

BMFSFJ-Modellprojekt: „FrauenUnternehmenZukunft“

Handlungsempfehlungen aus Projektbaustein II „Zwischen Megatrend und Marginalisierung – Zukunftsmodelle weiblicher Selbständigkeit in der hybriden Arbeitswelt“

Kernbotschaften:

Session 1: Neue Kulturen der Selbständigkeit. Wie eine Überwindung versteckter Klischees das Gründungsgeschehen in Schwung bringen kann.

Wissenschaftlicher Input von Prof. Dr. Stephanie Birkner¹

Treiber des gesamtwirtschaftlichen Strukturwandels wie Globalisierung, Tertiärisierung, Digitalisierung, New Work und Deregulierung verstärken die Ungleichheiten in der unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen und Männern. Unternehmertum wird auch heute noch als „maskuliner Heldenmythos mit dem Anspruch einer vermeintlich geschlechtsneutralen Allgemeingültigkeit“ (Prof. Dr. Stephanie Birkner), betrachtet. Diese Klischees sind im Gründungskontext und insbesondere in der Startup-Kultur verbreitet und reproduzieren unterschiedliche Bewertungsmuster (Scheitern vs. Exit, Soloselbständige vs. Start-up, Gründerinnen vs. Gründer).

Frauen formulieren mit ihren Geschäftsmodellen andere Ansprüche an Wirtschaft und wirtschaftliches Handeln, wie z. B. Nachhaltigkeit und Gemeinwohlorientierung. Aus diesem Grund fallen sie bislang durch die kulturellen und fördertechnischen Raster der Gründungsinfrastruktur. Das hat hemmende Auswirkungen auf ihre Gründungsneigung und beeinträchtigt die Gründungsfähigkeit.

Session 2: Risiken & Chancen der hybridisierten Arbeitswelt für mehr Unternehmensgründungen von Frauen

Wissenschaftlicher Input von Dr. Rosemarie Kay²

Erwerbshybridisierung bezeichnet die Arbeitsmärkte der Zukunft: Immer mehr Menschen gehen gleichzeitig einer selbständigen Erwerbstätigkeit nach, parallel oder zeitlich versetzt zu Studium, Lehre, angestellter Tätigkeit, Familienzeit oder Rente. Als Ursachen gelten das ständig gestiegene Bildungsniveau, die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Tertiärisierung (Dr. Rosemarie Kay).

Die hybride Selbständigkeit ist insbesondere für Frauen eine Chance, die selbständige Erwerbstätigkeit passend zum aktuellen Lebensabschnittsmodell zu gestalten. Hierdurch können sie Wissen und Fähigkeiten anwenden und mit eigenen Ansprüchen und Wertesysteme verbinden. Solange in wirtschaftsnahen Kreisen lediglich quantitative Kriterien wie Wachstum als Erfolg angesehen werden, haben hybride Gründerinnen wenige Chancen, ernst genommen zu werden.

¹ Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL), Juniorprofessur Female Entrepreneurship, seit 01.10.2020 Geschäftsführung ZUKUNFT.unternehmen GmbH (An-Institut der UOL)

² Institut für Mittelstandsforschung Bonn, stellvertretende Geschäftsführung

Session 3: Flexibilität gewinnt nicht nur zu Coronazeiten: Die Grenzen des Machbaren verschieben und strukturelle Hürden meistern!

Wissenschaftlicher Input von Prof. Dr. Claudia Gather³

Disruptive Verläufe und Krisensituationen wie die Corona-Pandemie haben gravierende Effekte auf die soziale Sicherung. Die sozialen Systeme passen nicht mehr auf alle Erwerbsformen, denn noch immer bildet das Modell des Industriearbeiters aus der Industriegesellschaft – zu Zeiten Bismarck's – ihre Grundlage (Prof. Dr. Claudia Gather)⁴. Dies führt zur These: „Eine Existenzgründung bringt in Deutschland den Verlust sozialer Sicherheit und Zukunftsungewissheit mit sich.“

Benachteiligt sind Frauen auch wegen der Korrelation zwischen Beruf-Branche-Einkommen und eines Marktes, der nicht bereit ist, Frauen die gleichen Preise zu bezahlen wie Männern. Lt. OECD (2014) beträgt der Gender-Income-Gap zwischen selbständigen Frauen und Männern 43%. Zugleich leisten auch selbständige Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

Handlungsempfehlungen:

(1) Die Gründungsinfrastruktur muss Gründungen in ihrer Vielfalt in den Fokus nehmen und sich auf die unterschiedlichen Gründungspersonen, -motive und -prozesse einlassen. Dazu gehört eine kritische Auseinandersetzung über das Innovationverständnis und über den postulierten Wert disruptiver Marktveränderungen für die Gesellschaft. Die Akteur*innen im Gründungskontext sollten darin geschult werden, vorurteilsfrei auf Gründerinnen zuzugehen.

(2) Um das Potenzial der gut qualifizierten Frauen von heute für eine Gründung aufzuschließen und auszuschöpfen, müssen zielgruppenspezifische Angebote bei den regionalen Anlaufstellen entwickelt und verstetigt werden.

(3) Die Female Entrepreneurship Forschung muss verstärkt werden. Der Kenntnisstand zu Gründungsintention, der unternehmerischen Lage sowie der spezifischen Förderbedarfe von Gründerinnen und female Startups ist noch vage. Die offenen Fragen müssen unter Einbezug der Praxisevidenz wissenschaftlich aufgearbeitet werden.

(4) Die soziale Absicherung für Gründerinnen und Unternehmerinnen sollte reformiert werden, um die Gründungsneigung von Frauen positiv zu beeinflussen und die Hürden zum Einstieg abzubauen. Hierzu gehört beispielsweise

- ein Grundpaket an Sozialversicherungsleistungen, das Krankenkassen-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie Mutterschutz, Krankentagegeld enthält,
- eine zentrale Stelle, die digitalisiert Krankenkassen-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung - ähnlich der Künstlersozialkasse - zusammen- bzw. abführt,
- ein Modellwert als Ausgangsreferenz für die zu zahlenden Beiträge bzw. gestaffelte Beträge ausgerichtet an der Zumutbarkeit anstelle der angesetzten Pauschalwerte.

(5) Den Einkommensunterschieden in der unternehmerischen Selbständigkeit zwischen Frauen und Männern könnte z.B. mit Gebühren- und Honorarordnungen nach dem Modell der verkammerten Berufe entgegengewirkt werden. Für digitale Dienstleistungsplattformen, Clickworking etc. könnten Vergütungsuntergrenzen festgelegt werden. Im Rahmen des öffentlichen Vergaberechtes z.B. analog der Verpflichtung, Tariflöhne zu bezahlen, entsprechende Vorgaben entwickelt werden.

(6) Bei der Ausgestaltung von Förder- und Beratungsprogrammen zum Gründen muss das Wissen um die zielgruppenspezifischen Unterschiede verstärkt aufgenommen und in die Praxis der Gründungsförderung integriert werden. Zielführend wäre z. B. das Förderinstrument eines bundesweit einheitlichen branchenübergreifenden Gründerinnenstipendiums, so dass der Lebensunterhalt beim Start abgesichert ist und die Ressourcen in den Unternehmensaufbau fließen können.

³ Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HTMI der HWR Berlin), stellvertretende Direktorin