

»» Geschlechtergerechtigkeit und Unternehmertum – es bleibt viel zu tun!

Nr. 5, 8. März 2018



Autorin: Karla Henning
Redaktion: Dr. Julia Sattelberger

Die wirtschaftliche Teilhabe und das Empowerment von Frauen ziehen sich wie ein roter Faden durch die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Über Unterschiede im Bereich der Arbeitsmarktpartizipation und Lohnunterschiede (bei gleicher Arbeit und Qualifikation) ist schon viel geschrieben worden. Neuere Forschungsergebnisse und bessere Daten zeigen nun aber, dass die Situation im Bereich von Unternehmertum (Selbstständigkeit und höheres Management) noch gravierender ist.

Bestandsaufnahme: Frauen sind als Selbstständige und im höheren Management deutlich unterrepräsentiert

Global betrachtet sind Frauen deutlich seltener in führenden Positionen in Unternehmen zu finden, gründen deutlich seltener selbst und falls doch, sind die von ihnen gegründeten oder geführten Unternehmen im Durchschnitt in weniger produktiven Sektoren angesiedelt und/oder erwirtschaften deutlich geringere Umsätze:

- Nur 30% der formellen kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) weltweit sind im Besitz von Frauen und/oder werden von Frauen geführt.
- Auch bei gleichem Bildungsstand sind Frauen überwiegend in den unteren Hierarchiestufen beschäftigt, nur 25% in Managementpositionen.
- In 32% aller Unternehmen ist keine Frau Teil des Seniormanagements (Subsahara-Afrika 40%, Lateinamerika 55%).

Ursachenanalyse: Große Gaps im Zugang zu Finanzierungsmitteln, Netzwerken, Business-Skills und durch Rollenmodelle

Die Hauptursachen für die starke Unterrepräsentanz von Frauen als Unternehmerinnen und Managerinnen sind vielfältig. Die wichtigsten Faktoren sind:

Einschränkende Rollenmodelle: Ganz zentral für die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Unternehmertum sind klassische Rollenmodelle, die der Frau nur eingeschränkte berufliche Betätigung ermöglichen. Diese bilden den Rahmen für viele weitere Einschränkungen und Diskriminierungsformen und vertiefen diese, je nach Ausprägung. Selbst in der EU begründen 25% der Frauen (ggü. nur 3% der Männer) ihren Verzicht auf berufliche Weiterentwicklung mit familiären Verpflichtungen. Ob dies bewusst gewählt ist oder auf mangelnden Betreuungsangeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Diskriminierung beruht, ist stark kontextabhängig.

Rechtliche Beschränkungen: In mehr als der Hälfte aller Länder weltweit gibt es Gesetze, welche die Erwerbstätigkeit von Frauen einschränken. In 18 Ländern können Frauen ohne das Einverständnis ihres Ehemannes sogar überhaupt keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, geschweige denn ein Unternehmen gründen (auch in Deutschland war dies bis 1977 noch der Fall).

Erschwerter Zugang zu Finanzdienstleistungen und Kapital: Die Gender-Lücke in Bezug auf finanzielle Inklusion liegt im globalen Durchschnitt bei 7%. Am höchsten ist dieser Unterschied in Südasien mit 18%. Frauen haben zudem einen deutlich erschwerten Zugang zu Kapital von Banken, aber auch aus informellen oder familiären Quellen. Ein Grund hierfür ist u.a. neben rechtlichen (s.o.) oder örtlichen Einschränkungen, eine oftmals ungleiche Verteilung von Besitz im Haushalt. Beziffert führt diese Lücke laut UN Women zu einem jährlichen Kreditdefizit von nahezu 300 Milliarden US-Dollar für formelle KMU im Besitz von Frauen.

Mangel an Business-Training und Netzwerken: Durch stark männlich dominierte Senior-Management-Strukturen, sind auch Unternehmernetzwerke oftmals entsprechend geprägt und die Integration für Frauen schwieriger. Die Gründung von Frauen-Business-Netzwerken ist eine Reaktion darauf. Zudem werden weltweit nur 8% der Abschlüsse beruflicher Bildung von Frauen gemacht. Eine Ursache hierfür ist, dass spezielle Bedürfnisse von Frauen nicht berücksichtigt werden, die u.a. aus familiären Verpflichtungen oder mangelnder finanzieller Unterstützung entstehen.

Fazit: Internationale EZ kann dazu beitragen, die hohen ungenutzten Potenziale zu erschließen

Wissenschaftliche Analysen zeigen, dass im Abbau der Gender Gap enorme volkswirtschaftliche Potenziale stecken:

- Unternehmen mit drei oder mehr Frauen in leitenden Managementfunktionen erzielen in allen Dimensionen der organisatorischen Effektivität bessere Ergebnisse als der Durchschnitt.
- In einem theoretischen Szenario, welches das „volle Potential“ weiblicher ökonomischer Partizipation ausschöpft, sind nach Weltbankberechnungen global betrachtet bis zu 28% Steigerungen des jährlichen BIPs möglich.

Um diese Potenziale zu nutzen, könnte man neben der Aufweichung klassischer Rollenmodelle an jeder der oben identifizierten Ursachen ansetzen. Im Rahmen der internationalen Entwicklungszusammenarbeit haben sich vor allem Ansätze im Bereich des verbesserten Zugangs zu Finanzierungsmitteln für Unternehmerinnen und Berufsbildungsangebote für Frauen als besonders wirksam erwiesen, um Unternehmertum zu fördern. ■