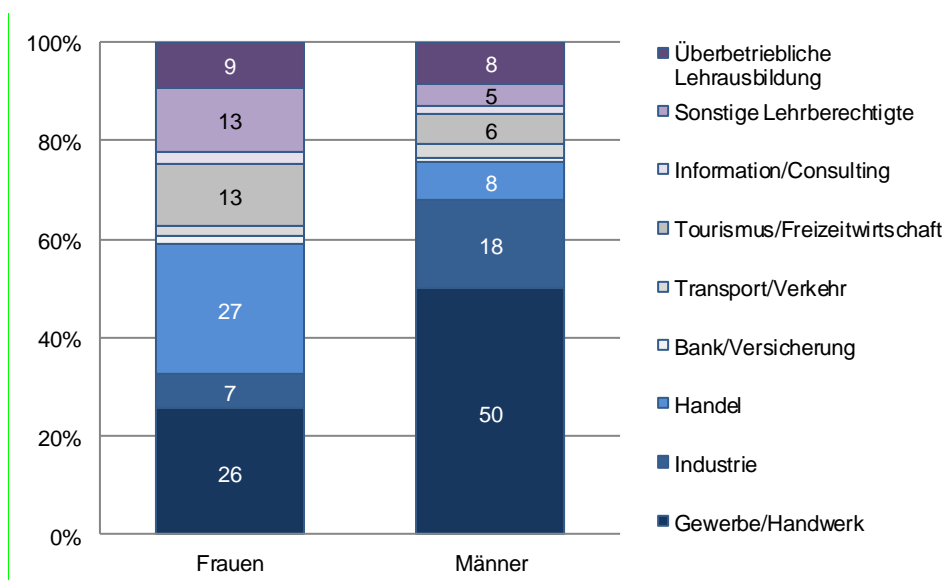
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik



Gegenüber 2010<sup>8</sup> ist der Anteil der weiblichen Lehrlinge im Jahr 2016 um 1 % zurückgegangen. Der Anteil ist bei den sonstigen Lehrberechtigten und in der Industrie gestiegen, wobei die Industrie weiterhin eine geringe Rolle in der Ausbildung von weiblichen Lehrlingen spielt.

Bei einem Perspektivenwechsel und der Betrachtung der weiblichen und männlichen Lehrlinge nach ihrer Verteilung nach Sparten zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (Grafik 6). 27 % der weiblichen Lehrlinge werden im Jahr 2016 im Handel ausgebildet, 26 % im Gewerbe und Handwerk. Jeweils 13 % entfallen auf die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft und sonstige Lehrberechtigte (freie Berufe). Bei den Männern steht das Gewerbe und Handwerk mit der Hälfte aller Lehrlinge deutlich an erster Stelle, gefolgt von der Industrie (18 %).

**Grafik 6** Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge nach Sparten in %, 2016



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

In der nachfolgenden Tabelle wird der Frauenanteil in den Top 50 Lehrberufen des Jahres 2016 ausgewiesen. Der höchste Anteil an weiblichen Lehrlingen ist mit über 90 % bei den FußpflegerInnen, DrogistInnen, FloristInnen sowie den pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen zu finden. Gegenüber 2010 ist der Frauenanteil in diesen Lehrberufen entweder gleichgeblieben oder leicht angestiegen.

<sup>8</sup> Analog der Analyse der Sparten- und Fachgruppenmitglieder wurde zur Darstellung der zeitlichen Entwicklung 2010 als Ausgangspunkt gewählt.

Am geringsten ist der Anteil von weiblichen Lehrlingen mit weniger als 10 % vor allem in Lehrberufen im Baunebengewerbe (u. a. Zimmerei, Mauerer/in, Dachdecker/in), in der Bauinstallation (u. a. Installations- und Gebäudetechnik, Elektrotechnik), im Kfz-Bereich (u. a. Kraftfahrzeugtechnik, Karosseriebautechnik) sowie in der Informationstechnologie. Dies sind alles Berufe, die zu den männerdominierten Branchen zählen. In 10 dieser 15 Lehrberufe ist der Frauenanteil zwischen 2010 und 2016 leicht gestiegen.

Insgesamt zeigt sich in mehr als der Hälfte der Lehrberufe, in denen Mädchen unterdurchschnittlich vertreten sind, zwischen 2010 und 2016 eine Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge. Demgegenüber sinkt in mehr als 60 % der Lehrberufe mit einem (über-)durchschnittlichen Frauenanteil der Anteil an weiblichen Lehrlingen, wobei die Berufe mit den höchsten Frauenanteilen weiterhin gleichbleibende oder gestiegene Beliebtheit bei weiblichen Lehrlingen aufweisen.

**Tabelle 2 Frauenanteil in den Top 50<sup>1</sup> Lehrberufen<sup>2</sup> in %, gereiht nach dem höchsten Frauenanteil, 2016 und 2010 sowie Veränderung in %-Punkten**

	2016	2010	VÄ in %-Punkten
Fußpfleger/in	98	98	0
Drogist/in	98	96	2
Florist/in <sup>3</sup>	96	94	2
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	93	93	0
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	88	92	-4
Konditor/in (Zuckerbäcker/in)	83	73	10
Bürokaufmann/-frau	77	80	-3
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	76	79	-3
Industriekaufmann/-frau	76	78	-2
Verwaltungsassistent/in	74	80	-6
Augenoptik	71	71	0
Einzelhandel <sup>4</sup>	64	70	-7
Systemgastronomiefachmann/-frau	63	64	-1
Restaurantfachmann/-frau	58	68	-10
Bankkaufmann/-frau	56	58	-2
Zahntechniker/in	54	55	-1
Labortechnik <sup>5</sup>	54	49	4
Großhandelskaufmann/-frau	51	48	3
Versicherungskaufmann/-frau	49	52	-3
Gastronomiefachmann/-frau	49	53	-4
Medienfachmann/frau <sup>4</sup>	48	54	-5
Bäcker/in	38	32	6
Speditionskaufmann/-frau	38	42	-4

	2016	2010	VÄ in %- Punkten
Koch/Köchin	33	34	-1
<b>Lehrlinge insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>-1</b>
Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	25	24	0
Betriebslogistikaufmann/-frau	24	21	3
Garten- und Grünflächengestaltung <sup>4</sup>	23	25	-2
Konstrukteur/in <sup>4</sup>	22	k. W.	k. W.
Maler/in und Beschichtungstechniker <sup>4</sup>	22	19	3
Kunststofftechnik	20	k. W.	k. W.
Prozesstechnik <sup>3</sup>	14	12	2
Elektronik <sup>5</sup>	12	12	0
Kunststoffformgebung	12	14	-2
Chemieverfahrenstechnik	12	k. W.	k. W.
Tischlerei <sup>6</sup>	12	10	2
Mechatronik <sup>5</sup>	8	7	1
Metalltechnik <sup>5</sup>	8	6	2
Informationstechnologie <sup>4</sup>	8	9	-1
Fleischverarbeitung	8	5	2
Karosseriebautechnik	6	3	3
Metallbearbeitung	5	5	0
Elektrotechnik	4	3	1
Kraftfahrzeugtechnik	3	3	1
Platten- und Fliesenleger/in	3	1	2
Spengler/in	3	1	2
Land- und Baumaschinentechnik <sup>4</sup>	1	1	1
Installations- und Gebäudetechnik	1	1	0
Dachdecker/in	1	0	1
Maurer/in	1	0	0
Zimmerei	0	0	0

k. W. kein Wert verfügbar

<sup>1</sup> in Bezug auf die Lehrlinge insgesamt (weiblich + männlich) im Jahr 2016

<sup>2</sup> Einfach- und Doppellehren (nur der 1. Lehrberuf), inkl. Schwerpunkte und die Vorgängerlehrberufe

<sup>3</sup> Lehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe

<sup>4</sup> Lehrberuf mit allen Schwerpunkten

<sup>5</sup> Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe

<sup>6</sup> Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

Auch im Bereich der tertiären Bildung und der Wahl des Studiums sind geschlechtsspezifische Unterschiede evident. Bei Betrachtung der Studienrichtungen mit den höchsten Frauen- und Männeranteilen an öffentlichen Universitäten zeigt sich, dass v. a. technische Studien und Informatik Männeranteile von 80 % und mehr aufweisen, wie aus nachfolgender Tabelle hervorgeht. Die höchsten Frauenanteile haben u. a. einige Sprachstudien sowie Übersetzen und Dolmetschen, Pädagogik, Studien aus dem Bereich Kunst und einige naturwissenschaftlichen Studien (Pferdewissenschaften, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin).

**Tabelle 3 Studienrichtungen an öffentlichen Universitäten mit höchstem Frauen- bzw. Männeranteil, Sommersemester 2015**

	Belegte Studien	Frauenanteil in %		Belegte Studien	Männeranteil in %
Pferdewissenschaften	129	93	Telematik	757	94
Musik u. Bewegungserziehung	143	93	Mechatronik	733	92
Gender Studies	641	87	Posaune	51	92
Musiktherapie	52	87	Maschinenbau	3.136	92
Übersetzen und Dolmetschen	4.929	86	Elektrotechnik	3.220	91
Textiles Gestalten UF	128	86	Elektrotechnik-Toningenieur	241	88
Pädagogik	9.408	86	Wirtschaftsing.-Maschinenbau	3.088	88
Konservierung u. Restaurierung	111	85	Informationstechnik	350	87
Gesundheits- u. Pflegewiss.	494	84	Montanmaschinenbau	382	87
Französisch	1.052	84	Petroleum Engineering	619	85
Flöte	99	84	Jazz	104	85
Bosnisch/Kroatisch/Serbisch	183	84	Trompete	76	84
Ernährungswissenschaften	1.983	82	Ingenieurwissenschaften	183	84
Kunstgeschichte	3.472	81	Informatik	9.728	83
Italienisch	858	81	Physik	2.278	82
Blockflöte	42	81	Tonmeisterstudium	61	82
Spanisch	1.108	81	Informatikmanagement	1.383	82
Veterinärmedizin	1.332	80	Gitarre	108	81
Romanistik	2.348	79	Metallurgie	294	81
Kunst und Gestaltung	172	79	Verfahrenstechnik	1.167	80

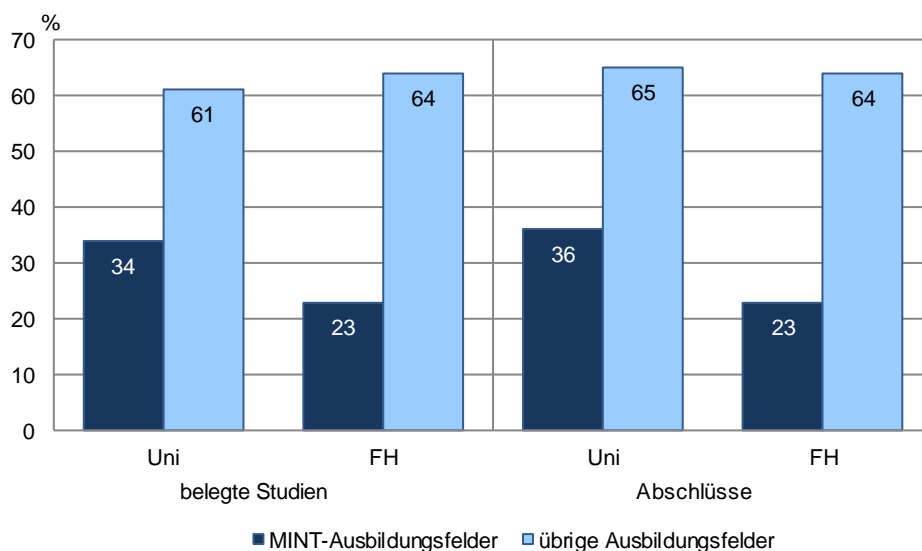
Anmerkung: Studien an öffentlichen Universitäten (exklusive Doktors- und Incoming-Mobilitätsstudierende). Es wurden nur Studienfächer mit mindestens 30 Studierenden berücksichtigt.

Quelle: Zaussinger et al., 2016. Berechnungen des IHS auf Basis der Hochschulstatistik (BMWFV)

Zur Illustration der geschlechtsspezifischen tertiären Ausbildungs- und Berufswahl kann auch der MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) herangezogen werden. Dieser wird als zentral für Innovationen und im Zusammenhang mit der digitalen Transformation erachtet.

Studienergebnisse (Binder et al., 2017) zeigen, dass an öffentlichen Universitäten etwas mehr als ein Drittel (34 %) der MINT-Studien von Frauen belegt sind, während es in den übrigen Ausbildungsfeldern 61 % sind. An österreichischen Fachhochschulen ist der Frauenanteil in MINT-Fächern mit 23 % noch niedriger. Richtet man den Fokus auf die Abschlüsse, zeigt sich eine ähnliche Verteilung: Im Studienjahr 2014/15 wurden an öffentlichen Universitäten 36 % der Abschlüsse in MINT-Fächern von Frauen erreicht (FH: 23%), in den übrigen Ausbildungsfeldern hingegen 65 % (FH: 64 %). Diese Ergebnisse sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst.

**Grafik 7 Frauenanteil an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen**



Anmerkung: Studien im Wintersemester 2015/16, Abschlüsse im Studienjahr 2014/15; Bachelor-, Diplom- und Masterstudien

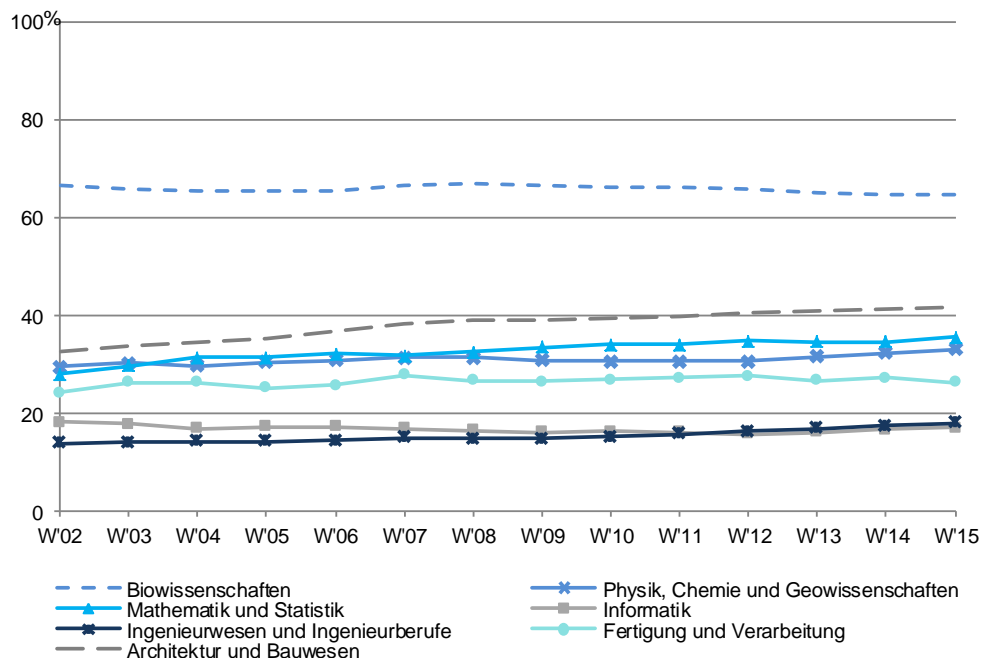
Quelle: Binder et al., 2017. Berechnungen des IHS auf Basis der Hochschulstatistik (BMWFV)

Diese Gesamtbetrachtung des MINT-Bereichs greift zu kurz, um die geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb dieses Bereichs auf die einzelnen MINT-Fächer zu illustrieren. Dabei kann auf die Unterteilung des MINT-Begriffs in einen Kern- und zwei Randbereiche zurückgegriffen werden (Binder et al., 2017). Der MINT-Kernbereich umfasst dabei die von der Wirtschaft hauptsächlich nachgefragten ingenieurwissenschaftlichen Fächer (Technik) und die Informatik. Im Kernbereich sind Frauen stark unterrepräsentiert: So weisen die Ausbildungsfelder „Informatik“ (17 %) sowie „Ingenieurwesen/Ingenieurberufe“ (18 %) im Wintersemester 2015/16 an den Universitäten einen sehr geringen Anteil weiblicher Studierender auf.

Demgegenüber werden an öffentlichen Universitäten viele Studien im MINT-Randbereich Naturwissenschaften und Mathematik deutlich häufiger von Frauen belegt. In den Biowissenschaften beträgt ihr Anteil z. B. 64%, was unter anderem an dem außerordentlich hohen Frauenanteil im Fach Ernährungswissenschaften (80 %) liegt. Hohe Frauenanteile gibt es auch in Chemie (47 %) und in Geografie (40 %). Der äußere Randbereich umfasst den Bereich Architektur und Bauingenieurwesen. Im Wintersemester 2015/16 waren an öffentlichen Universitäten überdurchschnittlich viele Frauen (Frauenanteil 42 %) in diesem Bereich inskribiert. (Binder et al., 2017)

In einer längerfristigen Betrachtung weist der Frauenanteil in MINT-Fächern kaum Veränderungen auf, wie Grafik 8 zeigt: Seit 2007 liegt er an öffentlichen Universitäten stabil bei etwa einem Drittel, an Fachhochschulen hat er sich von 20 % auf 23 % erhöht.

**Grafik 8** Entwicklung des Frauenanteils in MINT-Studien an öffentlichen Universitäten nach Ausbildungsfeld, 2002 bis 2015 (Wintersemester)



Quelle: Binder et al, 2017. Berechnungen des IHS auf Basis der Hochschulstatistik (BMWFV)

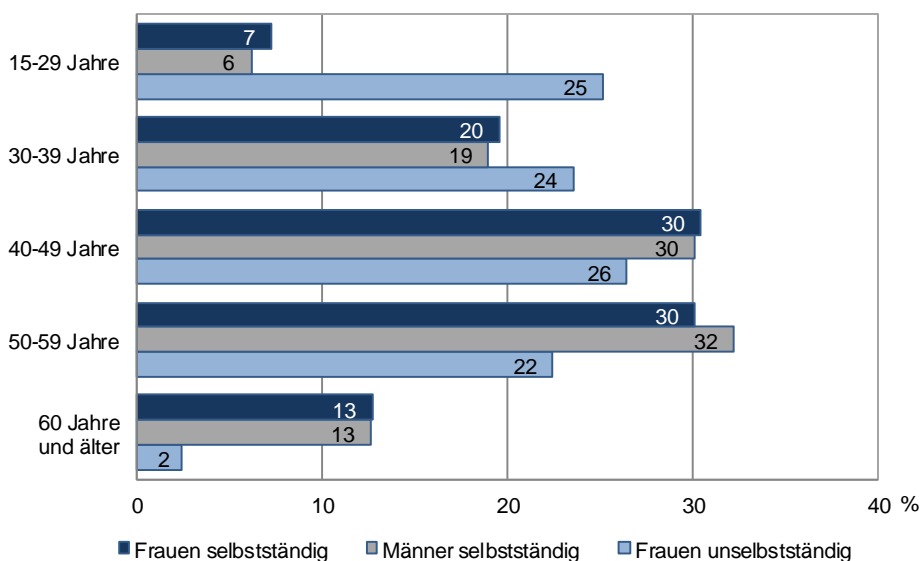
### 3. Frauen in männerdominierten Bereichen – ein Unternehmerinnenprofil

Um einen Überblick über jene Frauen zu erhalten, die sich in männerdominierten Bereichen selbstständig gemacht haben, richtet sich der Fokus zunächst auf die Unternehmerin als Person durch Beschreibung ihrer demografischen Merkmale. Das folgende Unterkapitel widmet sich dem Einstieg in die selbstständige Berufslaufbahn als Unternehmerin sowie den Gründungsmotiven und Vorkenntnissen der Unternehmerinnen. Schließlich erfolgt eine nähere Betrachtung der unternehmerischen Tätigkeit per se.

#### 3.1. Demografische Merkmale

Laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria waren im Jahresdurchschnitt 2016 jeweils 30 % der weiblichen Selbstständigen 40 bis 49 bzw. 50 bis 59 Jahre alt. 20 % zählten zu den 30- bis 39-Jährigen, 13 % waren der Altersgruppe 60+ zuzurechnen. Im Vergleich zu den männlichen Selbstständigen zeigen sich nur wenige Unterschiede in der Altersverteilung. Unternehmerinnen sind etwas häufiger bei den unter 40-Jährigen zu finden (2016: 27 % versus 25 % bei den Männern) und weniger oft in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen vertreten (2016: 30 % versus 32 % bei den Männern). Unselbstständig beschäftigte Frauen sind demgegenüber deutlich jünger. Ein Viertel ist jünger als 30, 2 % sind über 60 Jahre alt.

**Grafik 9** Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Altersgruppen in %, 2016, Gesamtwirtschaft<sup>1</sup>

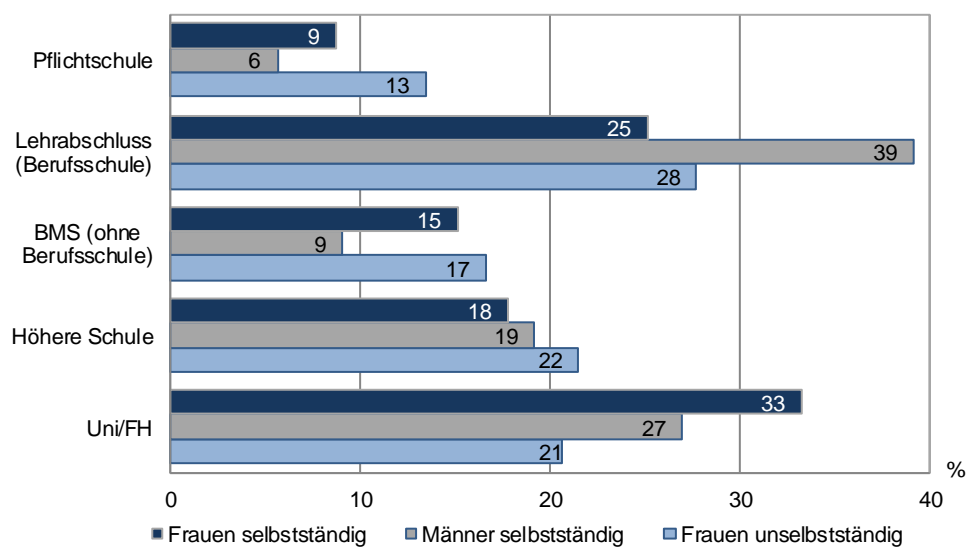


<sup>1</sup> Gesamtwirtschaft exkl. Land- und Forstwirtschaft

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

Unternehmerinnen gehören zu den gebildetsten Bevölkerungsgruppen. Wie aus folgender Grafik ersichtlich ist, verfügte ein Drittel der selbstständigen Frauen im Jahr 2016 über eine Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss. 25 % hatten eine Lehre erfolgreich abgeschlossen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl zu den männlichen Selbstständigen als auch zu den weiblichen unselbstständig Erwerbstätigen. Die Unternehmer wiesen 2016 mit Abstand am häufigsten eine Lehre (39 %) als höchsten Bildungsabschluss auf, gefolgt von jenen, die eine Uni bzw. FH (27 %) besucht haben. Der hohe Anteil bei der Lehre ist v. a. auf die unterschiedliche Branchenverteilung von Frauen und Männern zurückzuführen. Männer sind deutlich häufiger in Branchen selbstständig tätig, in denen ein Lehrabschluss eine wichtige Rolle spielt (z. B. Bau, Produktion) (siehe Grafik 3). Auch bei den unselbstständig tätigen Frauen liegen jene mit einem Lehrabschluss (inkl. Berufsschule) (28 %) an erster Stelle, gefolgt von jenen mit Matura (22 %) und jenen mit einem Uni/FH-Abschluss (21 %).

**Grafik 10** Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in %, 2016, Gesamtwirtschaft<sup>1</sup>



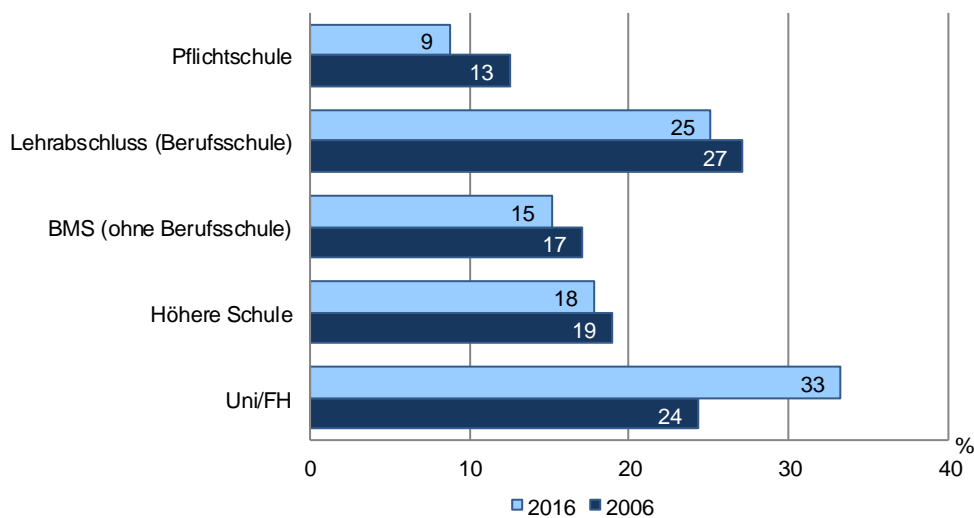
<sup>1</sup> Gesamtwirtschaft exkl. Land- und Forstwirtschaft  
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

Die befragten Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen verfügen noch einmal häufiger über einen Matura- (4 %-Punkte) oder Universitätsabschluss (3 %-Punkte) als Unternehmerinnen im Allgemeinen. Dagegen haben Unternehmerinnen im Allgemeinen wesentlich öfter einen Lehrabschluss (8 %-Punkte). Ein deutlich abweichendes Ausbildungsmuster ist bei Unternehmerinnen in frauentypischen Bereichen bemerkbar: Sie haben einen mehr als doppelt so hohen Anteil an Lehrabschlüssen/Meisterprüfung (39 %) als Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen, dafür wesentlich seltener einen Hochschulabschluss (17 %).



Seit 2006 ist der Anteil selbstständiger Frauen mit einem erfolgreich absolvierten Studium deutlich angestiegen. Dies trifft auch – in einem etwas geringeren Ausmaß – auf die weiblichen unselbständig Beschäftigten zu und spiegelt das insgesamt steigende Bildungsniveau der Bevölkerung wider. Bei den männlichen Selbstständigen zeigen sich hingegen nur geringfügige Verschiebungen.

**Grafik 11** Verteilung der weiblichen Selbstständigen nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in %, 2006 und 2016, Gesamtwirtschaft<sup>1</sup>



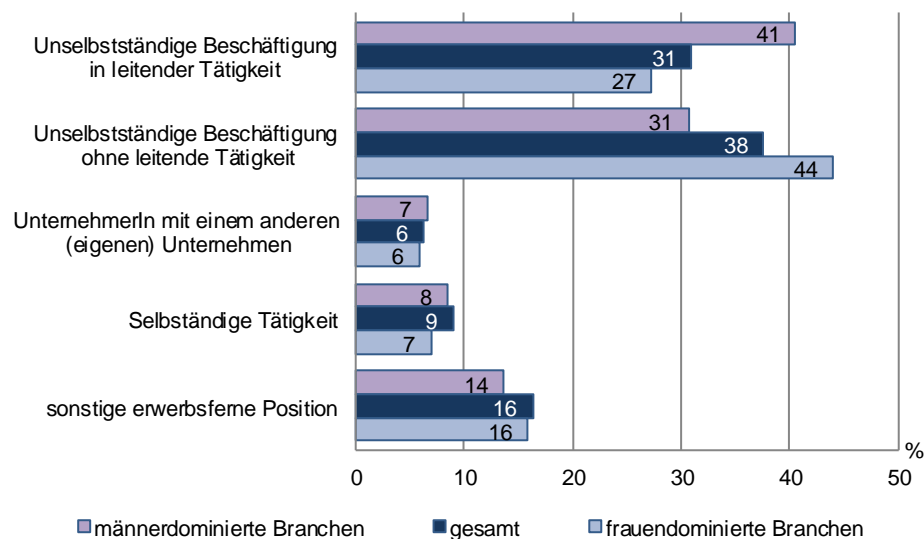
<sup>1</sup> Gesamtwirtschaft exkl. Land- und Forstwirtschaft

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

### 3.2. Der Werdegang von Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen

Aus Grafik 12 geht hervor, dass Unternehmerinnen vor Beginn ihrer selbstständigen Tätigkeit meist einer unselbstständigen Beschäftigung nachgingen. Auffallend ist, dass in männerdominierten Bereichen tätige Unternehmerinnen weitaus häufiger bereits vor der Selbstständigkeit eine Führungsposition innehatten: 41 % gaben an, zuvor eine leitende Tätigkeit ausgeübt zu haben, bei den Unternehmerinnen allgemein beträgt der Anteil 31 %, bei Frauen in frauentypischen Branchen fällt er mit 27 % am niedrigsten aus. Dagegen machte sich weniger als ein Drittel der Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen aus nicht-leitender Position selbstständig, gegenüber 37 % der Unternehmerinnen insgesamt und 44 % der Befragten in frauendominierten Bereichen. Was die übrigen Erwerbspositionen vor der selbstständigen Tätigkeit betrifft, so lassen sich kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Unternehmerinnen ausmachen.

**Grafik 12** Unternehmerinnen nach vorangegangener Tätigkeit, Anteile in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

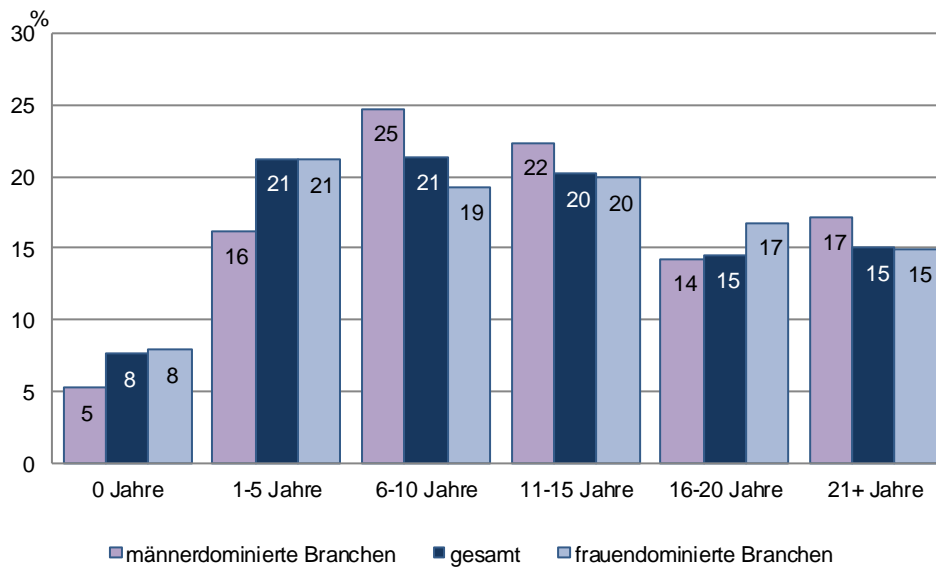
Bei ihrem Schritt in die Selbstständigkeit können Frauen in männerdominierten Bereichen durchschnittlich auf 13 Jahre Berufs- und 9 Jahre Branchenerfahrung zurückblicken. Sie weisen damit mehr Erfahrung beim Start ins Unternehmertum auf als Unternehmerinnen allgemein und jene in frauendominierten Bereichen (je durchschnittlich 12 Jahre Berufs- und 7 Jahre Branchenerfahrung).

Dies spiegelt sich auch in den Grafik 13 und 14 wider. Nur rd. 5 % der befragten Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen begannen ihre Unternehmerinnenkarriere ohne jegliche Berufs-, 15 % ohne spezifische Branchenkenntnisse.

Die Grafiken zeigen darüber hinaus, dass die Berufs- und Branchenerfahrung für die Gesamtheit der Unternehmerinnen bzw. für Frauen in frauentypischen Branchen ein recht ähnliches Verteilungsmuster aufweist.

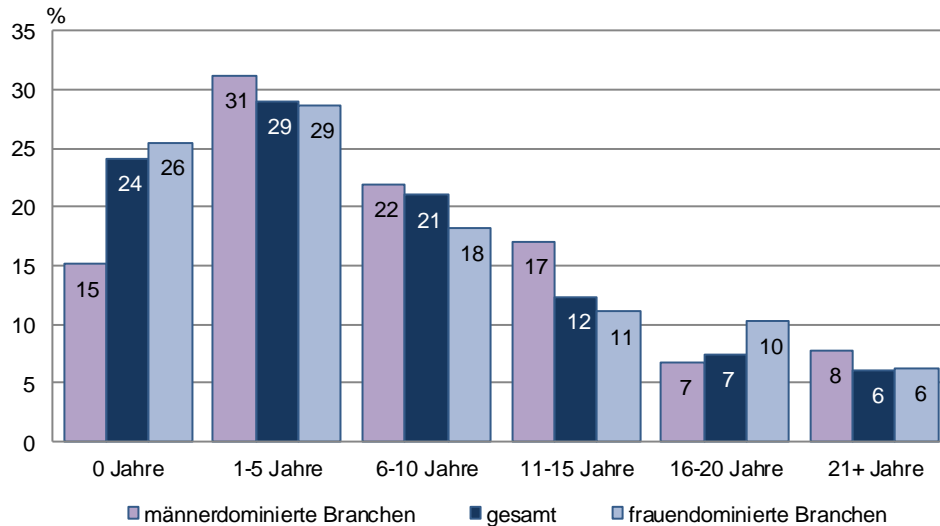
In punkto Branchen-Know-how sind die Unterschiede noch deutlicher: 31 % der Unternehmerinnen, die in frauentypischen Branchen gegründet haben, konnten in diesen bereits für 1 bis 5 Jahre Erfahrungen sammeln, 22 % für 6 bis 10 Jahre, 17 % für 11 bis 15 Jahre und 8 % hatten bei Aufnahme der Selbstständigkeit schon mehr als 20 Jahre Branchenexpertise. Die Anteile der Unternehmerinnen insgesamt sowie jener von in frauentypischen Branchen tätigen Unternehmerinnen liegen hier (teilweise deutlich) darunter.

**Grafik 13 Berufserfahrung von Unternehmerinnen beim Schritt in die Selbstständigkeit, Anteile in %**



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

**Grafik 14 Branchenerfahrung von Unternehmerinnen beim Schritt in die Selbstständigkeit, Anteile in %**



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Auch die interviewten Frauen hatten alle mehrjährige Branchenerfahrung bevor sie sich selbstständig gemacht haben.

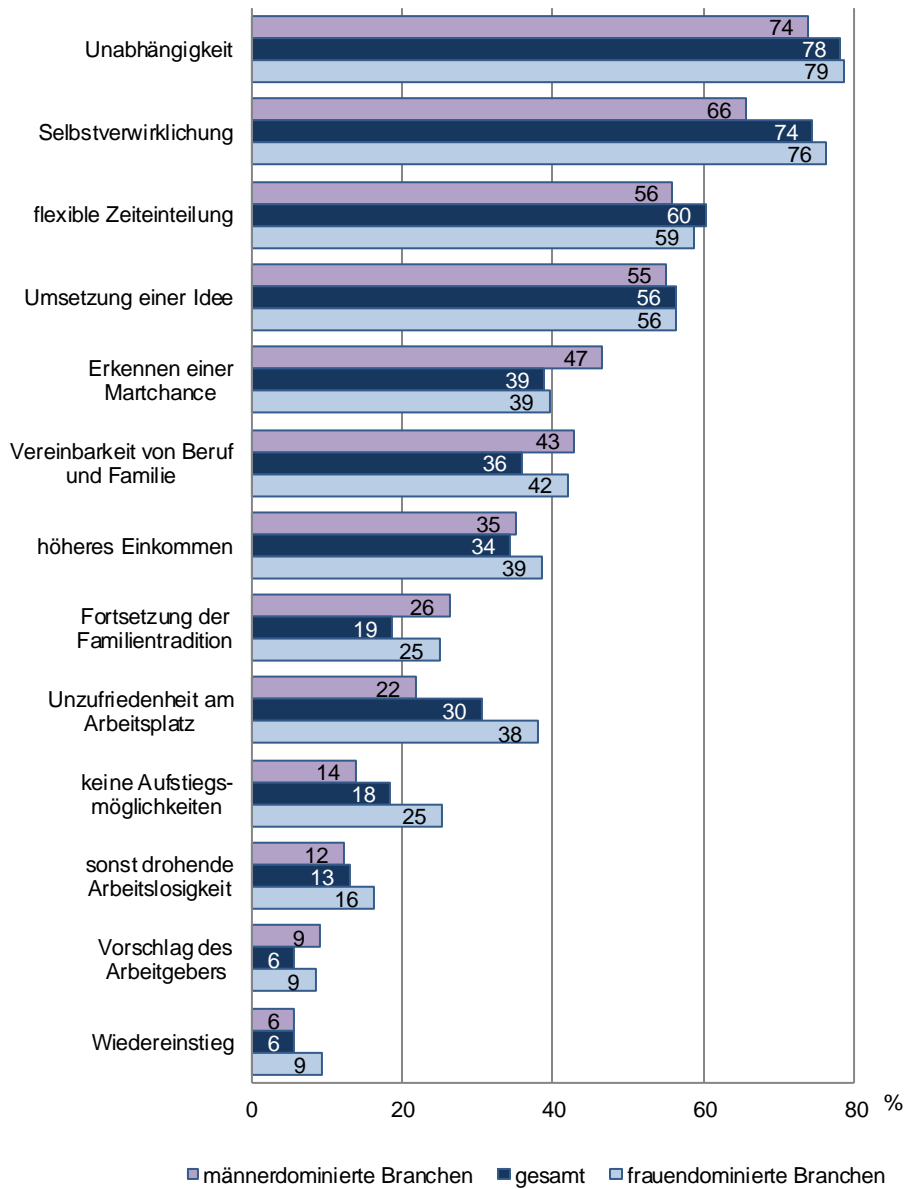
Der Schritt in die Selbstständigkeit wird meistens aus einem Bündel unterschiedlicher Motive heraus getätigt. Dabei spielen einerseits Gründe, die in Zusammenhang mit der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit stehen (auch „Pull-Faktoren“ genannt) eine Rolle, andererseits auch Gründe, die sich aus bestimmten Notwendigkeiten heraus ergeben (auch „Push-Faktoren“ genannt).

Das Ranking der Gründungsmotive ist für Unternehmerinnen im Allgemeinen sowie für jene, die in frauen- bzw. männerdominierten Bereichen durchwegs ident, wie Grafik 15 zeigt. An der Spitze der Gründungsmotive sind vorwiegend Pull-Faktoren zu finden: Für 74 % der Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen war das Erlangen von Unabhängigkeit ausschlaggebend für den Schritt in die Selbstständigkeit, für 66 % der Wunsch nach Selbstverwirklichung. Für 56 % war die Möglichkeit nach flexibler Zeiteinteilung Hauptgrund selbstständig zu werden, 55 % wurden Unternehmerin um eine Idee umsetzen zu können. Diese Motive wurden von allen Unternehmerinnen sowie von jenen in frauentypischen Branchen sogar noch häufiger genannt. Demgegenüber geben Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen häufiger als andere selbstständige Frauen das Erkennen einer Marktchance (47 % vs. 39 %) als Gründungsmotiv an.

Umgekehrt ist es bei Betrachtung einiger Push-Faktoren. Während für 38 % der selbstständigen Frauen in frauendominierten Bereichen die Unzufriedenheit am vorangegangenen Arbeitsplatz und für 25 % die mangelnden Aufstiegschancen ein Beweggrund zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist, trifft dies auf Unternehmerinnen in männertypischen Branchen deutlich weniger zu (22 % bzw. 14 %).

Dies mag unter anderem auch damit zusammenhängen, dass Frauen in männerdominierten Berufen öfter Führungspositionen innehatten, bevor sie selbstständig wurden (siehe dazu Grafik 10).

**Grafik 15 Unternehmerinnen nach Gründungsmotiv, Anteil in % (Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

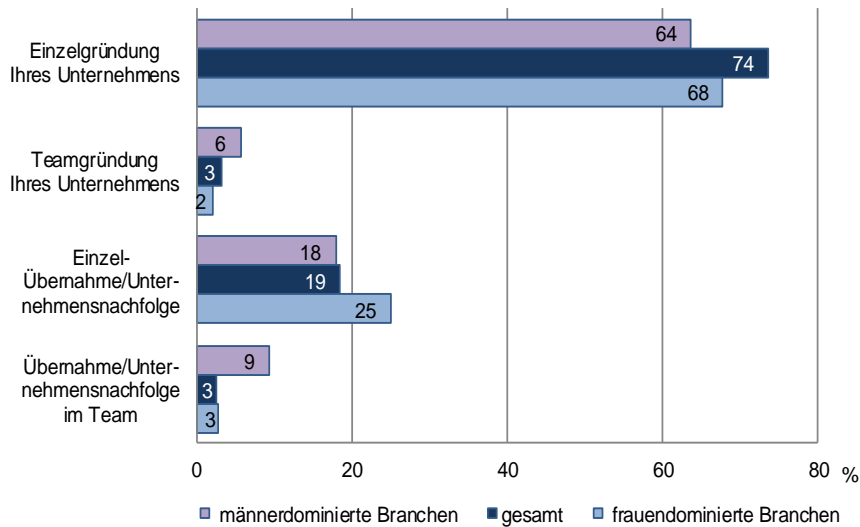
#### **Pull-Faktoren in der Praxis**

Fast alle interviewten Frauen entschlossen sich zur Gründung/Übernahme, um unabhängig und selbstbestimmt zu agieren. Großes Augenmerk wurde auch auf die Möglichkeiten der flexiblen Zeiteinteilung v. a. im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern gelegt. Dies war auch ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, ob der elterliche Betrieb übernommen werden soll.

#### **Push-Faktoren in der Praxis**

Nach dem BWL-Studium, mehreren Jahren in der Personalberatung und auf der Universität und neuerlich in der Beratung musste eine Frau feststellen, dass ihr kein Verständnis dafür entgegengebracht wurde, dass sie nach der Geburt ihres Kindes rasch in den Beruf zurückkehren wollte („*Bleib doch mal zuhause bei deinem Kind.*“). Kurzerhand hat sie gekündigt und ihre eigene Unternehmensberatungsfirma gegründet („*Gut, wenn ich arbeite, dann möchte ich in einem Umfeld arbeiten, wo es mir wirklich Spaß macht.*“).

Grafik 16 zeigt, dass der Schritt in die Selbstständigkeit überwiegend durch Neugründung eines Unternehmens erfolgte. 64 % der Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen starteten durch Einzelgründung eines Unternehmens, 6 % durch Teamgründung, 18 % haben ein Unternehmen alleine übernommen oder sind die Unternehmensnachfolge alleine angetreten, in 9 % der Fälle erfolgte die Unternehmensübernahme/-nachfolge im Team. Hier zeigt sich, dass anders als bei Unternehmerinnen generell und jenen in frauentypischen Bereichen, Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen häufiger gemeinsam mit Gleichgesinnten ihre selbstständige Karriere starten. Betrachtet man die Unternehmensnachfolgen näher, so wird offensichtlich, dass diese für Frauen in männerdominierten Bereichen wesentlich öfter familienintern erfolgen (86 %) als für Unternehmerinnen generell (76 %) und jene in frauendominierten Bereichen (74 %) . Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass das Interesse an einer Tätigkeit in einer männerdominierten Branche über Vorbilder (in diesem Fall die Eltern) im Umfeld geweckt wird.

**Grafik 16** Unternehmerinnen nach Art der Gründung ihres Unternehmens, Anteile in %

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

**Werdegang zur Unternehmerin in der Praxis****Spenglerei**

Nach der Pflichtschule absolvierte eine Unternehmerin die Spenglerei-Lehre im väterlichen Betrieb. Nach der Lehrabschlussprüfung arbeitete sie neun Jahre als Spenglerin in einem größeren Betrieb in der Bundeshauptstadt bevor sie in den Betrieb des Vaters zurückkehrte und diesen in weiterer Folge nach dessen Pensionierung übernahm. Sie sagt über ihre Berufswahl, dass sie diese nie als ungewöhnlich empfunden hätte (*„Wir haben neben dem Betrieb gewohnt, da hat man das immer vor der Nase, ich bin so aufgewachsen.“*), dass die Eltern aber von der untypischen Berufswahl nicht begeistert gewesen sind. Ihre Wahl hat sie nie bereut und betont in diesem Zusammenhang die große Unterstützung durch ihren Chef in Wien (*„Der Chef war sehr mutig. Ich habe die Chance gehabt, dass ich zeigen durfte, was ich kann. Es war nicht leicht, es war immer wieder so, dass man doppelt reinbeißen musste gegenüber den männlichen Kollegen, war aber okay für mich. War kein Problem zu beweisen, dass man doch was kann, obwohl man eine Frau ist.“*), aber auch die Vorteile der guten Bezahlung im Beruf im Verhältnis zu anderen Branchen. Und auch die Nachfolge war keineswegs ausgemacht. Ihr Vater hat nicht mehr mit ihrer Rückkehr gerechnet und *„hätte sicher kein Problem damit gehabt, wenn er zugesperrt hätte“*. Aber die Entscheidung für die Übernahme fiel dann doch leicht (*„Das war für mich eine kurze Überlegung, aber ich war schon so lange in dem Job, ich hab es mir zugetraut.“*), da sie nach der Rückkehr auch in der Unternehmensführung noch viel Erfahrung sammeln konnte (*„Ich habe den Kundenstamm kennengelernt und meine Erfahrungen noch gemacht.“* *„Und der Papa war auch froh, dass ich ihm das Schriftliche abgenommen habe.“*).

### **Rauchfangkehrerin**

Eine Unternehmerin mit einem Rauchfangkehrer-Betrieb entschloss sich nach der HAK-Matura zu einer RauchfangkehrerInnenlehre im elterlichen Betrieb, Gesellen- und Meisterprüfung folgten. Obwohl dies als Frau eine sehr unübliche Berufswahl war, gab es weibliche Vorbilder in unmittelbarer Nähe (*„Die Nachbarin, die hat das schon von ihrer Mutter übernommen, meine Schwester ist Rauchfangkehrerin.“*). Auch hier war nicht klar, ob der elterliche Betrieb übernommen wird, da es auch andere berufliche Pläne für die Selbstständigkeit gab. Ausschlaggebend waren zum einen Überlegungen zur Vereinbarkeit (*„Wenn ich die Firma zuhause habe, könnte das später mit Kindern sicher von Vorteil sein.“*) und zum anderen der gut eingeführte Betrieb (*„Die Firma war eben schon da, und das andere hätte ich kaufen bzw. übernehmen müssen oder komplett neu aufbauen.“*).

### **Zimmerei**

Mit einer kaufmännischen Ausbildung übernahm die Tochter eines Zimmereimeisters dessen Betrieb. Nach der HAK-Matura und mit einem Kleinkind (*„So jung mit dem kleinen Kind, ist der elterliche Betrieb schon einfach, wo du dir die Stunden bisschen einteilen kann.“*) arbeitete die Unternehmerin zunächst im Büro im väterlichen Betrieb. Nach einigen Jahren und der Geburt des zweiten Kindes wurden Anteile auf die Tochter übertragen. Als der Vater in Pension ging, stand es der Tochter frei, den Betrieb zu übernehmen oder zu schließen (*„es ist wirklich die Option gestanden“*). Die Nachfolgeentscheidung erfolgte aufgrund des Traditionsbewusstseins der Tochter und der wirtschaftlichen Situation des Betriebs (*„Wir haben einen guten Ruf, Qualitätsarbeit, gute Mitarbeiter, einfach steht's gut, die Firma ist immer schon gut in der Gemeinde gestanden.“*) und unter der Bedingung, dass der Vater in fachlichen Belangen zur Seite steht.

### **IT-Unternehmerin**

Nach AHS-Matura und HTL-Kolleg arbeitete die Unternehmerin zunächst als unselbstständig Beschäftigte für mehrere Arbeitgeber. Nach der Geburt des zweiten Kindes erfolgte die nebenberufliche Selbstständigkeit eher zufällig (*„Ich bin anfänglich in die Selbstständigkeit gerutscht, weil mich jemand gefragt hat, ob ich was machen will und ich habe ja gesagt. Habe einen Gewerbeschein gelöst und das habe ich dann eine Zeit lang parallel zu meiner Anstellung betrieben.“*). Nach weiteren Geburten stellte sich die Vereinbarkeit in der unselbstständigen Beschäftigung immer schwieriger da und der vollständige Schritt in die ausschließliche Selbstständigkeit wurde vollzogen. Der Wunsch nach Flexibilität war der ausschlaggebende.



**Ingenieurbüro**

Nach dem Geologie-Studium wurde die Frau nach einem Praktikum in einer Umwelttechnikfirma angestellt und wechselte kurze Zeit später zu einem Kollegen, der eine Firma gegründet hatte. Dort war sie zehn Jahre zeichnungsberechtigte Angestellte. Nachdem die Firma aufgrund eines Ortswechsels aufgelöst wurde, übernahm die Unternehmerin Teile der Firma und führte diese seither weiter. Die Kunden, die sie akquiriert hatte, konnte sie alle mitübernehmen („*Das war perfekt. Was Besseres gibt es sicher kaum für einen Neueinsteiger.*“). In der Übernahmephase nahm sie auch am Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS) teil. Gründungsmotive waren die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, und die Möglichkeit der Vereinbarkeit („*Dann bin ich schwanger geworden und habe entschieden, dass das die beste Variante ist, die zwar sehr anstrengend ist, für mich mit einem Kind gemeinsam das machen zu können.*“).

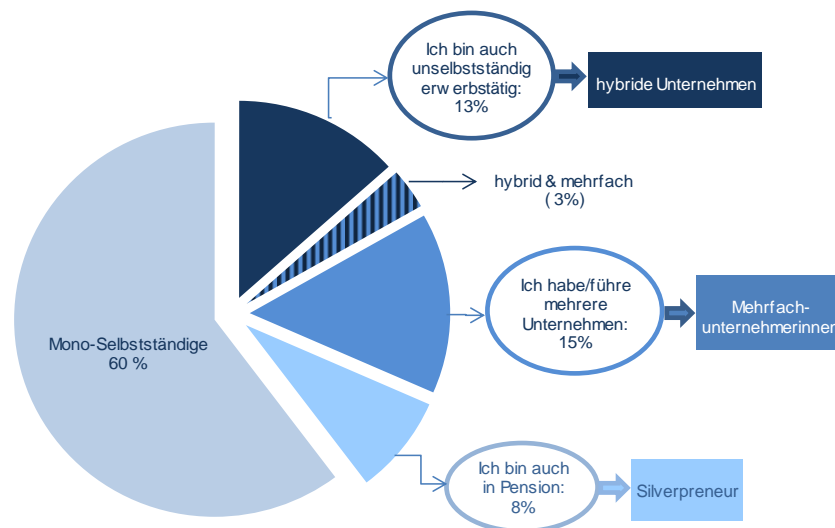
### 3.3. Frauen in männerdominierten Bereichen: die unternehmerische Tätigkeit

Die überwiegende Mehrheit (86 %) der in männerdominierten Bereichen tätigen Frauen ist hauptberuflich selbstständig, 14 % führen ihr Unternehmen nebenberuflich. Die nebenberufliche Selbstständigkeit ist allerdings hier stärker ausgeprägt als bei den Unternehmerinnen insgesamt (9 %) bzw. bei jenen in frauentypischen Branchen (8 %).

Wie Grafik 17 veranschaulicht, üben 13 % dieser Frauen neben ihrer selbstständigen Tätigkeit auch eine unselbstständige Beschäftigung aus: Diese Gruppe wird als hybride Unternehmerinnen definiert. Etwa 15 % führen zumindest ein weiteres Unternehmen und werden als Mehrfachunternehmerinnen bezeichnet. Rd. 8 % gelten als „Silverpreneure“ d.h. sie betreiben ihr Unternehmen, obwohl sie bereits pensioniert sind. Etwa 60 % der Frauen gehen ausschließlich ihrer selbstständigen Tätigkeit nach, damit stellen die Mono-Selbstständigen die größte Gruppe dar.

Stellt man diese Ergebnisse der Gesamtheit der Unternehmerinnen gegenüber, so ergeben sich nur geringe Abweichungen: Frauen in männerdominierten Berufen sind seltener Mono-Selbstständige, dafür etwas häufiger Mehrfachunternehmerinnen und etwas öfter Silverpreneure. Auch hier zeigt sich der Einfluss der Branche, da auch Männer häufiger Mehrfachunternehmer sind bzw. zu den Silverpreneuren zählen (siehe Bachinger et al., 2015).

**Grafik 17** Tätigkeitsspektrum von Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen, Anteile in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Etwa 2 % der Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen befinden sich neben ihrer unternehmerischen Tätigkeit auch in Aus- und Weiterbildung, ebenso viele pflegen Angehörige und rd. 10 % haben zusätzlich noch Kinderbetreuungs-aufgaben.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Unternehmerinnen in männerdominierten Berufen ist 44 Stunden und unterscheidet sich damit kaum von allen Unternehmerinnen (45 Stunden), sowie von Unternehmerinnen in frauentypischen Branchen (46 Stunden). Hierbei sei aber darauf verwiesen, dass Frauen in männerdominierten Berufen ihre Selbstständigkeit öfter nebenberuflich ausüben (siehe oben).

Wie Unternehmerinnen Erfolg definieren, ist aus nachfolgender Grafik ersichtlich. Je häufiger ein Begriff genannt wurde, umso größer ist er in der Abbildung dargestellt. Es zeigt sich, dass in erster Linie die Zufriedenheit der Kundinnen, die Möglichkeit ein ausreichendes Einkommen zu erzielen sowie die Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen zur Messung des Unternehmenserfolges herangezogen werden. Unternehmenswachstum, Innovationen, Ressourcenschonendes Wachstum, die Zufriedenheit der Geschäftspartner und Anerkennung werden hingegen nur äußerst selten als Erfolgsindikatoren genannt.

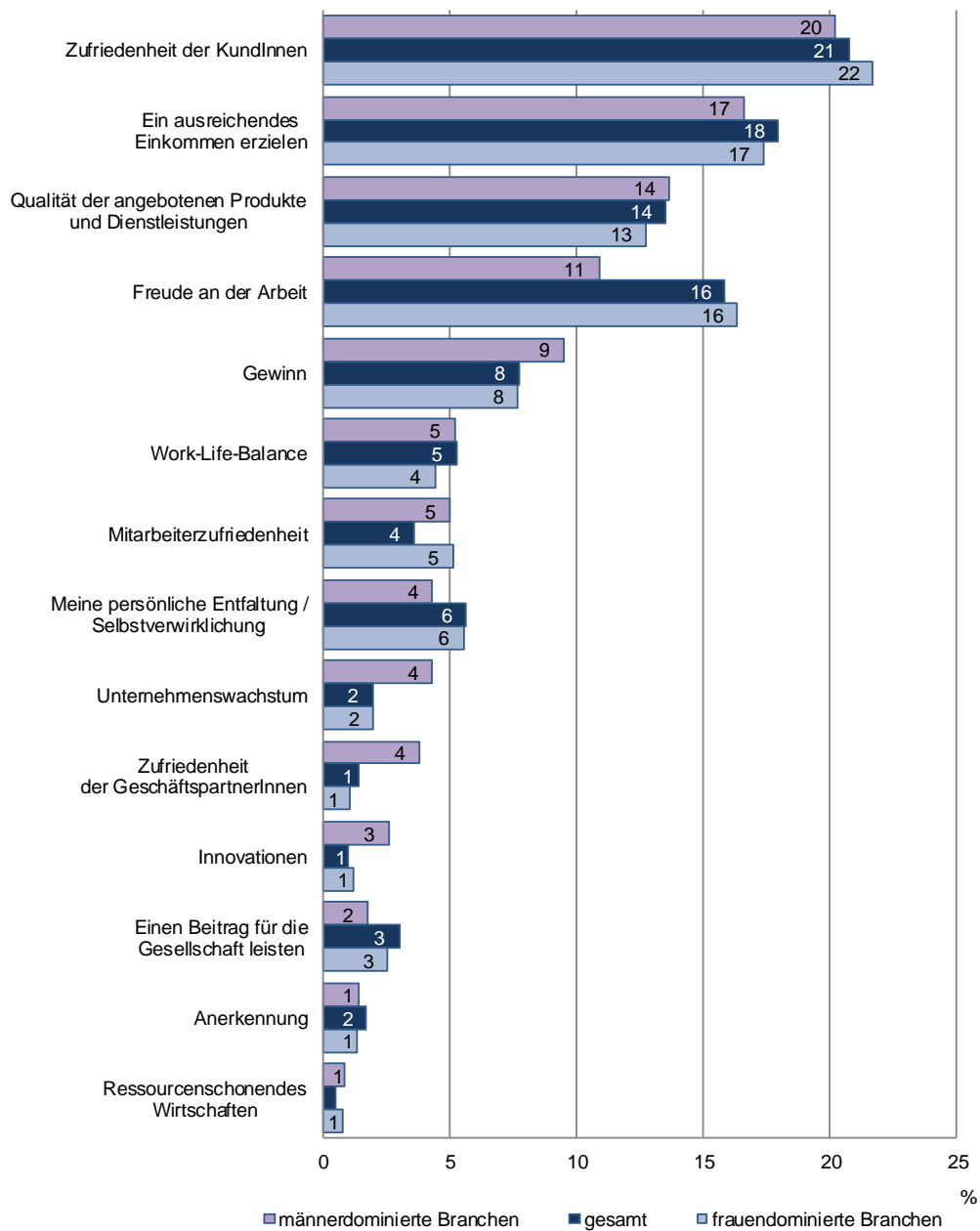
**Grafik 18** Faktoren, an denen Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen ihren Erfolg messen



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Wie Grafik 19 veranschaulicht, stimmen die Antworten von in männerdominierten Branchen tätigen Unternehmerinnen im Wesentlichen mit der Gesamtheit der Unternehmerinnen bzw. mit Frauen in frauentypischen Bereichen überein. Allerdings werden Faktoren wie „Freude an der Arbeit“ und „Selbstverwirklichung“ von Frauen in männerdominierten Bereichen etwas weniger oft genannt, „Unternehmenswachstum“ und „Zufriedenheit der Geschäftspartner“ dafür ein wenig häufiger.

**Grafik 19 Faktoren, an denen Unternehmerinnen ihren Erfolg messen, Anteile in %**

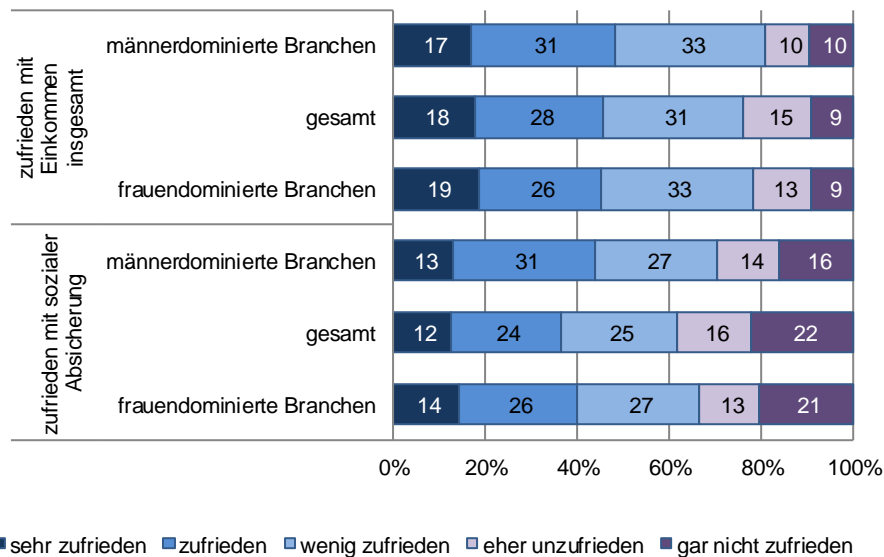


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen zeigen sich etwas zufriedener mit ihrer Einkommenssituation als Unternehmerinnen insgesamt bzw. als Unternehmerinnen in frauentypischen Bereichen. Aus Grafik 20 ist ablesbar, wie zufrieden sie mit ihrer Einkommenssituation bzw. ihrer sozialen Absicherung sind. Knapp die Hälfte (48 %) gibt an, (sehr) zufrieden mit ihrem Einkommen zu sein, nur knapp weniger (46 %) sind es bei allen Unternehmerinnen bzw. Unternehmerinnen in frauendominierten Branchen (45 %). Dagegen stufen 10 % der untersuchten Gruppe ihre Einkommenssituation mit genügend ein, bei den Unternehmerinnen insgesamt sind es 15 %. Knapp jede zehnte Unternehmerin in den drei Gruppen ist mit ihrer Einkommenssituation gar nicht zufrieden.

Die Beurteilung der sozialen Absicherung fällt für die analysierten Unternehmerinnengruppen schlechter aus. Hier sind auch die Unterschiede etwas markanter: 44 % der Frauen in männerdominierten Bereichen sind (sehr) zufrieden mit dieser, ebenso 40 % der selbstständigen Frauen in frauendominierten Bereichen und 36 % aller Unternehmerinnen. Umgekehrt beurteilt mehr als jede fünfte Unternehmerin (22 %) insgesamt bzw. in frauendominierten Branchen (21 %) die soziale Absicherung als ungenügend, bei Frauen in männerdominierten Branchen sind es nur 16 %.

**Grafik 20** Unternehmerinnen nach Zufriedenheit mit ihrer Einkommenssituation bzw. ihrer sozialen Absicherung



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

### 3.4. Herausforderungen als Unternehmerin

Frauen, die sich in männerdominierten Branchen selbstständig gemacht haben, sind mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert. Zunächst müssen die Unternehmerinnen KundInnen, MitarbeiterInnen, GeschäftspartnerInnen davon überzeugen, dass eine Frau auch in einer Männerdomäne fachlich versiert sein kann. Hier berichten die interviewten Frauen davon, dass ihnen teilweise die fachliche Kompetenz abgesprochen wurde. Eine in der IT tätige Unternehmerin spricht von großen Vorbehalten gegenüber Frauen in der Branche vor 30 Jahren (*„Meine erste Anstellung habe ich bekommen als Quotenfrau. Dann waren alle ganz überrascht, dass ich schneller bin als alle Männer zusammen.“*), die aber in der Zwischenzeit sehr viel kleiner geworden sind. Frauen stünden aber stärker auf dem Prüfstand als Männer (Rauchfangkehrerin: *„Das hat schon 4 bis 5 Jahre gedauert, bis mich die Leute akzeptiert haben, also da muss man schon ein fundiertes Wissen haben, dass sie dich akzeptieren. Also da muss man fast ein bisschen besser sein als die Männer.“* Spenglerin: *„Also leicht war es nicht, es ist immer wieder so, dass man doppelt reinbeißen muss wie ein männlicher Kollege.“*)

Hinzu kommt bei Frauen, die sich früh selbstständig gemacht haben, die oft fehlende Akzeptanz von jungen Menschen, wobei die Kombination Jugend und Frau auf besonders große Vorbehalte stoßen kann (*„Mädchen, was willst du mir erzählen“*). Dies dürfte v. a. bei jungen Nachfolgerinnen der Fall sein, wo Entscheidungen hinterfragt wurden (*„Das war am Anfang recht lustig, wenn ich was gesagt hab, haben sie [die KundInnen] im Nachhinein bei meinem Vater angerufen und gefragt, ob das auch stimmen kann.“*).

Alle interviewten Frauen betonen, dass fachliche Kompetenz das Um und Auf sei, um sich als Unternehmerin in männerdominierten Branchen zu behaupten (*„Da muss man wirklich sattelfest sein und auf die Fragen antworten können, dadurch kann man sich Respekt verschaffen.“*). Auch sei es unabdingbar zu zeigen, dass einem die körperliche Arbeit nicht fremd ist (*„Ich arbeite mit, ich bin auf der Baustelle und kann mit sämtlichen Geräten fahren.“* *„Wo ich von Anfang an auch mit schweren Baugeräten hab arbeiten müssen und dadurch war die Akzeptanz von den Männern sofort gegeben, weil die gesehen haben, dass ich mich nicht scheue Arbeitsgeräte anzugreifen.“*). Und schließlich gelte es bei Ablehnung Selbstbewusstsein zu zeigen und auch KundInnen gegenüber klare Grenzen zu setzen (*„Ich muss nicht mit jedem arbeiten.“* *„Manche wollen halt lieber einen weißhaarigen Mann.“*).

Neben diesen spezifischen Herausforderungen in frauenuntypischen Berufen ist das Thema Vereinbarkeit und Kinderbetreuung zentral. Obwohl die Vereinbarkeit ein wichtiges Gründungsmotiv für Frauen darstellt (siehe Grafik 13), bezeichnen es dennoch einige der interviewten Frauen als Drahtseilakt, Kinder und Unternehmen unter einen Hut zu bringen (*„Es war zeitweise sehr aufreibend.“*). Allerdings wird

betont, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund des hohen Maßes an Selbstbestimmung einfacher mit einer selbstständigen, denn mit einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit ist („Die Gehschule ist im Büro gestanden, die Leute die kamen, haben sich mit ihm [dem Sohn] beschäftigt, das hat gepasst.“ „Weil ich einfach in der Zeit arbeiten konnte, wo sie geschlafen haben oder ich habe sie einfach mitgenommen. Viele meiner Kunden kennen auch meine Kinder, zumindest als Kleinkind.“). So gaben auch nur 15 % der Frauen an, bei ihrer unternehmerischen Tätigkeit Probleme im Zusammenhang mit der Geburt ihrer Kinder gehabt zu haben. Etwa sechs von zehn selbstständigen Frauen zeigen sich (sehr) zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dennoch geben rund 40% der befragten Frauen an, sich durch die selbstständige Tätigkeit, sowie Familien- und Hausarbeit (sehr) überlastet zu fühlen. In dieser Hinsicht lassen die Befragungsergebnisse keine Unterschiede zwischen Unternehmerinnen allgemein und jenen in männerdominierten Bereichen erkennen.

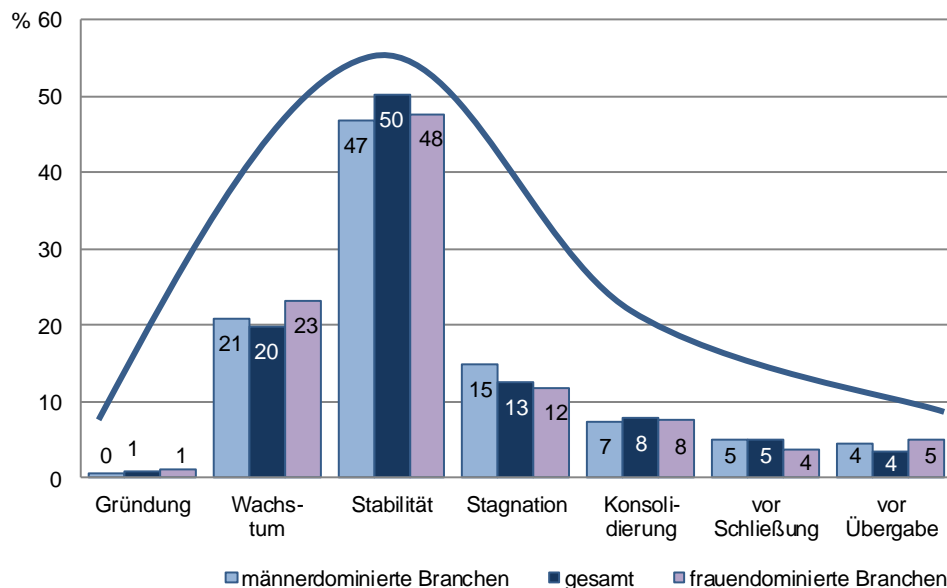
Eine Analyse der in Anspruch genommenen Kinderbetreuungsformen zeigt, dass Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen häufiger auf flexiblere / individuelle Optionen wie Tagesmütter bzw. Babysitter zurückgreifen, als dies Unternehmerinnen im Allgemeinen tun. Dies zeigt, dass institutionelle Kinderbetreuung den Bedürfnissen von Unternehmerinnen – v. a. in männerdominierten Branchen - nicht zur Gänze gerecht wird. Demzufolge sehen die befragten Frauen auch im Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. in der Erhöhung der Diversität des Angebots und v. a. auch in der Erweiterung von Öffnungszeiten ein sehr wichtiges Instrument zur Förderung des Unternehmertums von Frauen.

## 4. Merkmale weiblich geführter Unternehmen in männerdominierten Branchen

In diesem Kapitel werden verschiedene Aspekte des Unternehmens beleuchtet und Befragungsdaten analysiert, um so ein umfassendes Bild von selbstständigen Frauen und ihren Unternehmen gewinnen zu können. Dabei werden wiederum Frauen in männerdominierten Bereichen der Gesamtheit aller Unternehmerinnen und Frauen in frauendominierten Bereichen gegenübergestellt.

Befragt nach der Einschätzung ihrer derzeitigen Lage, gibt die Mehrheit der Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen an, sich in einer längeren Phase der Stabilität zu befinden (47 %). 21 % der Frauen schätzen das derzeitige Stadium ihres Unternehmen als Wachstumsphase ein, 15 % meinen ihr Unternehmen sei in einer Phase der Stagnation. Rd. 7 % der befragten Unternehmerinnen sehen ihren Betrieb in einer Konsolidierungsphase, 5 % stehen vor der baldigen Schließung, 4 % vor der Übergabe ihres Unternehmens.<sup>9</sup> Was die Einschätzung zum aktuellen Stadium des Unternehmens betrifft, lassen sich kaum Unterschiede zwischen dem Durchschnitt aller Unternehmerinnen und der speziellen Gruppe von Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen bzw. in frauendominierten Bereichen ausmachen (Grafik 21).

**Grafik 21 Weiblich geführte Unternehmen nach Unternehmensphase, Anteile in %**



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

<sup>9</sup> Unternehmen in der Gründungsphase sind aufgrund des Adressmaterials in der Befragung unterrepräsentiert.

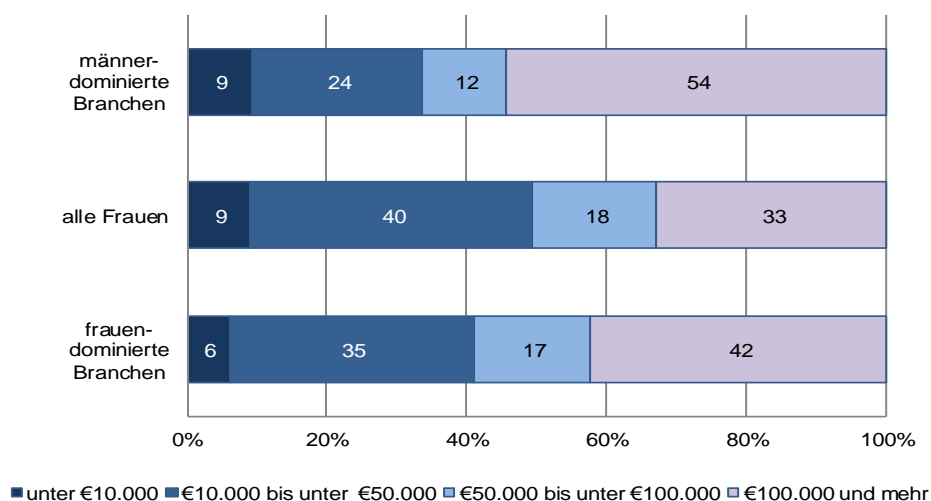


Zwei Drittel (67 %) aller weiblichen Selbstständigen haben laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria keine ArbeitnehmerInnen und werden somit als Ein-Personen-Unternehmen bezeichnet. Bei Männern trifft dies nur auf etwas weniger als die Hälfte (48 %) zu. Daten aus der Leistungs- und Strukturstatistik 2015 der Statistik Austria weisen zudem einen niedrigeren Anteil an weiblichen Selbstständigen in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus.

Auswertungen aus der Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Österreich zeigen, dass der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen in männerdominierten Branchen unter allen Selbstständigen (weiblich und männlich) deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. In frauendominierten Branchen ist der EPU-Anteil jenem der gesamten gewerblichen Wirtschaft sehr ähnlich.<sup>10</sup>

Grafik 22 betrachtet die Unternehmerinnen nach dem Jahresnettoumsatz im Jahr 2016 und zeigt, dass mehr als die (54 %) Hälfte der Unternehmerinnen in männerdominierten Berufen in die Umsatzkategorie € 100.000,- und mehr fällt, aber nur ein Drittel der unternehmerisch aktiven Frauen im Allgemeinen. Auch Unternehmerinnen in frauentypischen Branchen finden sich zu einem geringeren Prozentsatz in der Umsatzkategorie € 100.000,- und mehr. Die gegenüber den übrigen selbstständigen Frauen höheren Umsätze sind unter anderem durch die Betriebsgröße erklärbar.

**Grafik 22 Weiblich geführte Unternehmen nach Jahresnettoumsatz im Jahr 2016, Anteile in %**

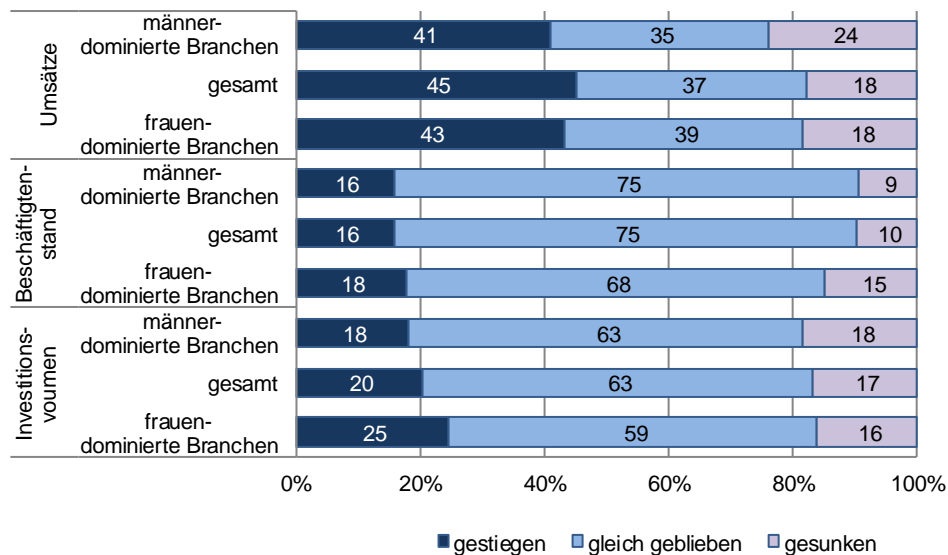


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

<sup>10</sup> Da EPU in der Stichprobe der Befragung unterdurchschnittlich vertreten sind, können aus dieser keine validen Aussagen zur Größe der Unternehmen von Frauen in männer- bzw. frauendominierten Branchen getätigt werden.

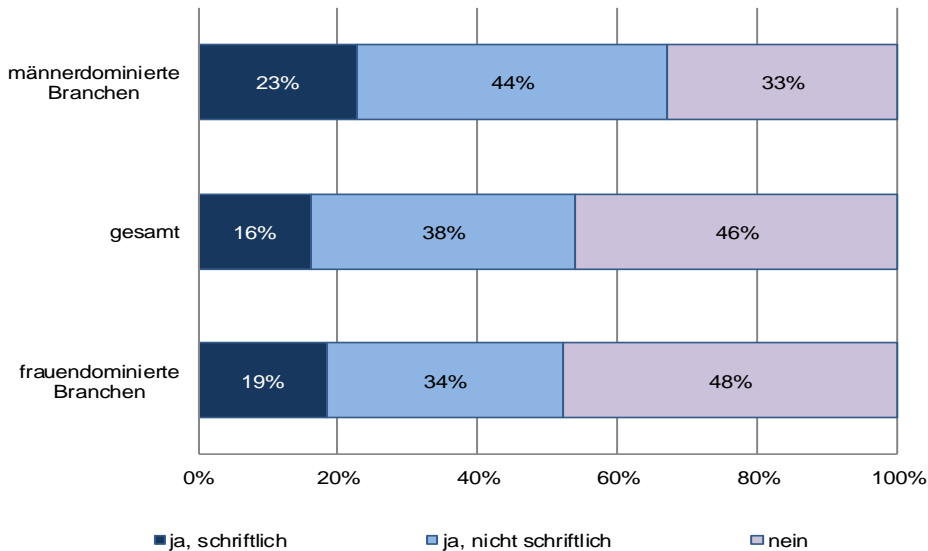
Wie sich die Umsätze, der Beschäftigtenstand sowie das Investitionsvolumen in den vergangenen vier Jahren (2013 bis 2016) im Durchschnitt pro Jahr entwickelt haben, ist aus Grafik 23 ersichtlich. Hier finden sich kaum nennenswerte Unterschiede zwischen Unternehmerinnen gesamt und jenen, die in männer- bzw. frauendominierten Bereichen tätig sind. Rd. 41 % der Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen konnten zwischen 2013 und 2016 ihre Umsätze steigern, 16% ihren Beschäftigtenstand und 18 % konnten Zuwächse im Investitionsvolumen verzeichnen. Alle drei Gruppen von Unternehmerinnen haben zuletzt ihre Umsätze (rd. 35 %), ihre Mitarbeiterzahl (75 %) und ihr Investitionsvolumen (63 %) konstant gehalten.

**Grafik 23 Unternehmerinnen nach der durchschnittlichen jährlichen Entwicklung von Umsätzen, Beschäftigtenstand und Investitionsvolumen, 2013-2016, Anteile in %**



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

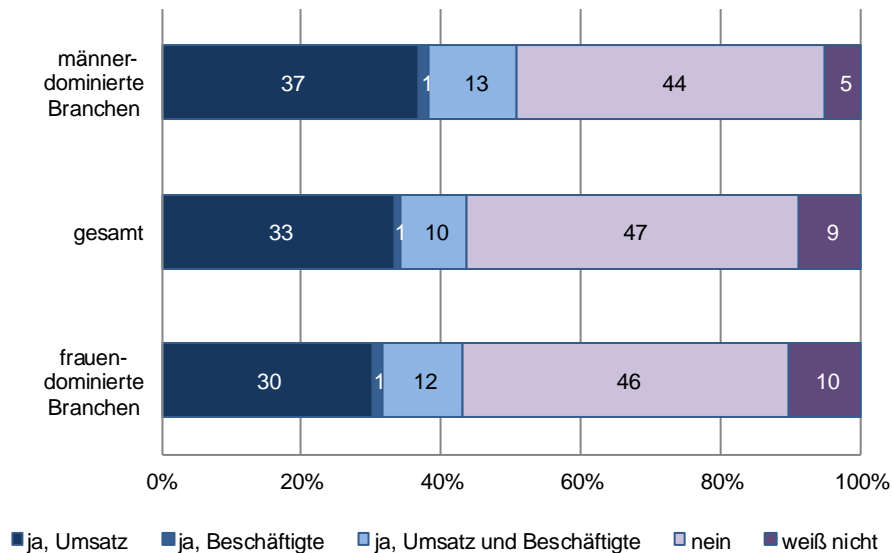
In Hinblick auf die Zukunftsplanung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen und Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen bzw. Unternehmerinnen allgemein. Erstere verfügen weit öfters über einen Strategieplan zur Unternehmensentwicklung, als dies bei den anderen Gruppen der Fall ist. 23 % verfügen über einen Strategieplan in schriftlicher Form, 44 % haben Pläne in nicht schriftlicher Form. Während also zwei Drittel der Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen über einen Strategieplan verfügen, sind es bei den Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen und bei den Unternehmerinnen insgesamt nur etwas mehr als die Hälfte (53 % bzw. 54 %). Umgekehrt hat ein Drittel der hier näher untersuchten Gruppe keine strategischen Pläne, bei allen Unternehmerinnen bzw. Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen ist es fast die Hälfte.

**Grafik 24** Unternehmerinnen nach Vorhandensein eines Strategieplanes zur Unternehmensentwicklung, Anteile in %

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Inwieweit die Unternehmensstrategie Expansionspläne beinhaltet, geht aus Grafik 25 hervor. Dabei zeigt sich, dass Frauen in männerdominierten Branchen etwas häufiger beabsichtigen ihren Umsatz (37 % vs. 33 % vs. 30 %) oder sowohl den Umsatz als auch die Beschäftigung zu steigern (13 % vs. 10 % vs. 12%), als alle selbstständige Frauen bzw. selbstständige Frauen in frauendominierten Bereichen. Kaum eine der Unternehmerinnen plant nur die Aufnahme eines/r neuen Mitarbeiters/in. Demgegenüber haben 44 % (vs. 47 % bzw. 46 % in den Kontrollgruppen) keine Intention ihre Geschäftstätigkeit auszuweiten. Was die Ausweitung der Geschäftstätigkeit betrifft, so beabsichtigen von Frauen geführte Arbeitgeberbetriebe häufiger eine Erhöhung von Beschäftigung und Umsatz, weibliche Ein-Personen-Unternehmerinnen peilen hingegen in erster Linie eine Umsatzsteigerung an. Dies gilt für alle Unternehmerinnengruppen.

**Grafik 25** Unternehmerinnen nach geplanter Erweiterung der Geschäftstätigkeit, Anteile in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

### Zukunftspläne in der Praxis

Über eine klare Wachstumsstrategie berichtet eine Unternehmensberaterin. Ziel ist die Erreichung einer bestimmten Größe und die Erhöhung der Sichtbarkeit am Wiener Markt, um von Großkunden für Großprojekte eingeladen zu werden. Zusammen mit dem Team wurde eine Vision bis Ende 2018 entwickelt. Diese beinhaltet das Ziel von Umsatzsteigerungen und eine Vergrößerung des Teams („*Vielleicht doppelt so groß wie jetzt, aber es müssen nicht tausend Leute sein und auch nicht hundert. Also wir werden wahrscheinlich einmal mit einer Größenordnung zwischen 20 und 30 Mitarbeitern hier sein.*“).

An eine Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeit denkt auch die interviewte Rauchfangkehrerin. Da ihr Sohn nun die Meisterprüfung absolviert hat, möchte sie mit ihm zusammen das Unternehmen vergrößern, eventuell mit einem neuen Standort.

Keine quantitative Ausweitung aber eventuell eine qualitative strebt die Leiterin einer Zimmerei an. Da sie mit rd. 15 MitarbeiterInnen eine schwierige Betriebsgröße hat („*Ist so ein Mittelding, wo man kämpfen muss gegen große Zimmereien, die andere Preise fahren als wir, oder die kleinen, die kaum eine Halle haben, kaum Maschinen, Fuhrpark usw., die einfach von dem her wieder günstiger sind.*“) ist sie auf der Suche nach einer Spezialisierung, um sich von der Konkurrenz abzuheben („*Vielleicht finden wir in Zukunft eine kleine Nische, wo wir uns mehr ausleben können.*“).

Die Leiterin eines Ingenieurbüros berichtet von einem kontinuierlichen Kundenzuwachstum, plant aber mit Ausnahme von PraktikantInnen keine Beschäftigten aufzunehmen.

Keine Expansionspläne hat beispielsweise die Unternehmerin, die einer Spenglerei vorsteht. Die Gründe sind mannigfaltig: Sie hat ein politisches Amt inne und braucht daher auch Zeit für diese Nebentätigkeit. Bei einer Ausweitung ihrer Werkstatt müsste sie ihren Betriebsstandort in einem Bauerhaus im Ort aufgeben und an den Stadtrand ziehen (*„Wir haben da wirklich ein nette kleine Werkstatt, ich mach da mal ein Museum daraus, und für uns reicht es.“*). Zudem möchte sie, soweit es die Gesundheit es erlaubt, den Betrieb auch im Pensionsalter weiterführen, daher möchte sie weiterhin einen überschaubaren Betrieb.

Die Unternehmerin aus dem IT-Bereich denkt aus Qualitätssicherungsgründen mit Ausnahme einer administrativen Assistenz nicht an die Aufnahme von MitarbeiterInnen (*„Die Sache ist die, das einfach meine Qualität und Leistung sehr von mir persönlich abhängt.“*). Bei größeren Aufträgen arbeitet sie lieber mit anderen Selbstständigen und lagert Arbeiten, die nicht in ihrem Kernbereich fallen, aus.

## 5. Digitalisierung

Digitalisierung ist ein Megatrend unserer Zeit, der sich auf die Gesellschaft als Ganzes und damit auch auf heimische Unternehmen auswirkt. Unter Digitalisierung wird die zunehmende Durchdringung aller Lebensbereiche und insbesondere von Betriebsabläufen mit Informations- und Kommunikationstechnologien verstanden. Die Europäische Kommission geht etwa davon aus, dass der intelligente Einsatz von IKT durch Unternehmen den zentralen Erfolgsfaktor schlechthin für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschafts- bzw. Unternehmenswachstum darstellt. Nicht zuletzt die durch große Unternehmen getriebene Digitalisierung ihrer Wertschöpfungsnetzwerke erfordert auch von kleinen Unternehmen die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten des IKT Einsatzes.

Unter den Begriff „Digitalisierung“ fallen jedoch nicht nur umfassende Erweiterungen von Produktionsprozessen mithilfe selbststeuernder, vernetzter Maschinen etc., welche in erster Linie (größere) Unternehmen des produzierenden Gewerbes betreffen. Digitalisierung umfasst vielmehr auch den Einsatz mobiler Endgeräte im Tagesgeschäft, die Nutzung innovativer Vermarktungswege sowie Lieferbeziehungen, die Einbettung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in Geschäftsmodellen usw. Somit ist dieser (Mega-)Trend für Unternehmen aller Branchen und Größenklassen relevant und entscheidend, um potenzielle Wettbewerbsvorteile nutzbar zu machen und konkurrenzfähig zu bleiben.

Im Kontext der vorliegenden Analyse der österreichischen Unternehmerinnen, umfasst der Begriff Digitalisierung die Nutzung von IKT als Werkzeug im Tagesgeschäft von weiblich geführten Unternehmen, d.h. die gezielte Einbettung von IKT in diverse Bereiche des jeweiligen Unternehmens.

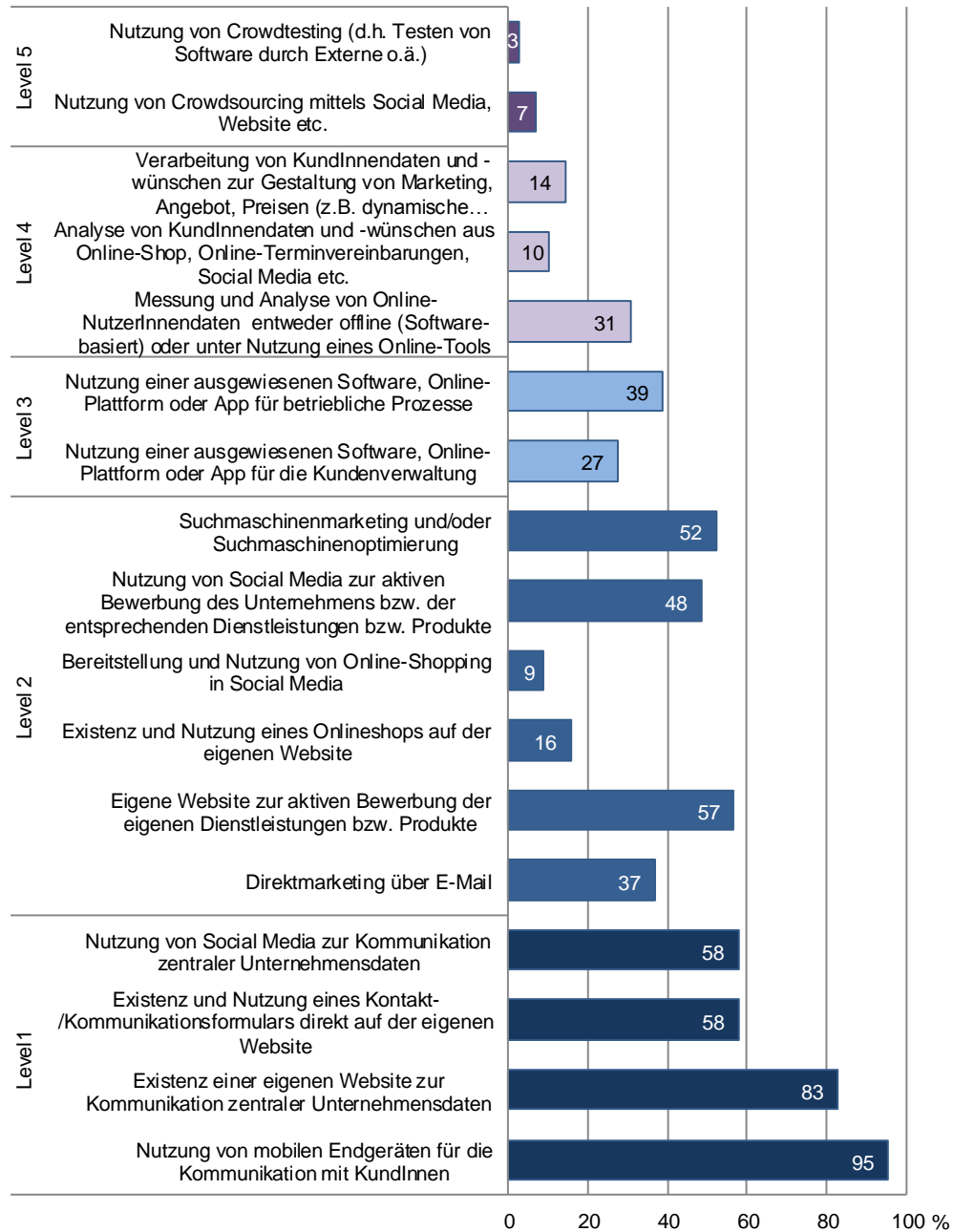
## 5.1. Digitalisierung von weiblich geführten Unternehmen

Um die Bedeutung von Digitalisierung für selbstständige Frauen in Österreich<sup>11</sup> insgesamt zu erfassen, wurden 17 verschiedene Elemente bzw. Technologien definiert und zu 5 Ebenen (Stufen) der Digitalisierung zugeordnet. Anschließend wurden die entsprechenden Anteile der Nutzung dieser Elemente / Technologien durch Unternehmen erhoben. Die Stufen entsprechen dabei einerseits steigender Komplexität im Umgang mit IKT und andererseits einer steigenden Integration von IKT in die Unternehmen.

Insgesamt weisen 99 % der von Frauen geführten Betrieben Zeichen für eine Digitalisierung auf; 1 % kann demzufolge als Digitalisierungsverweigerer bezeichnet werden. Die nachfolgende Grafik zeigt die Anteile der weiblich geführten Unternehmen, die angegeben haben, die jeweiligen Elemente, Technologien und Tools einzusetzen. Diese sind zudem bereits den fünf vordefinierten Stufen der Digitalisierung zugeordnet (siehe unten). Deutlich wird zunächst das erwartete Ergebnis, dass mit steigender Digitalisierungsstufe der Anteil der Unternehmen abnimmt. Dabei wird allerdings auch ersichtlich, dass bestimmte Elemente innerhalb einer Digitalisierungsstufe deutlich häufiger auftreten als andere. So nutzen beispielsweise 30 % der Unternehmerinnen die Messung und Analyse von Online-NutzerInnenendaten entweder offline (Software-basiert) oder unter Nutzung eines Online-Tools, aber nur 14 % der befragten Frauen verwenden Tools zur Verarbeitung von KundInnenendaten und -wünschen zur Gestaltung von Marketing, Angebot, Preisen (z.B. dynamische Preisgestaltung).

<sup>11</sup> Für die Analysen zur Digitalisierung wurden die Antworten aller Unternehmerinnen ungeachtet der Branchenzugehörigkeit herangezogen.

**Grafik 26 Übersicht über die Nutzung von Digitalisierung in Frauenbetrieben, Anteile in %**



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

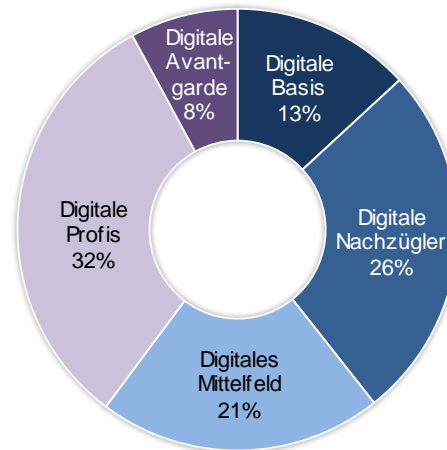


In der Folge werden die oben genannten und ausdifferenzierten Stufen der Digitalisierung entsprechend bezeichnet:

- Stufe 1: Digitale Basis (d.h. die Grundausstattung für Digitalisierung existiert zumindest ansatzweise). Hier ist auch die kleine Gruppe der sogenannten Digitalisierungsverweigerer inkludiert.
- Stufe 2: Digitale Nachzügler (d.h. Merkmale einer Digitalisierung in Ansätzen)
- Stufe 3: Digitales Mittelfeld (d.h. Nutzung von IKT, die mehr oder weniger dem State of the Art entspricht)
- Stufe 4: Digitale Profis (d.h. Nutzung echter Digitalisierungselemente)
- Stufe 5: Digitale Avantgarde (d.h. die tiefe Integration von Digitalisierung ins Geschäftsmodell bzw. die Ausrichtung letzteres an den Möglichkeiten digitalisierter Wertschöpfungsnetzwerke)

Aufgrund der stark unterschiedlichen Relevanz von Digitalisierung für bestimmte Branchen (die Relevanz eines Online-Shops etwa ist für Dienstleistungsunternehmen naturgemäß gering oder nicht vorhanden), wurden Unternehmen derjenigen Digitalisierungsstufe zugeordnet, für die sie zumindest ein Element als genutzt angegeben haben. Die folgende Grafik zeigt die entsprechende Verteilung der Frauenbetriebe auf diese Stufen. Etwa 13 % der befragten Unternehmerinnen können der digitalen Basis zugerechnet werden, weitere 16 % gelten als digitale Nachzügler. Etwas mehr als jede fünfte Unternehmerin (21 %) liegt im digitalen Mittelfeld, d.h. sie nutzt eine ausgewiesene Software, Online-Plattform oder App für betriebliche Prozesse oder die Kundenverwaltung. Knapp ein Drittel der Unternehmerinnen zählt zu den digitalen Profis, indem sie z. B. KundInnen- und NutzerInnenanalysen durchführen. Etwa 8 % der selbstständig tätigen Frauen nutzt entweder Crowdfunding oder Crowdsourcing und gehört somit zur digitalen Avantgarde.

**Grafik 27** Digitalisierungslevel österreichischer Unternehmerinnen, 2017, Anteile in %



Quelle: Unternehmerinnenbefragung 2017, KMU Forschung Austria

### **Digitalisierung in der Praxis – Pro und Kontra**

#### ***Beispiel Reinigungsfirma (rd. 300 Beschäftigte)***

Basis ist eine eigens für das Unternehmen geschriebene Software. Jeder Objektleiter / jede Objektleiterin hat ein Smartphone, mit dem er auf alle wichtigen Organisationstools Zugriff hat und den Arbeitsablauf dokumentieren kann. Es gibt für jeden Arbeitsplatz eine Arbeitsplatzbeschreibung und einen Revierplan. Die Arbeitsplätze sind wiederum den jeweiligen MitarbeiterInnen zugeordnet.

Die KundInnen können jederzeit online sehen, wer (mit Namen und Foto) bei ihnen arbeitet, welche Produkte, Maschinen und Geräte in Verwendung sind und was an welchem Wochentag gereinigt wird. Zudem ist die Qualitätskontrolle von den KundInnen einsehbar, d. h. sie können nachvollziehen, wenn bei der Qualitätskontrolle etwas beanstandet und ein Nachcheck angeordnet bzw. die Reinigungskraft unterwiesen wurde hier nochmals tätig zu werden. Dies unterstützt die Zertifizierungen, die in einigen Bereichen notwendig sind (z. B. Lebensmittelbereich), da alle benötigten Unterlagen auf Knopfdruck verfügbar sind. Hier stellt das System einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil dar. Zudem gibt es einen Online-Störmelder. Wenn die Reinigungskräfte z. B. ein defektes Licht oder Ähnliches entdecken, wird dies gleich ins System eingespeist und die KundInnen bekommen die Information sofort.

Aber auch für die interne Kommunikation ist die automatische Informationsverarbeitung in Form des Personaltools von großem Vorteil. Die Objektleiter erledigen über das Tool Krank-, Gesundheits- und Urlaubsmeldungen ihrer MitarbeiterInnen. Wenn MitarbeiterInnen gesucht werden, geschieht dies auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung und den arbeitssuchenden Personen kann ganz genau gesagt werden, wo und wie viele Stunden sie welche Tätigkeit verrichten müssten. Auch ist so der Arbeitsvertrag leicht zu generieren.

***Beispiel Rauchfangkehrerin (rd. 10 Beschäftigte)***

Die Digitalisierung hat auch in Bereichen Einzug, an die man beim Stichwort Digitalisierung nicht spontan denken würde. In einem RauchfangkehrerInnenbetrieb wurden z. B. digitale Kehrbücher eingeführt, die auf das Smartphone der MitarbeiterInnen gespielt werden, und anzeigen, wann wo gekehrt werden soll. Allerdings gibt es bei den älteren MitarbeiterInnen großen Widerstand, da diese digitalen Kehrbücher auch der unmittelbaren Dokumentation der Arbeiten dienen, was die Kontrollmöglichkeit deutlich erhöht.

***Beispiel Speziallebensmittelhandel (rd. 20 Beschäftigte)***

Das Unternehmen hat Stammkundenkarten, eine Kundenkartei, eine Internet- und Facebookseite. Die Unternehmerin würde gerne noch andere Bereiche digitalisieren, die dazu benötigte Fachkraft, die dann ausschließlich für diese Bereiche verantwortlich wäre, rechnet sich bei der Größe des Unternehmens aber nicht.

***Beispiel Unternehmensberatung (rd. 20 Beschäftigte)***

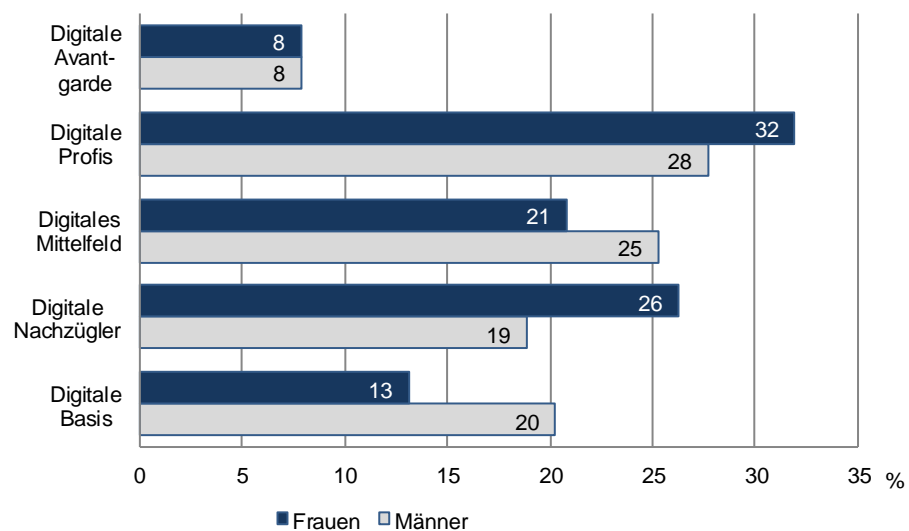
Die Notwendigkeit und Nutzung von digitalen Tools ist sehr stark von der jeweiligen Klientel abhängig. Bei Beratungen von internationalen KundInnen mit Standorten in mehreren Ländern sind z. B. virtuelle Treffpunktplattformen ein großes Thema. Aber auch im nationalen Kontext wird beispielsweise Coaching über Skype in Anspruch genommen.

***Beispiel Zimmerei (rd. 15 Beschäftigte)***

Die Leiterin eines Zimmereibetriebs berichtet, dass im Baubereich viel über das Tablet auf der Baustelle, elektronische Pläne in 3D etc. geredet wird, der Weg dorthin sei aber noch weit. Noch gehen die Architekten mit den Plänen aus Papier auf die Baustelle und dann wird das erst im Büro auf den Computer übertragen. Sie berichtet auch von einem besuchten Seminar für Unternehmerinnen zum Thema Baustelle der Zukunft, aber auch dort waren sich die ExpertInnen nicht sicher, ob und wie schnell das alles kommt.

Betrachtet man den Grad der Digitalisierung nach Geschlecht (Grafik 28), so sind durchaus Unterschiede erkennbar: zwar zählen je 8% der männlichen und weiblichen Unternehmer zur digitalen Avantgarde, allerdings können mehr Frauen (32 %) als Männer (28 %) als digitale Profis bezeichnet werden. Ein Viertel der selbstständigen Männer liegt im digitalen Mittelfeld, dies trifft auch auf 21 % der Frauen zu. Unter den digitalen Nachzüglern finden sich 26 % Unternehmerinnen aber nur 19 % der Unternehmer. Ein Fünftel der befragten Männer sowie 13 % der Frauen kann der digitalen Basis zugerechnet werden. Diese haben noch enormen Aufholbedarf in punkto Digitalisierung, um auch weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben.

**Grafik 28** Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Geschlecht, Anteile in %



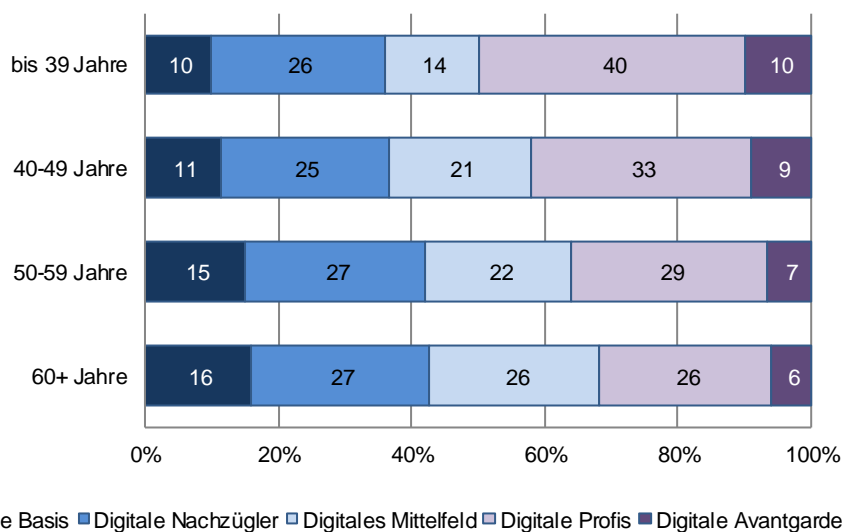
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Im Folgenden werden auf der Basis von Kreuzung mit anderen Variablen Auswertungen erörtert, die Muster und Erklärungsansätze bieten können, welche den Status der Digitalisierung interpretieren helfen.

## 5.2. Differenzierung der Digitalisierung in weiblich geführten Unternehmen

Betrachtet man die fünf Stufen der Digitalisierung nach dem Alter der Unternehmerin, so zeigt sich ein erwartbares Ergebnis: Mit abnehmendem Alter kommt es zu einer Verschiebung weg von der digitalen Basis hin zur digitalen Avantgarde: Während die Hälfte der unter 40-Jährigen zumindest die vierte Digitalisierungsstufe erreichen (40 % digitale Profis, 10 % digitale Avantgarde), tun dies nur 32 % der Altersgruppe 60+. Auffallend ist, dass die digitalen Nachzügler in allen Altersgruppen in etwa gleich stark vertreten. Dies deutet darauf hin, dass über alle Altersgruppen hinweg in etwa ein Viertel der selbstständigen Frauen Suchmaschinenmarketing oder Direktmarketing über E-Mail betreiben bzw. einen Onlineshop nutzen oder Social Media bzw. eine eigene Website nutzen um ihre Produkte bzw. Dienstleistungen zu bewerben. Anders verhält es sich mit dem digitalen Mittelfeld, dem nur 14 % der unter 40-Jährigen Unternehmerinnen angehören aber ein nahezu doppelt so hoher Anteil der Altersgruppe 60+ (siehe Grafik 29).

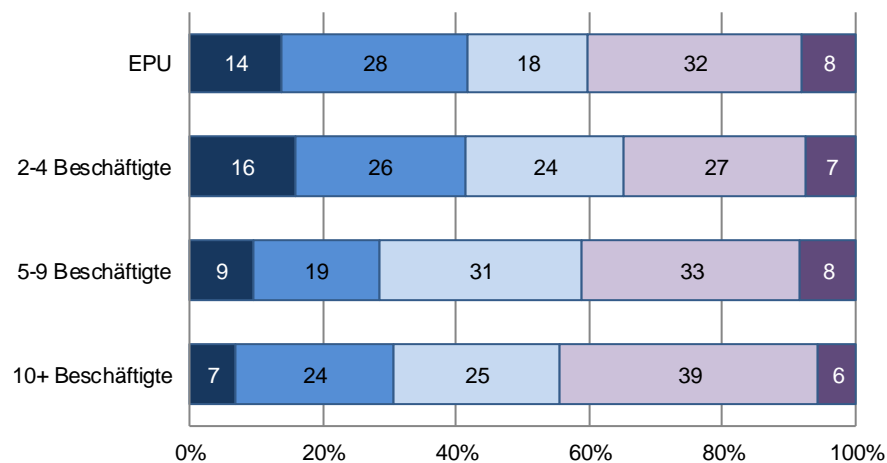
**Grafik 29** Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Alter der Unternehmerin, Anteile in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

In Grafik 30 sind weiblich geführte Unternehmen nach der Unternehmensgröße sowie dem Digitalisierungsgrad dargestellt. Es zeigt sich, dass in größeren Unternehmen tendenziell ein höherer Digitalisierungslevel erreicht wird als in kleineren Betrieben. Während 14 % der Ein-Personen-Unternehmen (EPU) zur digitalen Basis zählen, tun dies nur halb so viele Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten. Umgekehrt erreichen 45 % der Frauenbetriebe ab zehn Beschäftigten zumindest den Level digitale Profis, aber nur 34 % der Unternehmen mit 2-4 Beschäftigten (EPU: 40 %). Mittelbetriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten sind aufgrund ihrer geringen Fallzahlen nicht extra ausgewiesen, befinden sich aber ausschließlich in den höchsten beiden Digitalisierungsstufen.

**Grafik 30** Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Unternehmensgröße, Frauenbetriebe, Anteile in %



■ Digitale Basis ■ Digitale Nachzügler □ Digitales Mittelfeld □ Digitale Profis ■ Digitale Avantgarde

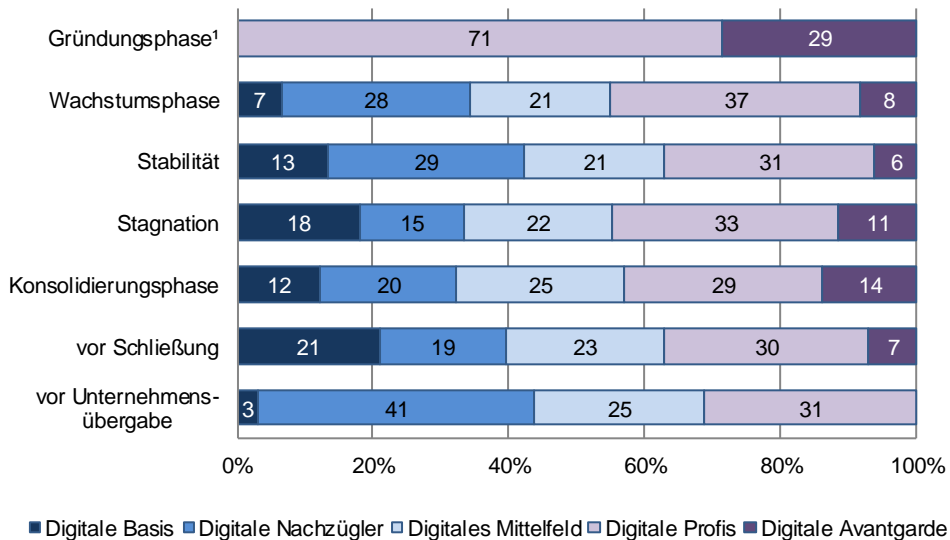
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Grafik 31 gibt den erreichten Digitalisierungsgrad nach der Phase, in dem sich ein Unternehmen laut Selbsteinschätzung der befragten Frauen befindet, wieder. Unternehmen in der Gründungsphase finden sich dabei ausschließlich in den höchsten Digitalisierungsstufen.<sup>12</sup> Das andere Extrem bilden kurz vor der Unternehmensübergabe, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil (41 %) an digitalen Nachzüglern aufweisen, in der höchsten Digitalisierungsstufe aber gar nicht vertreten sind. In den Phasen dazwischen lässt sich kein eindeutiges Muster erkennen: Unternehmen, die sich in einer längeren Phase der Stagnation (11 %) bzw. in einer Konsolidierungsphase (14 %) befinden zählen häufiger zur digitalen Avantgarde als Unternehmen in der Wachstums- (8 %) oder in der Stabilitätsphase (6 %). Un-

<sup>12</sup> Dieses Ergebnis ist jedoch nur indikativ und nicht repräsentativ, da die Fallzahl in dieser Unternehmensgruppe zu klein ist.

ternehmen, die sich kurz vor der Schließung befinden weisen den größten Anteil (21 %) an digitaler Basis auf, während nur 7 % der Unternehmen in der Wachstumsphase in diese Stufe der Digitalisierung fallen.

**Grafik 31** Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Phase des Unternehmens, Frauenbetriebe, Anteile in %

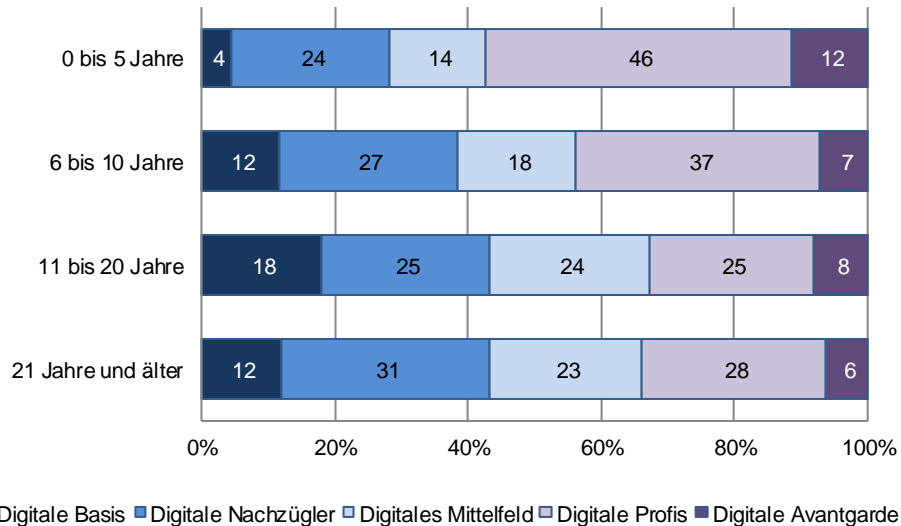


<sup>1</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Ergebnisse nur indikativ und nicht repräsentativ.

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Betrachtet man den höchsten erreichten Digitalisierungsgrad nach Alter des Unternehmens (Grafik 32), so ist erkennbar, dass jene Unternehmen, die erst in den letzten fünf Jahren gegründet wurden, einen deutlich höheren Digitalisierungsgrad aufweisen: 46 % dieser Unternehmen zählen zu den digitalen Profis, 12 % zur digitalen Avantgarde. Hier sind natürlich auch jene Unternehmen vertreten, die sich in der Gründungsphase befinden (siehe Grafik 28). Von jenen Frauenbetrieben, die seit sechs bis zehn Jahren existieren, entfallen 37 % auf die zweithöchste Digitalisierungsstufe, in älteren Unternehmen liegt der Anteil in dieser Stufe dagegen bei 25 % (11 bis 20 Jahre) bzw. 28 % (21 Jahre und älter).

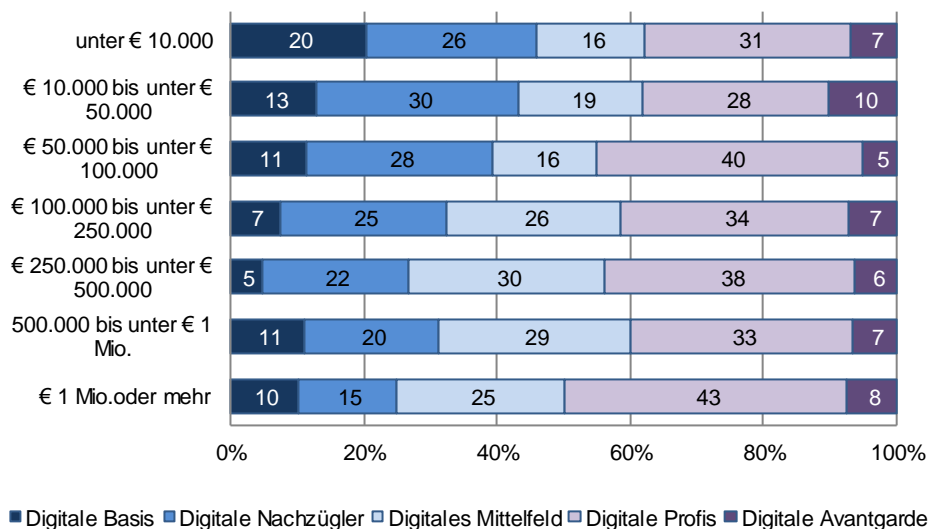
**Grafik 32** Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Alter des Unternehmens, Frauenbetriebe, Anteile in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

Was die Umsätze der Frauenbetriebe betrifft, so zeigen sich Diskrepanzen nicht so sehr in der höchsten Digitalisierungsstufe, sondern am unteren Ende der Digitalisierungs-Skala: Während die digitale Basis und die digitalen Nachzügler in der Umsatzklasse unter 10.000 Euro gemeinsam noch 46 % ausmachen, so beträgt ihr Anteil in der Umsatzklasse ab einer Million Euro nur mehr 25 %.

**Grafik 33** Höchster erreichter Digitalisierungslevel nach Umsatzklasse, Frauenbetriebe, Anteile in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017



## 6. Schlussfolgerungen

Rd. ein Drittel der Unternehmen wird von Frauen geführt, Frauen sind somit unter den UnternehmerInnen und Selbstständigen unterrepräsentiert. Zudem gibt es deutliche Branchenpräferenzen: Während im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich der sonstigen persönlichen Dienstleistungen und in der Beherbergung und Gastronomie (mehr als) die Hälfte der Unternehmen von Frauen geführt werden, ist es z. B. im Baugewerbe nicht einmal jedes zwanzigste Unternehmen. Auch im Bereich Verkehr, Information/Kommunikation, in der Produktion, im Finanz- und Immobiliensektor sowie in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen liegt der Frauenanteil bei rd. 25 % bzw. deutlich darunter. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen auch kaum Bewegung hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Segregation. So blieb der Frauenanteil der Selbstständigen in männerdominierten Branchen seit 2010 unverändert bei rd. 12 % und nur in einzelnen Branchen (z. B. Ingenieurbüros, Baunebengewerbe, Unternehmensberatung/IT) steigt der Frauenanteil geringfügig. Unter den Start-ups sind Frauen noch deutlicher unterrepräsentiert: der European Startup Monitor geht von einem Frauenanteil 2016 von 7,1 % aus, hier ist die Entwicklung sogar negativ (2015: 15,5 %).

Eine Erklärung für den geringeren Anteil von Unternehmerinnen in bestimmten Branchen bietet die Analyse der geschlechtsspezifischen Ausbildungswege. Gerade in männerdominierten Branchen spielt die Lehre eine große Rolle, und Männer wählen auch deutlich häufiger diesen Ausbildungsweg. Der Frauenanteil unter den Lehrlingen liegt bei rd. einem Drittel. Bei Betrachtung der weiblichen und männlichen Lehrlinge nach ihrer Verteilung nach Sparten zeigen sich deutliche Unterschiede: Die männlichen Lehrlinge werden vorwiegend in den Sparten Gewerbe/Handwerk (50 %) und Industrie (18 %) ausgebildet, die weiblichen Lehrlinge in den Sparten Handel (27 %), Gewerbe/Handwerk (26 %) und Tourismus/Freizeitwirtschaft bzw. sonstige Lehrberechtigte (freie Berufe) (jeweils 13 %). Die geringsten Anteile an weiblichen Lehrlingen finden sich in Lehrberufen im Baunebengewerbe, in der Bauinstallation, im Kfz-Bereich und in der IT. Hier zeigt die Entwicklung, dass die geschlechtsspezifische Segregation am Lehrstellenmarkt zwar fortbesteht, aber Frauen sehr langsam in männliche Domänen vordringen: Mehr als die Hälfte der Lehrberufe, in denen Mädchen unterdurchschnittlich vertreten sind, verzeichnet zwischen 2010 und 2016 eine Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge, in mehr als 60 % der Lehrberufe mit (über-)durchschnittlichem Frauenanteil sinkt dieser.

Auch bei der tertiären Ausbildung zeigen sich die unterschiedlichen Präferenzen der Geschlechter. Der Frauenanteil an den Studierenden in MINT-Fächern an öffentlichen Universitäten liegt bei 34 %, in den übrigen Ausbildungsfeldern bei 61 %. An österreichischen Fachhochschulen ist der Frauenanteil in MINT-Fächern mit 23 % noch niedriger. Zudem sind Frauen im MINT-Kernbereich Technik und Infor-

matik noch deutlicher unterrepräsentiert, mehr Frauen sind in den MINT-Randbereichen Naturwissenschaft/Mathematik bzw. Architektur/Bauingenieurwesen zu finden. Eine Längsschnittanalyse zeigt zudem, dass sich der Frauenanteil in MINT-Fächern kaum verändert.

Unternehmerinnen gehen vor ihrer selbstständigen Tätigkeit meist einer unselbstständigen Tätigkeit nach. Allerdings gründen Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen weitaus häufiger aus einer Führungsposition in der unselbstständigen Tätigkeit heraus als Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen bzw. alle Unternehmerinnen insgesamt. Auch weisen Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen mehr Berufs- und v. a. Branchenerfahrung beim Start ihres Unternehmens auf als die Vergleichsgruppen.

Die Gründungsmotive sind in allen Gruppen sehr ähnlich, wobei Pull-Faktoren überwiegen. Push-Faktoren wie die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz und der Mangel an Aufstiegschancen werden von Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen deutlich häufiger genannt. Damit zeigen sich eine grundsätzliche Zufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in männerdominierten Bereichen, die sich im Anschluss selbstständig gemacht haben.

Der Schritt in die Selbstständigkeit erfolgt überwiegend durch Neugründung. Frauen in männerdominierten Branchen setzen bei der Gründung bzw. der Nachfolge öfter auf ein Team als Unternehmerinnen insgesamt oder Unternehmerinnen in frauendominierten Bereichen. Bei näherer Betrachtung der Nachfolgen fällt zudem auf, dass Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen wesentlich öfter familienintern die Nachfolge angetreten sind. Das Interesse an einer Tätigkeit in einer männerdominierten Branche erfolgte hier wohl über Vorbilder (in diesem Fall die Eltern) im nahen Umfeld.

Obwohl mehrheitlich Solo-Selbstständige, sind Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen etwas häufiger Mehrfachunternehmen und Silverpreneure als Unternehmerinnen insgesamt. Hier wird der Einfluss der Branche sichtbar, bei einem Vergleich von Unternehmerinnen und Unternehmern zeigt sich, dass auch Männer häufiger Mehrfachunternehmer sind bzw. zu den Silverpreneuren zählen.

Bei der Definition von Erfolg gibt es wenig Unterschiede zwischen den Gruppen, doch wird von Frauen in männerdominierten Bereichen etwas öfter Wachstum genannt, ebenso wie die Zufriedenheit mit Geschäftspartnern. Dagegen spielt der Faktor Freude an der Arbeit eine geringere Rolle.

Die Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen zeigen sich etwas zufriedener mit der Einkommenssituation und v. a. mit der sozialer Absicherung als die Unternehmerinnen insgesamt. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass diese deutlich häufiger in der Umsatzgrößenklasse € 100.000 und mehr vertreten sind.

Hinsichtlich der Zukunftsplanung zeigen sich Unternehmerinnen in männerdominierten Branchen deutlich wachstumsorientierter und streben öfter Umsatzsteigerung oder Umsatz- und Beschäftigtensteigerung (v.a. Arbeitgeberbetriebe) an. Auch verfügen diese weitaus häufiger über Strategiepläne.

Als größte Herausforderungen sehen Unternehmerinnen in einem männlichen Umfeld, dass oftmals ihre fachliche Kompetenz in Frage gestellt wird. Auch wird insgesamt die fehlende Akzeptanz von jungen Menschen in Führungspositionen beklagt. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zwar einerseits ein Motiv für die selbstständige Tätigkeit, andererseits wird diese als Drahtseilakt bezeichnet.

Diese Befunde zeigen, dass es bereits viele Facetten weiblichen Unternehmertums gibt. Allerdings wird die Vielfalt der Branchen von Frauen nur unzureichend genutzt, mit allen Konsequenzen hinsichtlich Wachstumschancen, Einkommenssituation und in weiterer Folge auch Altersvorsorge. Um das gesamte Potenzial von (zukünftigen) Unternehmerinnen auszuschöpfen, gilt es, die Optionen für die Zielgruppe zu vergrößern und die geschlechtsspezifische Segregation, die sich auch bei selbstständigen Frauen zeigt, aufzuweichen. Die folgenden Veränderungen von Rahmenbedingungen und Initiativen können dazu beitragen, dass Frauen sich verstärkt in männerdominierten Bereichen selbstständig machen bzw. dass solche Unternehmerinnen besser gefördert werden:

Da Unternehmerinnen in männerdominierten Bereichen bei der Gründung über viel Branchenerfahrung verfügen, muss zunächst mehr Frauen der Weg in männerdominierte Branchen geebnet werden. Dies geschieht zu einem Großteil über die **Ausbildung**. Die geschlechtsspezifischen Ausbildungswege gilt es zu überwinden. Dies betrifft die **Lehre**, da gerade in männerdominierten/technischen Bereichen der Weg zur Selbstständigkeit häufig über die Lehre führt. Ein Blick auf die Lehrlingsstatistik zeigt zwar ein etwas gestiegenes Interesse von Mädchen an „Männerberufen“, das Tempo der Entwicklung ist aber sehr gemächlich. Zudem bleibt der Run auf frauentypische Lehrberufe die Regel, eine Kehrtwende ist noch nicht gelungen. Die bisher gesetzten Initiativen (z. B. „youngFIT“ und „Peer to Peer“ in Wien, „Mädchen Lehre Technik“ in Kärnten, „Open Mint“ in der Steiermark) sollten daher kritisch geprüft und bei positiver Evaluierung ausgebaut bzw. adaptiert werden sowie Organisationen, die hier tätig sind, massiv unterstützt werden. Wichtig sind in jedem Fall Maßnahmen, die schon vor dem Entscheidungsprozess zu einem Lehrberuf einsetzen. Bei den berufspraktischen Tagen in den Neuen Mittelschulen/Polytechnischen Schulen wäre verstärkt darauf zu achten, die geschlechtsspezifische Berufswahl nicht zu verstärken und Mädchen zu motivieren, Betriebe in männerdominierten Bereichen zu wählen. Es sollte versucht werden, vermehrt Betriebe in männerdominierten/technischen Bereichen, die von Frauen geführt werden bzw. in denen Frauen tätig sind, zu rekrutieren. Und in Vorbereitung auf diese sollten die geschlechtsspezifische Berufswahl und ihre Folgen einen Fokus

bilden. Ergänzend sollten längere geförderte Praktika für Schülerinnen zur Perspektivenerweiterung beitragen.

Auch die **HTL** sind nach wie vor eine Männerdomäne. Informationsoffensiven in AHS-Unterstufen und Neuen Mittelschulen sowie Schnuppertage nur für Mädchen, wie sie einige HTL schon anbieten, können hier einen wertvollen Beitrag leisten, damit Mädchen die Entscheidung für einen untypischen Ausbildungsweg erleichtert wird. Augenmerk sollte auch auf die **universitäre Ausbildung** gelegt werden. Die meisten Technikstudien sind nach wie vor Männerdomänen, auch hier ist die Berufsorientierung v. a. in der AHS-Oberstufe für Mädchen zu verbreitern ebenso wie die Studienberatung an den Universitäten. Hier ist großes Augenmerk auf den MINT-Kernbereich zu legen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, die aber für den Wirtschaftsstandort von besonderer Bedeutung sind (Binder et al., 2017). Dabei gilt es, differenzierte Berufsbilder zu kommunizieren und veralteten Vorstellungen von den Tätigkeiten in diesen Berufsfeldern entgegenzutreten sowie an die Erwartungen von Frauen anzuknüpfen (z. B. InformatikerIn als sozialer Beruf mit häufigem KundInnenkontakt).

An den (technischen) **Universitäten und Fachhochschulen** selbst gilt es, die unterschiedlichen Vorkenntnisse der StudienanfängerInnen in der Gestaltung der Curricula stärker zu berücksichtigen. So könnten Frauen von Vorbereitungssemestern für AHS-AbsolventInnen in Studien des MINT-Kernbereichs besonders profitieren und ihre Erfolgsquote deutlich erhöhen. Zur Förderung der Selbstständigkeit sind mehr als bisher (verpflichtende) Veranstaltungen zu Entrepreneurship (v. a. betriebswirtschaftliches und rechtliches Know-how) in die Curricula zu inkludieren.

Insgesamt ist festzuhalten, dass in Österreich bereits zahlreiche Initiativen zur Stärkung des MINT-Bereichs im Allgemeinen, v. a. im Bereich Bewusstseinsbildung, und zur Gewinnung von Frauen für diesen Bereich im Besonderen gesetzt werden. Allerdings werden diese Maßnahmen nur selten evaluiert und deren Wirkungen bleiben daher unklar. Bei den Lehrlingen steigt das Interesse von Mädchen an technischen Berufen nur sehr langsam, im tertiären Bereich bleiben die Frauenanteile v. a. im MINT-Kernbereich konstant niedrig. Es sind daher alle gesetzten Einzelmaßnahmen kritisch zu hinterfragen und eine **Gesamtstrategie** anzudenken (Binder et al., 2017).

Alle Maßnahmen zur **Durchbrechung der gläsernen Decke** erhöhen die Anzahl an potenziellen Unternehmensgründungen von Frauen, v. a. in männerdominierten Bereichen. Programme für weibliche Führungskräfte, Mentoring-Programme für Frauen und Netzwerkaktivitäten von weiblichen Nachwuchsführungskräften sind dabei zu fördern. Ebenso müssen Initiativen zur Bewusstseinsbildung gesetzt werden, dass Führen auch in Teilzeit möglich ist und eine Führungsposition mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist, wenn möglich mittels Role Models (siehe unten). Die Studie hat gezeigt, dass Unternehmerinnen in diesem Bereich über viel Führungserfahrung verfügen. Eine Übernahme von Leitungsfunktionen bringt die

Erweiterung von Führungskompetenzen und die Übernahme von Verantwortung mit sich, wie sie als Unternehmerin gefragt sind. Zudem vergrößert das in der Regel damit einhergehende höhere Einkommen den finanziellen Spielraum für die Unternehmensgründung. Ein Mehr an weiblichen Führungskräften sollte zudem zu einer größeren gesellschaftlichen Akzeptanz von „Chefinnen“ führen.

Dazu können auch Role Models beitragen. Unternehmerinnen im Allgemein und solche, die in männerdominierten/MINT-Branchen aktiv sind, im Besonderen müssen verstärkt vor den Vorhang geholt werden. Diese können auch als Ersatz für fehlende Familienvorbilder dienen, da die Studie gezeigt hat, dass Vorbilder im Umfeld den Weg in frauenuntypische Branchen und in die Selbstständigkeit ebnen können. Wichtig ist es allerdings, **realistische Role Models** zu präsentieren, damit diese als Identifikationsfiguren dienen können. Hierbei könnten bestehende Initiativen wie die Aktion „Unternehmerin macht Schule“ weiter ausgebaut und für diese verstärkt Unternehmerinnen in MINT-Bereichen gewonnen werden.

Neben männerdominierten Bereichen im Gewerbe werden MINT-Branchen, aber auch die Startup-Szene als von „Männerbünden“ dominiert gesehen, in der Frauen nicht akzeptiert werden. Die Förderung der **Vernetzung** dieser Frauen ist hier von großer Bedeutung, aber auch **Mentoring-Programme**. In den Netzwerken und mithilfe von MentorInnen können Strategien erarbeitet werden, wie Frauen sich in einem männerdominierten Umfeld behaupten können. Weibliche Netzwerke tragen zur Sichtbarkeit der Minderheit bei und können frauenspezifische Unterstützung anbieten (z. B. die Initiative Female Founders für weibliche Startups).

Da die häufigste Betriebsgröße von Frauen EPU sind, ist jede EPU-Förderung auch indirekt Frauenförderung. Dabei kommt der **Wachstumsförderung** eine besondere Rolle zu, da es die Optionen in der unternehmerischen Gestaltung erhöht. Besonderer Fokus ist in diesem Zusammenhang auf die Förderung des ersten Mitarbeiters / der ersten Mitarbeiterin zu legen, da hier oft große finanzielle, bürokratische und psychologische Hürden den Wachstumsabsichten gegenüberstehen. Neben der finanziellen Förderung (z. B. das Start-up Paket) ist die Beratung hier von besonderer Bedeutung. Bei den vorhandenen Förderungen (z. B. der aws) ist besonderes Augenmerk auf die Ansprache von Unternehmerinnen zu legen und sind die entsprechenden Informationskanäle zu berücksichtigen.

Last but not least ist die bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ein Knackpunkt auch in Hinblick auf die Förderung von Unternehmerinnen. Im Zusammenhang mit dem Unternehmertum von Frauen ist, neben dem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen v. a. für sehr kleine Kinder, die Erhöhung der Flexibilität dieser Einrichtungen vordergründig. Hierbei sind v. a. erweiterte Öffnungszeiten und weniger Schließtage zu nennen. Daneben müssen individuelle Lösungen, die diese Flexibilität mit sich bringen, verstärkt (steuerlich) berücksichtigt werden. Im konkreten Fall sollte die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten über das 10. Lebensjahr hinaus ermöglicht werden.

## 7. Literatur

*Bachinger, K. / Dörflinger, A. / Dörflinger, C. / Dorr, A. / Fürst, C. / Gavac, K. (2015):* Ein neuer Blick auf das Unternehmertum. Analyse aktueller Entwicklungen im Unternehmertum & Austrian Entrepreneurial Index. KMU Forschung Austria

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

*Dautzenberg, K. / Steinbrück, A. / Brenning, L. / Zinke, G. (2013):* Wachstumspotenziale inhaberinnengeführter Unternehmen – wo steht Deutschland im EU-Vergleich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Endbericht, Ramboll Management Consulting GmbH

*Dautzenberg, K. / Müller-Seitz, G. (2011):* Technologieorientierte Unternehmensgründungen als Männerdomäne? Eine genderspezifische Untersuchung der Unternehmenscharakteristiken, In: Die Unternehmung, 65. Jg., 3/2011

*Dömötör, R. / Spannocchi, B. (2016):* *European Startup Monitor – Country Report Austria 2016*

*Fassl L. / Dömötör, R. (2015):* *European Startup Monitor – Country Report Austria 2015*

*Heckl E. / Dorr A. / Gavac K. / Talker M. C. (2010):* Unternehmerinnen in Österreich - Status quo 2009: Endbericht, KMU Forschung Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKO)

*KfW Bankengruppe (Hg.) (2011):* Chefinnen im Mittelstand: Unternehmerische Tätigkeit von Frauen. KfW-Research Standpunkt

*Schiffbänker, H. / Woitech, B. / Gassler, H. / Heckl, E. / Dörflinger, A. / Dörflinger, C. (2007):* Gründerinnen in Österreich – Vergleich internationaler Förderungsmodelle für forschungs- und technologieintensive Unternehmensgründungen. Studie von w-FORTE

*Wissens- und Technologietransferzentrum Ost (WTZ) Ost (2016):* Austrian University Female Founders Report 2016.

*Zaussinger, S. / Unger M. / Thaler B. / Dibiasi A. / Grabher A. / Terzieva B. / Litofcenko J. / Binder D. / Brenner J. / Stjepanovic S. / Mathä P. / Kulhanek A. (2016)* Studierenden-Sozialerhebung 2015 - Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Band 2: Studierende. Studie des IHS im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

## Anhang I: Primärerhebung: Rücklauf und Stichprobe

**Tabelle 4 Anzahl der ausgewerteten Fragebögen nach Branche**

	Frauen	Gesamt
Produktion	46	233
Bau	19	165
Handel	289	711
Verkehr	15	84
Beherbergung und Gastronomie	142	284
Information u. Kommunikation	30	181
freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	294	635
sonstige wirtschaftliche DL	87	208
Gesundheitswesen	56	105
sonstige persönliche DL	151	230
<b>Gesamtwirtschaft<sup>1</sup></b>	<b>1.129</b>	<b>2.836</b>

<sup>1</sup> exkl. Land- und Forstwirtschaft

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

**Tabelle 5 Aufteilung der Unternehmerinnen/weiblichen Selbstständigen gesamt nach Branchen in %**

	Stichprobe	Grundgesamtheit
Produktion	4	5
Bau	2	1
Handel	26	16
Verkehr	1	1
Beherbergung und Gastronomie	13	14
Information und Kommunikation	3	2
freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	26	12
sonstige wirtschaftliche DL	8	6
Gesundheitswesen	5	18
sonstige persönliche DL	13	24

Quellen: KMU Forschung Austria, Befragung 2017; Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2016

**Tabelle 6 Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen in männerdominierten Branchen nach Sparten und Aufteilung in %**

	Rücklauf	Anteil in %	
		Stichprobe	Grundgesamtheit
Gewerbe und Handwerk	41	19	15
Handel	60	28	41
Information und Consulting	92	43	30
Sonstige Sparten	22	10	14
<b>Gesamte gewerbliche Wirtschaft</b>	<b>215</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017; Wirtschaftskammer Österreich Mitgliederstatistik

**Tabelle 7 Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen in frauendominierten Branchen nach Sparten und Aufteilung in %**

	Rücklauf	Anteil in %	
		Stichprobe	Grundgesamtheit
Gewerbe und Handwerk	152	31	45
Handel	149	30	35
Tourismus und Freizeitwirtschaft	123	25	16
Information und Consulting	74	15	5
<b>Gesamte gewerbliche Wirtschaft</b>	<b>498</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017; Wirtschaftskammer Österreich Mitgliederstatistik

**Tabelle 8 Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen nach Altersgruppen**

	gesamt	männerdominierte Branchen	frauendominierte Branchen
bis 39 Jahre	183	31	76
40-49 Jahre	367	75	181
50-59 Jahre	468	84	194
60 Jahre und älter	108	24	45
keine Angabe	3	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>1.129</b>	<b>215</b>	<b>498</b>

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017



**Tabelle 9 Aufteilung der Unternehmerinnen/weiblichen Selbstständigen gesamt nach Altersgruppen in %**

	Stichprobe	Grundgesamtheit
bis 39 Jahre	16	27
40-49 Jahre	33	30
50-59 Jahre	41	30
60 Jahre und älter	10	13

Quellen: KMU Forschung Austria, Befragung 2017; Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2016

**Tabelle 10 Anzahl der ausgewerteten Fragebögen von Frauen nach der Ausbildung**

	gesamt	männerdominierte Branchen	frauendominierte Branchen
Pflichtschule	17	4	12
Lehre/Meisterprüfung	278	35	168
Berufsbildende mittlere Schule	129	27	71
Höhere Schule mit Matura	230	44	98
Universität/Fachhochschule	364	90	90
Sonstige	92	11	51
keine Angabe	19	4	8
<b>Gesamt</b>	<b>1.129</b>	<b>215</b>	<b>498</b>

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2017

**Tabelle 11 Aufteilung der Unternehmerinnen/weiblichen Selbstständigen gesamt nach höchster abgeschlossener Bildung in %**

	Stichprobe	Grundgesamtheit
Pflichtschule	2	9
Lehre/Meisterprüfung	25	25
Berufsbildende mittlere Schule	11	15
Höhere Schule mit Matura	20	18
Universität/Fachhochschule	32	33
Sonstige	8	-
keine Angabe	2	-

Quellen: KMU Forschung Austria, Befragung 2017; Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2016

## Anhang II: Definition männer- und frauendomi- nierte Bereiche

Ausgangspunkt für die Festlegung der Schwellenwerte zur Definition von männer- und frauendominierten Bereichen waren die Durchschnittswerte der gewerblichen Wirtschaft. Hier liegt der Frauenanteil bei den Kammermitgliedern ohne die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung lt. der Wirtschaftskammer Österreich per 31. 12. 2016 bei 36 %. Bei den unselbstständig Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft sind im Jahresdurchschnitt 2015 lt. Beschäftigungsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich 39 % weiblich. Die Grenze wurde bei den selbstständigen Frauen auf 40 % aufgerundet und bei den unselbstständig Beschäftigten auf 50 % gesetzt, um den Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt widerzuspiegeln.

Für die gegenständliche Studie wurden daher männerdominierte Bereiche definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständigen Frauen kleiner als 40 % ist und in denen weniger als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist.

**Tabelle 12 Männerdominierte Bereiche:**

Anteil der weiblichen Fachgruppenmitglieder (natürliche Personen)<sup>1</sup> sowie der unselbstständig Beschäftigten<sup>2</sup> in der jeweiligen Fachgruppe in %

	Fachgruppen- mitglieder	unselbstständig Beschäftigte
<b>Gewerbe und Handwerk</b>		
Bau	4	10
Dachdecker, Glaser und Spengler	6	16
Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker	6	18
Maler und Tapezierer	14	22
Bauhilfsgewerbe	5	13
Holzbau	1	10
Tischler und Holzgestalter	4	19
Metalltechniker	3	16
Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker	2	16
Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker	2	17
Kunststoffverarbeiter	10	29
Mechatroniker	2	23
Fahrzeugtechnik	3	20
Rauchfangkehrer und Bestatter	15	29
Film- und Musikwirtschaft	11	47
<b>Industrie<sup>3</sup></b>	10	22

	Fachgruppen- mitglieder	unselbstständig Beschäftigte
<b>Handel</b>		
Agrarhandel	23	33
Energiehandel	15	43
Markt-, Straßen- und Wanderhandel	38	47
Außenhandel	17	44
Handelsagenten	21	50
Baustoff-, Eisen-, Hartwaren- und Holzhandel	13	34
Handel m. Maschinen, Computersystemen, Sekundärrohstoffen	9	28
Fahrzeughandel	9	21
Foto-, Optik- und Medizinproduktehandel	26	49
Elektro- und Einrichtungsfachhandel	15	45
<b>Transport und Verkehr<sup>3</sup></b>	13	23
<b>Tourismus und Freizeitwirtschaft</b>		
Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe	34	49
<b>Information und Consulting</b>		
Entsorgungs- und Ressourcenmanagement	11	19
Unternehmensberatung, Informationstechnologie (ohne Buchhaltung)	21	34
Ingenieurbüros	10	29
Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen	12	33

<sup>1</sup> Stand per 31. 12. 2016 lt. Mitgliederstatistik

<sup>2</sup> Jahresdurchschnitt 2015 lt. Beschäftigungsstatistik

<sup>3</sup> Aufgrund des hohen Männeranteils in diesen Sparten und der geringen Anzahl an Fachgruppenmitgliedern wurde die gesamte Sparte anstatt der einzelnen Fachgruppen betrachtet.

Anmerkung: Die Fachgruppe Gewerbliche Dienstleister würde ebenfalls den Kriterien der männerdominierten Bereiche entsprechen. Aufgrund der großen Heterogenität dieses Bereichs (es gibt auch Berufsgruppen mit einem sehr hohen Frauenanteil, z. B. Sprachdienstleistungen) wurde dieser nicht in die Betrachtung miteinbezogen.

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Frauendominierte Bereiche wurden definiert als jene Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreichs, in denen der Anteil an selbstständige Frauen 40 % und höher ist und in denen zumindest die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten weiblich ist.

**Tabelle 13 Frauendominierte Bereiche:**  
Anteil der weiblichen Fachgruppenmitglieder (natürliche Personen)<sup>1</sup> sowie der unselbstständig Beschäftigten<sup>2</sup> in der jeweiligen Fachgruppe in %

	Fachgruppen- mitglieder	unselbstständig Beschäftigte
<b>Gewerbe und Handwerk</b>		
Kunsthandwerke	62	51
Mode und Bekleidungstechnik	76	70
Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur	80	85
Friseure	82	93
Persönliche Dienstleister	73	50
<b>Handel</b>		
Tabaktrafikanter	41	82
Arzneimittel/Drogerie/Parfümerie/Chemikalien/ Farbenhandel	58	76
Handel mit Mode und Freizeitartikeln	50	81
Direktvertrieb	72	62
Papier- und Spielwarenhandel	45	71
	Fachgruppen- mitglieder	unselbstständig Beschäftigte
<b>Tourismus und Freizeitwirtschaft</b>		
Hotellerie	40	62
Reisebüros	44	70
Freizeit- und Sportbetriebe	46	51
<b>Information und Consulting</b>		
Berufsgruppe Buchhaltung	66	73

<sup>1</sup> Stand per 31. 12. 2016 lt. Mitgliederstatistik

<sup>2</sup> Jahresdurchschnitt 2015 lt. Beschäftigungsstatistik

Anmerkung: Die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung würde ebenfalls den Kriterien der frauendominierten Bereiche entsprechen. Nicht enthalten, weil....

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

