

# Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur

Eine Kontext- und Strukturanalyse

Friederike Weber

Prospect Unternehmensberatung GesmbH  
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4  
Tel: +43/1/523 72 39-0  
E-mail: [office@pro-spect.at](mailto:office@pro-spect.at)  
[www.pro-spect.at](http://www.pro-spect.at)

Wien, Dezember 2009



DIESES PROJEKT WIRD VOM EUROPÄISCHEN  
SOZIALFONDS, VON BUND UND LAND  
BURGENLAND KOFINANZIERT.



# Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur

Eine Kontext- und Strukturanalyse

## IMPRESSUM

AutorInnen:

Friederike Weber, unter Mitarbeit von Dietmar Bauer, Christine Reidl,  
Andrea Reiter

Für den Inhalt verantwortlich:

Prospect Unternehmensberatung GesmbH, 1070 Wien, Siebenstern-  
gasse 21/4, Tel: +43/1/523 72 39-0, E-mail: [office@pro-spect.at](mailto:office@pro-spect.at),  
[www.pro-spect.at](http://www.pro-spect.at)

Wien, Dezember 2009

Die Kontext- und Strukturanalyse wurde auf Initiative der Frauenlandesrätin Verena Dunst im Rahmen des Schwerpunktes „Abbau von Mobilitäts- und Integrationsbarrieren für Frauen“ des Phasing Out Programmes EFRE & ESF Burgenland 2007-2013 im Auftrag des Frauenbüros des Landes Burgenland erstellt.



DIESES PROJEKT WIRD VOM EUROPÄISCHEN  
SOZIALFONDS, VON BUND UND LAND  
BURGENLAND KOFINANZIERT.



# Inhalt

1	ANSATZ UND ABLAUF DER ANALYSE .....	5
2	DUALER ANSATZ ALS CHANCENGLEICHHEITSSTRATEGIE .....	8
3	SELBSTÄNDIGKEIT UND FRAUENINITIATIVEN ALS BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIAL .....	10
3.1	Besonderheiten von Unternehmensgründungen durch Frauen .....	10
3.2	Ansatzpunkte und good-practice zur Unterstützung von Gründerinnen .....	18
3.3	„Unternehmungen“ von Frauen im Sinne der regionalen „Versorgungswirtschaft“ .....	27
3.3.1	Geortete Beschäftigungspotenziale für Frauen .....	27
3.3.2	Exkurs Rechtsformen .....	30
3.3.3	Möglichkeiten der Förderung der Beschäftigungspotenziale .....	35
4	CHANCENGLEICHHEIT ALS WIRTSCHAFTLICHES GEBOT .....	42
5	BURGENLÄNDISCHE FÖRDERPROGRAMME UNTER DER LUPE .....	48
5.1	Die Förderlandschaft .....	48
5.2	Die burgenländischen Förderungen aus Sicht der befragten ExpertInnen .....	49
5.3	Detailanalyse ausgewählter burgenländischer Förderungen .....	52
5.3.1	Errichtung, Erweiterung und Modernisierung von Betrieben .....	53
5.3.2	Förderung von Nahversorgungsbetrieben .....	53
5.3.3	Anschlussförderung JungunternehmerInnen .....	54
5.3.4	Schwerpunktförderung im Tourismus .....	55
5.3.5	Privatzimmer-Förderungsaktion .....	56
5.3.6	Förderung von Dorfgasthäusern (gastronomische Nahversorger) .....	56
5.3.7	Aus- und Weiterbildung von UnternehmerInnen, Fach- und Führungskräften .....	56
5.3.8	Beratungsförderung .....	57
5.3.9	Innovative Maßnahmen im Burgenland .....	58
5.3.10	Dorferneuerung .....	58
6	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSOPTIONEN .....	60
7	LITERATURVERZEICHNIS .....	64

## Vorwort

Eine im Frühjahr 2009 erschienene Studie der Burgenländischen Forschungsgesellschaft zu Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt zeigt, dass es statistisch betrachtet für nur rund drei Viertel der Burgenländerinnen einen Arbeitsplatz in ihrem Heimatbundesland gibt (in manchen burgenländischen Regionen sind es sogar nur um die 30%). Das ist der niedrigste Wert im Bundesländervergleich.

Noch dazu beschränken sich die Angebote zumeist auf wenige Tätigkeitsfelder wie Einzelhandel und (Thermen)Tourismus. Insbesondere für erwerbswillige Frauen mit höheren Qualifikationen gibt es kein entsprechendes Angebot.

Fehlende Chancen für Frauen in ländlichen Regionen forcieren die Abwanderung und Ausdünnung. Ohne Frauen gibt es keine Verbesserung der Standortqualität und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.

Aus diesem Grund gilt es alle Beschäftigungspotenziale zu entfalten. Diese liegen beispielsweise in einer beruflichen Selbständigkeit oder in lokalen Initiativen von Frauen. Auch Unternehmen sollten aus wirtschaftlichen Überlegungen die Potenziale von Frauen besser nutzen.

Die vorliegende Analyse von Prospect Unternehmensberatung beschäftigt sich insbesondere mit der Frage, unter welchen Rahmenbedingungen sich Frauenbeschäftigungspotenziale am besten realisieren lassen, vor allem auch jene, die die ländliche Entwicklung unterstützen, und wo Barrieren gegeben sind. Wesentlich dabei ist die Förderlandschaft. Dazu wurden nicht nur ausgewählte Instrumente der Wirtschaftsförderung, sondern auch Möglichkeiten der Maßnahmen der Dorferneuerung näher untersucht und good-practice Beispiele gesammelt.

Zahlreiche Ansatzpunkte werden sichtbar und es ist unser Interesse, im Sinne der burgenländischen Frauen, der Regionalentwicklung im Burgenland und der burgenländischen Wirtschaft, wichtige Hebel in Bewegung zu setzen.



*Verena Dunst*

Verena Dunst  
Frauenlandesrätin



*Alexandra Krebitz*

Alexandra Krebitz  
Frauenbüro des Landes Burgenland

# 1 ANSATZ UND ABLAUF DER ANALYSE

Die Projekte, die im Rahmen des Schwerpunktes 2.1.4. des ESF Phasing Out Programmes Burgenland 2007-2013 umgesetzt werden, haben zum Ziel, über den Abbau von Mobilitäts- und Integrationsbarrieren die Frauenerwerbsquote zu steigern und die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen.

## **Wirtschaftsförderung ist wichtige Rahmenbedingung**

Eine wichtige Rahmenbedingung für diese Projekte ist das Angebot an Arbeitsplätzen für Frauen in burgenländischen Unternehmen. Hier spielen Instrumente der Wirtschaftsförderung eine Rolle.

Auch jene Projekte, die die Unternehmensgründung von Frauen unterstützen, können ein umso besseres Ergebnis erzielen, je eher die entsprechenden Förderungen der Gründungsneigung und -realisierung von Frauen entsprechen.

## **Gender Mainstreaming und positive action**

Die Erfahrung zeigt, dass eine gleichstellungspolitische Prüfung von Fördermaßnahmen oft nicht ausreicht, um Frauenbeschäftigung zu forcieren. Es braucht darüber hinaus spezielle Maßnahmen für Frauen (positive action). Der Mehrwert liegt nicht nur in der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen. Studien zeigen, dass Frauenförderung positive Auswirkungen auf ein Unternehmen hat, nicht nur was immaterielle Werte wie z.B. MitarbeiterInnenmotivation oder Loyalität betrifft, sondern auch in Bezug auf die Unternehmensperformance.

In diesem Sinne wurde im Regierungsprogramm 2008-2013 festgelegt, dass Instrumente der Wirtschaftsförderung zur Forcierung der Frauenförderung genutzt werden sollen.<sup>1</sup>

## **Recherche und Auswertung von good-practice**

Im Rahmen der vorliegenden Kontext- und Strukturanalyse wurden zunächst bestehende Studien und Dokumente ausgewertet und vor dem Hintergrund der Erkenntnisse über Geschlechterunterschiede im Gründungsverhalten Ansatzpunkte und good-practice für die Förderungen von Unternehmensgründungen durch Frauen beschrieben.

Da Frauen mit Betreuungspflichten und Mobilitätsbarrieren zumeist an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden sind und der ländliche Raum wenig Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, wurde in Folge die Frage der Gründungen entlang gesellschaftlicher Bedürfnisse (z.B. Verbesserung der Lebensqualität im ländlichen Raum, Dorfentwicklung, soziale Dienstleistungen) beleuchtet, denn hier liegen oft endogene Beschäftigungspotenziale brach.

Um den Zusammenhang zwischen Frauenförderung und Wirtschaftsförderung zu verdeutlichen, wurde einschlägige Literatur analysiert und auch hier good-practice recherchiert.

---

<sup>1</sup> Vgl. Republik Österreich: o.J., Seite 157

Ein wesentlicher Schritt der gegenständlichen Analyse bestand in der Durchleuchtung ausgewählter burgenländischer Förderungen in Hinblick auf Gender Mainstreaming und positive action und dem Aufzeigen von möglichen Ansatzpunkten im Sinne der Förderung der Chancengleichheit.<sup>2</sup>

### Analyse von ausgewählten Förderungsinstrumenten

Folgende Richtlinien der Wirtschaftsförderung wurden analysiert:

- ▶ Investitionsförderungen - Gewerbe/Industrie
  - Errichtung, Erweiterung und Modernisierung von Betrieben, Aktionsrichtlinie „Investitionsbeihilfe–Gewerbe/Industrie“ (aktuell in Überarbeitung)
  - Förderung von Nahversorgungsbetrieben
  - Anschlussförderung JungunternehmerInnen/Gründungsbonus
- ▶ Tourismus
  - Schwerpunktförderung
  - Privatzimmervermietung
  - Förderung von Dorfgasthäusern (gastronomische Nahversorgung)
- ▶ Aus- und Weiterbildung von Unternehmen, Fach- und Führungskräften

Weiters wurden zwei bereits ausgelaufene Richtlinien analysiert, um im Falle einer Neuauflage Vorschläge dieser Analyse aufgreifen zu können.

- ▶ Beratungsförderung (Richtlinie ist mit 31.08.09 ausgelaufen)
- ▶ Innovative Maßnahmen im Burgenland (Richtlinie ist mit 30.06.09 ausgelaufen)

Darüber hinaus wurde die Förderung der Dorferneuerung näher analysiert. Diese fällt nicht in den Wirkungskreis der Wirtschaftsförderung, sondern richtet sich primär an Gemeinden und wird über die Landesamtsdirektion, Stabsstelle Raumordnung und Wohnbauförderung, Referat Dorferneuerung abgewickelt.

### Sichtweisen unterschiedlicher ExpertInnen

Förderungen waren auch Thema der ExpertInneninterviews, die im Rahmen dieses Projekts geführt wurden. Bei diesen Gesprächen wurden außerdem die Sichtweisen der ExpertInnen zu endogenen Beschäftigungspotenzialen im ländlichen Raum im Burgenland und Möglichkeiten der Nutzung dieser Potenziale, aber auch des Abbaus von Barrieren, ausgelotet. Folgende ExpertInnen haben sich dankenswerterweise für Interviews zur Verfügung gestellt:

---

<sup>2</sup> Bereits in einem Equal Projekt „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“ setzten sich Förderstellen mit dieser Thematik auseinander. Renate Fuxjäger, Ursula Rosenbichler, Karl Schörghuber: Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung, Hrsg. von abz\*austria im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“, Wien/Eisenstadt, 2004.

- VertreterInnen der Wirtschaftsservice Burgenland AG (Sigrid Hajek, Franz Kain, Gerald Ostermayer, Peter Schmitl) und des Austria Wirtschaftsservice (Claudia Frank)
- VertreterInnen des Regionalmanagement Burgenlands (Katharina Kaitan, Georg Schachinger, Andreas Zemann) sowie Heidi Drucker (mittelburgenlandplus) und Ursula Maringer (südburgenlandplus)
- AkteurInnen der Frauenpolitik im Burgenland (Landesrätin Verena Dunst, Alexandra Krebitz)
- Gender Mainstreaming ExpertInnen wie Elisabeth Aufhauser (Universität Wien), Heide Cortolezis und Dorothea Sauer („Arcade“), Doris Damyanovic (Boku Wien) und Renate Fuxjäger (Regionalmanagement OÖ)
- Verantwortliche von im Schwerpunkt 2.1.4. des Phasing Out Programmes Burgenland 2007-2013 geförderten Projekten wie Dorothea Csecsinovits (bfi Burgenland), Judith Jakowitsch (Burgenländische Forschungsgesellschaft), Christine Teuschler (VHS Burgenland), Manuela Vollmann und Daniela Friedrich (abz\*austria)
- VertreterInnen der Wirtschaftskammer wie Maria Eberhard (Gründer-Service der Wirtschaftskammer Burgenland) und Gerhild Umathum (Frau in der Wirtschaft)
- und weitere für die Thematik relevante regionale AkteurInnen wie Shobha C. Hamann (Frauenberatungsstelle Oberpullendorf), Sonja Kögl (Referat Dorferneuerung), Gerti Prückler (AMS Burgenland), Ulrike Rössler (selbständige Unternehmensberaterin, Coach & Trainerin), Ariane Zickbauer (Unternehmensberatung Sonnleitner), Herbert Wolfger (Raiffeisenlandesbank Burgenland).

#### **Befragung der TeilnehmerInnen von „Selbst ist die Frau“**

Darüber hinaus wurden 33 ehemalige Teilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“, einem Projekt, das Frauen auf dem Weg in die Selbständigkeit unterstützte, telefonisch befragt. Dieses Projekt entstand im Jahr 2004 auf Initiative der Frauenlandesrätin Verena Dunst und des Landesrats Dr. Peter Rezar. Es richtete sich vor allem an arbeitslose Frauen sowie Frauen, die nach Haushaltsführung und Kindererziehung wieder selbständig ins Berufsleben einsteigen wollten. Dafür wurde eine kostenlose Workshop-Reihe angeboten, die das bfi Burgenland durchführte.

Die Frauen wurden zu ihren Erfahrungen mit dem Projekt, und da die Projektteilnahme schon länger zurücklag, vor allem aber zu ihrem weiteren Werdegang, befragt. Jene 15 Frauen, die zum Befragungszeitpunkt selbständig waren, erhielten außerdem Fragen zum Gründungsprozess und der weiteren Entwicklung ihres Unternehmens. Ein paar Fragen befassten sich auch mit dem Thema Unternehmensgründung durch Frauen allgemein.

In einem weiteren Schritt wurden mit vier dieser Unternehmerinnen persönliche Gespräche geführt, die als Portraits in den Folder „Das Eigene machen“ einfließen, ein weiteres Produkt der Analyse „Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur“.

## 2 DUALER ANSATZ ALS CHANCENGLEICHHEITSSTRATEGIE

Wirtschaftspolitik ist nicht geschlechtsneutral. Wirkungen von wirtschaftspolitischen Maßnahmen können deshalb unterschiedlich sein, weil die Lebenssituationen von Frauen und Männern sich oftmals unterscheiden. Die beabsichtigten Auswirkungen von wirtschaftspolitischen Aktivitäten sind nicht immer deckungsgleich mit den nicht beabsichtigten Nebenfolgen und nicht alle Zielgruppen können in gleicher Weise und in vergleichbaren Anteilen an Förderungen partizipieren. Diese Abweichung läuft häufig entlang der Geschlechtergrenze, ohne Absicht, Frauen zu benachteiligen. Es handelt sich zumeist um eine nicht intendierte Nebenwirkung, die sich nicht immer ganz verhindern lässt und auch andere Gruppen (z.B. Jugendliche, SeniorInnen, MigrantInnen) trifft. Es braucht deshalb mehr Kenntnis, um Kompensationsmaßnahmen zu berücksichtigen.<sup>3</sup>

### Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit

Das trifft auch auf die Regionalentwicklung zu. Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Lebensbedingungen und Chancen sind in unserer Gesellschaft für Frauen und Männer verschieden. Daraus entwickeln sich unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse.

Ein Beispiel ist die Errichtung eines Radweges, an welchen Frauen und Männer vielleicht unterschiedliche Erwartungen haben. Männer wollen ihn tendenziell sportlich nützen und Frauen suchen eher Ausgleichs- und Naturerfahrung. Das hat aber gestalterische Konsequenzen. Dem einen sind Kilometerangaben wichtig, der anderen Raststellen an schönen Plätzen.<sup>4</sup>

Gender Mainstreaming bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren. Es ist eine präventive Handlungsstrategie der Gleichstellungspolitik. Sie anzuwenden bedeutet, dass alle politischen und administrativen Maßnahmen von vornherein dahingehend überprüft werden, wie sie sich auf die Lebensrealität von Frauen und Männern auswirken und ob sie die Geschlechtergerechtigkeit vorantreiben. Ziel von Gender Mainstreaming ist die Gleichstellung der Geschlechter, dementsprechend liegt der Fokus nicht allein auf Frauen.

### Es braucht eine Doppelstrategie

Wo ein struktureller Nachteil erkannt wird, sind spezifische Maßnahmen notwendig. Diese richten sich aufgrund der festgestellten Benachteiligungen oft an Frauen, was aber keinesfalls zwingend ist, sondern es könnten auch Männer gefördert werden. In Bereichen, wo Männer benachteiligt sind, ist gezielte Männerförderung erforderlich.

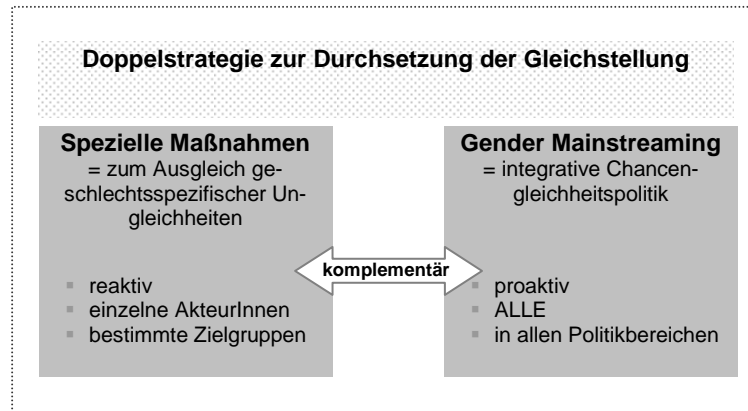
<sup>3</sup> Vgl. Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft: 2006, Seite 5

<sup>4</sup> Vgl. Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg: o.J., Seite 1



Gender Mainstreaming und spezielle Maßnahmen ergänzen und stärken sich gegenseitig, wie die folgende Grafik zeigt.

### Der duale Ansatz



FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Frauenförderung hat primär nichts mit sozialen Überlegungen zu tun, sondern damit, dass Lebenslagen unterschiedlich sind. Frauen sollten nicht als Problemgruppe, sondern als Potenzialgruppe betrachtet werden.

### Frauenförderung ist nicht Familienpolitik

In der Diskussion wird Frauenförderung auch oft mit Familienpolitik vermischt, wie beispielsweise in der Auseinandersetzung um Vereinbarkeit oder familienfreundliche Personalmaßnahmen.<sup>5</sup>

Es ist aus Gendersicht jedoch wichtig, zwischen gezielter Förderung von Frauen und familienfreundlichen Aktivitäten, die prinzipiell Eltern und damit Mütter und Väter betreffen, zu differenzieren. Natürlich kommen, nachdem Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung für Familien- und Hausarbeit tragen, solche Bestrebungen zuallererst Frauen zugute, allerdings besteht die Gefahr, Frauen damit erneut in ihrer Geschlechterrolle festzuschreiben. Es geht also auch um das Hinterfragen dieser Realitäten.

Dieses Hinterfragen wird auch als Transforming bezeichnet und stellt eine der folgenden drei Gleichstellungsstrategien dar:

- Tinkering bezieht sich auf Maßnahmen, die auf die Herstellung der formalen Gleichstellung abzielen, wie z.B. Gleichbehandlungsgesetze.
- Tailoring: Da Gleichstellung nicht automatisch zu gleichen Ergebnissen führt, sind unter Umständen spezifische Maßnahmen und Einrichtungen für Frauen erforderlich.
- Die dritte Strategie Transforming geht in Ergänzung der beiden anderen einen Schritt weiter und hinterfragt den Status quo. Es wird davon ausgegangen, dass möglicherweise eine Umwandlung von Institutionen und/oder Organisationen erforderlich ist.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Vgl. Mensi-Klarbach, Heike: 2004, Seite 5

<sup>6</sup> Vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit (Hrsg.): 2008, Seite 11

## 3 SELBSTÄNDIGKEIT UND FRAUENINITIATIVEN ALS BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIAL

### 3.1 Besonderheiten von Unternehmensgründungen durch Frauen

In Österreich gab es laut Gründungsstatistik der Wirtschaftskammer im Jahr 2008 29.536 Unternehmensneugründungen, davon waren 24.057 EinzelunternehmerInnen, wovon 40,4% von Frauen gegründet wurden.<sup>7</sup>

Im Burgenland waren es 1.162 Unternehmensgründungen, davon 967 EinzelunternehmerInnen. Der Frauenanteil lag mit 40,4% genau im Österreichschnitt, wobei dieser allerdings die Jahre davor immer über dem Österreichwert lag, im Jahr 2007 beispielsweise bei 40,6% im Vergleich zu 39,8% in Österreich und im Jahr 2006 bei 39,1% im Vergleich zu 37,2% in Österreich.<sup>8</sup>

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass in den Statistiken der Wirtschaftskammer nur Unternehmensgründungen in jenen Sparten berücksichtigt sind, für die eine Mitgliedschaft nötig ist, freie Berufe oder Neue Selbständige sind darin nicht erfasst.

#### Frauenanteil an Gründungen hat sich kontinuierlich erhöht

Sowohl die Anzahl der Unternehmensneugründungen als auch der Frauenanteil daran haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Beispielsweise waren 1993 in Österreich nur 14.631 Unternehmensneugründungen zu verzeichnen, davon 9.825 EinzelunternehmerInnen (Frauenanteil: 26,7%).

#### Entwicklung der Unternehmensneugründungen (Einzelunternehmen) und des Frauenanteils<sup>9</sup>

Jahr	Österreich	Frauenanteil	Burgenland	Frauenanteil
1993	9.825	26,7%	279	30,7%
1998	14.521	28,1%	448	32,8%
2003	22.630	36,6%	884	38,7%
2008	24.057	40,4%	967	40,4%

#### Frauenanteil bei jungen GründerInnen am geringsten

Der Frauenanteil ist bei den unter 30-Jährigen am geringsten. Im Österreichschnitt waren Frauen, die ein Unternehmen gründen, im Jahr 2008 um 2 Jahre älter als Männer, im Burgenland waren es 1,6 Jahre.

<sup>7</sup> WKO Gründungsstatistik, Stand: Juli 2009, abrufbar unter [www.wko.at/statistik](http://www.wko.at/statistik), ohne Personenbetreuung

<sup>8</sup> Mit Ausnahme der Jahre 1997, 2001 und 2002 lag der Frauenanteil an den Unternehmensgründungen (EinzelunternehmerInnen) im Burgenland seit 1993 immer über dem Frauenanteil Österreich gesamt.

<sup>9</sup> WKO Gründungsstatistik, Stand: Juli 2009, abrufbar unter [www.wko.at/statistik](http://www.wko.at/statistik), ohne Personenbetreuung

**Unternehmensneugründungen 2008 (Einzelunternehmen)  
nach Altersgruppen<sup>10</sup>**

Altersgruppe	Österreich Frauenanteil	Burgenland Frauenanteil
unter 20 Jahre	28,1%	36,4%
20 bis unter 30 Jahre	32,4%	33,2%
30 bis unter 40 Jahre	41,8%	44,3%
40 bis unter 50 Jahre	45,7%	41,2%
50 bis unter 60 Jahre	43,8%	46,2%
über 60 Jahre	45%	46,2%
Durchschnittsalter	38,1	37,9

2008 haben die meisten Frauen – sowohl in Österreich als auch im Burgenland – ein Unternehmen (EinzelunternehmerInnen) im Bereich der allgemeinen Fachgruppe des Gewerbes<sup>11</sup> (Gewerbe ist nicht näher definiert) gegründet. Es folgt in Österreich der Direktvertrieb und die Fußpflege/Kosmetik/Massage. Im Burgenland liegt die Gastronomie an zweiter Stelle, am dritten Platz ebenso Fußpflege/Kosmetik/Massage.

**Frauen gründen bevorzugt im Dienstleistungsbereich**

Frauen gründen erwartungsgemäß überwiegend in denjenigen Branchen und Berufszweigen, in denen auch bei den unselbständig Erwerbstätigen die Frauenquote besonders hoch ist. Gründerinnen machen sich demnach vor allem im personenbezogenen Dienstleistungsbereich selbständig. Im Produktions- und Technologiesektor sind sie dagegen deutlich unterrepräsentiert.<sup>12</sup>

Das bestätigen einige der im Rahmen dieser Analyse befragten ExpertInnen und führen aus, dass Frauen beispielsweise häufig im Bereich Energetik, Massage, Kosmetik oder in der Büroorganisation gründen.

Die Felder in denen die Teilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“ gründeten lagen auch überwiegend im Dienstleistungsbereich. Es handelte sich beispielsweise um Lebens- und Sozialberatung, Massage, Yoga, Kunst, Gartengestaltung und -pflege, Schneiderei und Stickerei, Solarium und Nagelstudio sowie Aquariumpflege.

<sup>10</sup> WKO Gründungsstatistik, Stand: Juli 2009, abrufbar unter [www.wko.at/statistik](http://www.wko.at/statistik), ohne Personenbetreuung

<sup>11</sup> Es handelt sich um eine näherungsweise Schwerpunktzuordnung

<sup>12</sup> Vgl. Schiffbänker, Helene et al: 2007, Seite 22ff

## Viele Frauen gründen als neue Selbständige

Für einige Bereiche, in denen Frauen gründen, bedarf es keiner Gewerbeberechtigung und demzufolge auch keiner Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer, wie zum Beispiel Krankenpflegefachdienste, Hebammen, PhysiotherapeutInnen, NachhilfelehrerInnen.

Oft wird dafür die Bezeichnung „Neue Selbständige“ verwendet. Wer in diese Gruppe fällt ist im § 2 der Gewerbeordnung geregelt.<sup>13</sup> Dort sind auch die sogenannten freien Berufe wie KünstlerInnen, WirtschaftstreuhandlerInnen, TierärztInnen, JournalistInnen und DentistInnen angeführt.

Leider werden von der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft seit dem Jahr 2000 die Neuen Selbständigen im engeren Sinne nur mehr in einer Sammelkategorie „FreiberuflerInnen“, in der auch die freien Berufe subsumiert sind, geführt. Leider deshalb, weil sich in den freien Berufsgruppen überproportional viele Männer befinden.

## Frauenanteil bei Neuen Selbständigen nicht exakt berechenbar

Im Jahr 1998 waren laut Versichertenstock-Pensionsversicherung<sup>14</sup> insgesamt 17.167 FreiberuflerInnen verzeichnet (308 im Burgenland), davon 65% Männer und 35% Frauen. In der Kategorie „Neue FreiberuflerInnen“, die damals noch gesondert angeführt war, waren von den insgesamt 7.722 Personen nur 57% Männer.

10 Jahre später zählte man in der Sammelkategorie „FreiberuflerInnen“ laut Versichertenstock-Pensionsversicherung bereits 40.213 Personen (788 im Burgenland), es ist also eine enorme Steigerung zu verzeichnen, davon waren 58% Männer und 42% Frauen.

Unter der Annahme, dass sich die Anzahl und die Geschlechterzusammensetzung der KünstlerInnen, WirtschaftstreuhandlerInnen, TierärztInnen, JournalistInnen und DentistInnen in den letzten 10 Jahren nicht wesentlich verändert haben und diese Zahlen aus der Sammelgruppe „FreiberuflerInnen“ 2008 herausgerechnet werden, ergibt sich ein höherer Frauenanteil von 46%. Dieselbe Rechenprozedur für das Burgenland ergibt sogar einen Frauenanteil von 51%.

Diese Zahl erscheint angesichts einer Studie über Neue Selbständige in Österreich aus dem Jahr 2005 plausibel. In dieser Untersuchung wurde versucht, aus dem vorhandenen Datenmaterial KünstlerInnen, WirtschaftstreuhandlerInnen usw. herauszufiltern. Für das Jahr 2003 wurde ein Frauenanteil von 42% ausgewiesen. Letzterer war seit 1998 pro Jahr um rund einen Prozentpunkt gestiegen.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Vgl. § 2, (1) Gewerbeordnung 1994 in der Fassung BGBl I Nr.42/2008

<sup>14</sup> Die Daten stammen von der Stabstelle Controlling der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

<sup>15</sup> Vgl. Fink, Marcel et al.: 2005, Seite 23

## Neue Selbständigkeit spielt bei Frauen große Rolle

Stellt man diesen Frauenanteil von 46% jenem der aktiven Kammermitglieder 2008 der Wirtschaftskammer<sup>16</sup> gegenüber, der bei rund 36% liegt, zeigt sich, dass die Neue Selbständigkeit bei Frauen eine große Rolle spielt (im Burgenland liefert dieser Vergleich ein Verhältnis von 51% zu 38%).

Angesichts der laufenden Erhöhung des Frauenanteils beim Versichertenstock der Neuen Selbständigen ist davon auszugehen, dass diese bei den Neuanmeldungen bereits rund 50% ausmachen. Leider wertet die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft nur die Zahlen zum Versichertenstock aus und so ist es nicht möglich, die Entwicklung der Neuanmeldungen zur Neuen Selbständigkeit (als Pedant zu den Gründungen, wo der Frauenanteil, wie vorher erwähnt bei 40,4% lag) nach zu verfolgen.

## Typische Muster im Gründungsverhalten

Natürlich gibt es die typische Gründerin/Unternehmerin oder den typischen Gründer/Unternehmer nicht, denn die Gründung eines Unternehmens bewegt sich immer im Spannungsfeld „Gründer/in – Umfeld – Gründungsobjekt“.<sup>17</sup> Allerdings weisen viele Untersuchungen auf typische Muster und Unterschiede im Gründungsverhalten hin, die wiederum auf unterschiedliche Ressourcen, Lebens- und Karriereverläufe und Restriktionen von Frauen und Männern schließen lassen.<sup>18</sup>

## Gründungsmotive unterscheiden sich

Hinsichtlich der Gründungsmotivation, dem wesentlichen Ausgangspunkt des Unternehmensgründungsprozesses, lassen sich geschlechtsspezifische Besonderheiten erkennen. So scheinen für Frauen laut einer deutschen Studie folgende Motive besonders relevant zu sein:<sup>19</sup>

- ▶ der Wunsch nach Selbstverwirklichung und Eigeninitiative („sein eigener Chef sein“)
- ▶ der Wunsch nach Selbstbestimmung über die Arbeitszeiten, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen soll
- ▶ bessere Karrieremöglichkeiten als in der männerdominierten Unternehmenswelt
- ▶ der Schritt aus bzw. Vermeidung von Arbeitslosigkeit

Bei einer Befragung österreichischer GründerInnen<sup>20</sup> wurden als zentrale Motive sich selbständig zu machen sowohl von Frauen als auch von Männern die berufliche Neuorientierung und der Wunsch die eigene Chefin/der eigene Chef zu sein genannt. Das Motiv Schritt aus bzw. Vermeidung von Arbeitslosigkeit war für Frauen ein signifikant wichtigerer Grund als für Männer, auch die Gründung als einzige Möglichkeit den Beruf auszuüben war für Frauen relevanter, ebenso die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Wien: 2008, Seite 10

<sup>17</sup> Vgl. [www.unternehmer-in-not.at/themen\\_gender5.php](http://www.unternehmer-in-not.at/themen_gender5.php), [18.05.2009] Interview mit Gerlinde Lonin, Frauenservice des WWFF

<sup>18</sup> Vgl. Piorkowsky, Michael-Burkhard: 2002, Seite 20

<sup>19</sup> Vgl. Deutsche Bank Research: o.J., Seite 33. Schiffbänker, Helene et al: 2007, Seite 28. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 18

<sup>20</sup> Online Befragung aus dem Jahr 2005 von 1.267 Personen, die in den letzten 6 Jahren ihr Unternehmen gegründet haben.

<sup>21</sup> Vgl. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 17

Auch in den Interviews mit den 33 Projektteilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“ werden als Motive für die Auseinandersetzung mit der Thematik „Selbstständigkeit“ vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Weg aus der Arbeitslosigkeit angegeben. Es folgen gleichauf „wollte eigene Chefin sein“, „Verbesserung einer unbefriedigenden Arbeitssituation“ und „Beruf zum Hobby machen/Beruf der Talente entspricht“.

### **Wunsch nach flexibler Zeit- und Lebensgestaltung**

In der Zeit- und Lebensgestaltung flexibler zu sein und einen maßgeschneiderten Arbeitsplatz mit einer freien Zeiteinteilung zu haben, scheint für Frauen, die ein Unternehmen gründen, also ein wichtiges Motiv zu sein.

Auch einzelne der befragten ExpertInnen sprechen das spezifische Problem der Kinderbetreuung für Gründerinnen an und meinen, die Erwartung, als Selbstständige Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, erfülle sich leider oft nicht.

### **Frauen sind auch als Gründerinnen mehrfachbelastet**

Die Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben stellt für viele Gründerinnen eine besondere Herausforderung dar. Haus- und Betreuungsarbeit, ob es sich nun um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige handelt, liegt immer noch vorwiegend in weiblicher Hand. Claudia Schwarz kam in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass Gründerinnen mit Betreuungsaufgaben zu knapp 63% allein für die Betreuung von Kindern oder anderen pflegebedürftigen Familienangehörigen zuständig sind, während es bei männlichen Gründern mit Betreuungsaufgaben lediglich knapp 8% waren.<sup>22</sup> Damit setzt sich auch in der beruflichen Selbstständigkeit die typisch weibliche Mehrfachbelastung fort. Gründerinnen mit Kindern versuchen deshalb, ein Betriebskonzept zu entwickeln, mit dem die Wahrnehmung von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben möglichst gut vereinbar ist.

### **Frauen gründen eher kleinere Unternehmen, oft im Nebenerwerb**

Frauen gründen häufiger kleine Unternehmen. Oft handelt es sich bei den Unternehmen um EPUs (Ein-Personen-Unternehmen), die nur aus der Gründerin bestehen oder es werden einige wenige MitarbeiterInnen, zumeist Familienangehörige, angestellt. Häufig handelt es sich bei Gründungen durch Frauen, zumindest anfangs, um Zu- oder Nebenerwerbsgründungen mit der Zukunftsperspektive Haupterwerb.<sup>23</sup>

Die bereits erwähnte Befragung österreichischer GründerInnen ergab bei den Unternehmerinnen einen Anteil an Einzelunternehmen von 90,7%, bei den Unternehmern waren es 71,3%. Gründerinnen starteten zu 63% ohne VollzeitmitarbeiterInnen, bei den Männern waren es 53%. Die Unternehmerinnen beschäftigten insgesamt weniger Vollzeit- und Teilzeitkräfte sowie weniger geringfügige MitarbeiterInnen als die befragten Unternehmer.

<sup>22</sup> Vgl. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 16

<sup>23</sup> Vgl. Piorkowsky, Michael-Burkhard: o.J., Seite 20

Damit in Zusammenhang steht auch der Umsatz. Mehr als zwei Drittel (67,9%) der befragten österreichischen Unternehmerinnen machten im ersten Geschäftsjahr lediglich einen Umsatz bis zu EUR 20.000,-. Bei den Unternehmern betrug dieser Anteil nur 41,1%.<sup>24</sup>

Auch die Gründerinnen von „Selbst ist die Frau“ starteten im Gründungsjahr durchgängig als Ein-Personen-Unternehmen. Aktuell beschäftigt ein Drittel jener, die unternehmerisch tätig sind, MitarbeiterInnen, insgesamt 15 (davon 13 Frauen). Die meisten sind allerdings freie Mitarbeiterinnen.

Es zeigt sich auch hier die Relevanz des Nebenerwerbs und der Teilzeitgründung. Fünf Frauen (1/3) geben an, neben der Selbständigkeit noch ein zweites Standbein in Form eines Angestelltenverhältnisses zu haben. 40% der 15 Unternehmerinnen erläutern, weniger als 20 Stunden in ihrem Unternehmen zu arbeiten.

### **Gründungen durch Frauen haben geringeren Kapitaleinsatz**

In vielen Untersuchungen wurde festgestellt, dass Unternehmen, die von Frauen gegründet werden, über einen geringeren Kapitaleinsatz verfügen als die ihrer männlichen Kollegen. Dafür können mehrere Faktoren verantwortlich sein. Einerseits steht Frauen, die oft aus schlechter bezahlten unselbständigen Tätigkeiten kommen, weniger Eigenkapital zu Verfügung, was auch zwei der befragten ExpertInnen hervorheben, andererseits gründen Frauen oft im Nebenerwerb und in Sparten, die weniger kostenintensive Investitionen benötigen als z.B. Neugründungen im Bau- oder Produktionssektor.<sup>25</sup>

Eine Untersuchung zu Erfolgsfaktoren eines positiven Existenzgründungsklimas für Frauen im ländlichen Raum in Deutschland zeigt, dass Sicherheitsstreben und Risikovermeidung für Frauen in ländlichen Räumen aufgrund der von ihnen intensiv empfundenen Familienverantwortung wesentliche Einflussfaktoren beim Umsetzen latenter Unternehmenskonzeptionen sind<sup>26</sup>, was eine weitere Erklärung für den geringeren Kapitaleinsatz ist.

Auch ein paar der befragten ExpertInnen führen aus, dass Frauen risikobewusster sind und das Familienvermögen nicht aufs Spiel setzen wollen. Das wird einerseits positiv gesehen, weil damit genauere Überlegungen und Planungen im Vorfeld verbunden sind, andererseits wird zweimal betont, dass Risiken zum unternehmerischen Handeln gehören.

### **Kapitalbedarf liegt bei der Mehrheit bei unter EUR 5.000,-**

In der bereits mehrmals zitierten österreichischen Studie nannten etwas über die Hälfte (54%) der befragten Unternehmerinnen einen benötigten Kapitalbedarf von maximal EUR 5.000,-, bei den Männern waren es 35,1%. Die befragten Gründerinnen verwendeten zum Leben in der Gründungsphase deutlich öfter das Gehalt ihrer Partner als die Gründer.

---

<sup>24</sup> Vgl. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 15ff

<sup>25</sup> Vgl. Schiffbänker, Helene et al: 2007, Seite 26

<sup>26</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 1

Frauen zogen auch häufiger das Arbeitslosengeld und ihr Gehalt aus einer unselbständigen Beschäftigung heran, die Gründer griffen hingegen eher auf Kredite und eigene Ersparnisse zurück. 90% verwendeten Eigenkapital zur Unternehmensfinanzierung (Frauen und Männer in fast gleichem Maße). Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gründete ihr Unternehmen gänzlich auf Eigenkapitalbasis.<sup>27</sup>

In Deutschland geht die bundesweite Gründerinnenagentur von einem durchschnittlichen Kapitalbedarf von EUR 3.000,- bis 7.000,- bei Frauen aus und begründet das vor allem mit der Gründung im Dienstleistungsbereich. Viele Gründerinnen verfügen über kein oder sehr wenig Eigenkapital und es ist für sie tendenziell schwieriger einen Kredit aufzunehmen. Als Gründe werden fehlende Sicherheiten gesehen - was auch bei Männern der Fall ist, obwohl Frauen Kredite zuverlässiger zurückzahlen - Defizite beim Unternehmenskonzept und kleine, für Banken unattraktive Finanzierungsvolumina.<sup>28</sup>

### Gründungen von Frauen sind nachhaltiger

Eine Untersuchung des München Fonds<sup>29</sup> zeigte:

- ▶ Von 102 geförderten Personen waren nur 39% Frauen.
- ▶ Männer hatten im Schnitt einen höheren Betriebsmittel- und Kapitalbedarf, wurden absolut betrachtet also mit höheren Summen gefördert, aber auch deren eingebrachtes Eigenkapital war dreimal so hoch wie das der Frauen.
- ▶ Nur 12% der Frauen, aber 29% der Männer gaben ihre Selbständigkeit wieder auf.
- ▶ Die untersuchten Gründerinnen erwirtschafteten im ersten Jahr nach der Gründung pro Euro Umsatz rund 25% mehr Gewinn als die Gründer, ihr Umsatz betrug allerdings nur ein Drittel.
- ▶ Viel mehr Männer als Frauen konnten ihr Darlehen nicht zurückzahlen.
- ▶ Ein Jahr nach Gründung konnten bereits 57% der Gründerinnen und 50% der Gründer eine ausreichende Lebensgrundlage erwirtschaften.

Das Ergebnis der Nutzungsindizienanalyse in dieser Untersuchung ergab, dass die Förderung der Männer im gleichen Programm pro Kopf mehr Kosten verursacht hatte. Dies ergab sich rechnerisch durch die im Durchschnitt höheren Fördersummen und die höhere Misserfolgsquote. Die Kosten für die Haftungsübernahme betragen rund EUR 4.520,- pro Gründer und etwa EUR 1.000,- pro Gründerin.

<sup>27</sup> Vgl. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 15

<sup>28</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: 2008, Seite 1ff

<sup>29</sup> Die Maßnahme umfasst die Gewährung von Darlehen bis zu einer maximalen Höhe von € 50.000,- durch die Sparkasse München zu Normalbedingungen. Die DarlehensnehmerInnen erhalten eine Intensivbetreuung, vor allem durch vierteljährlich betriebswirtschaftliche Prüfungen. Scheitert die Gründung, übernimmt die Stadt München 70% der Haftung für das Darlehen.



Die Untersuchung legte eine Umgestaltung der Gründungsförderung im Sinne einer verstärkten Förderung von Frauen nahe, nicht nur, um deren Potenzial besser zu nutzen, sondern weil Frauen in der untersuchten Stichprobe ein nachhaltigeres Gründungsverhalten zeigten, wodurch die öffentlichen Mittel von ihnen effizienter eingesetzt wurden.<sup>30</sup>

### **Gründerinnen haben eine andere Vorgeschichte**

Frauen, die ein Unternehmen gründen, bringen weniger berufliche Erfahrungen mit als Männer. Laut der bereits erwähnten Studie von Claudia Schwarz waren Frauen deutlich seltener vor der Gründung in einem Angestelltenverhältnis (Frauen 47%, Männer 63%). 45,8% der Frauen gründeten aus einer sogenannten arbeitsmarktfernen Position (arbeitslos, geringfügig beschäftigt, in Ausbildung, in Elternkarenz). Bei den Männern betrug dieser Anteil 25%.

Frauen gründeten im Vergleich zu den Männern mit signifikant geringerer Berufserfahrung, ein Viertel hatte sogar keine Berufserfahrung in der gründungsrelevanten Branche, bei den Männern waren es nur 14%.<sup>31</sup>

Gründerinnen haben im Unterschied zu Gründern vor ihrer Selbständigkeit seltener Managementfunktionen inne und verfügen deshalb über weniger Führungserfahrung.<sup>32</sup>

Frauen starten oft mit schlechteren Ausgangsbedingungen in Bezug auf ihr soziales Kapital, vor allem geschäftliche Kontakte und Netzwerke, in die Selbständigkeit.<sup>33</sup>

Gründerinnen nutzen Netzwerke seltener und vernetzen sich auch untereinander zu wenig. Das wird auch von einzelnen befragten ExpertInnen beleuchtet. Ein/e Befragte/r führt aus, dass Geschäfte beispielsweise auch am Abend im Gasthaus abgeschlossen werden und diese informelle Vernetzung wichtig ist. Frauen mit Kindern halten sich aber eher im privaten Bereich auf und haben weniger Möglichkeiten für Geschäftskontakte.

### **Am häufigsten Beratung durch Wirtschaftskammer**

Angebote im Bereich der Gründungsberatung wurden signifikant häufiger von arbeitsmarktfernen GründerInnen frequentiert. In dieser Gruppe sind Frauen, wie erwähnt, überrepräsentiert. Weiters haben GründerInnen mit höherem Qualifikationsniveau (ab Maturaniveau) eher eine Beratung in Anspruch genommen. Insgesamt hatten von den - in der bereits öfter erwähnten österreichischen Studie - Befragten 60% der Frauen und 55% der Männer eine Gründungsberatung beansprucht. In Burgenland war der Anteil mit 71% am höchsten. Am häufigsten wurden die Beratungsangebote der Wirtschaftskammer frequentiert. Frauen wendeten sich seltener an Einrichtungen wie die Wirtschaftskammer als Männer.<sup>34</sup>

<sup>30</sup> Vgl. Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft: 2006, Seite 10f

<sup>31</sup> Vgl. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 14

<sup>32</sup> Vgl. u.a. [www.unternehmer-in-not.at/themen\\_gender5.php](http://www.unternehmer-in-not.at/themen_gender5.php), [18.05.2009], Interview mit Gerlinde Lonin, Frauenservice des WWFF; Deutsche Bank Research: Seite 33f

<sup>33</sup> Vgl. Dornier Consulting: 2007, Seite 11f

<sup>34</sup> Vgl. Schwarz, Claudia: 2006, Seite 16f

Eine Befragung der Wirtschaftskammer unter 1.000 Gründerinnen und Gründern zeigt für das Burgenland, dass 81,6% der Befragten in der Planungs- und Gründungsphase Kontakt zum Gründer-Service entweder in einer Regionalstelle oder in der Wirtschaftskammer Eisenstadt hatten.

Claudia Busch kam bei ihrer Untersuchung über Gründung von Frauen im ländlichen Raum zum Ergebnis, dass im Vorfeld der Gründung meist keine Institutionen der regionalen Wirtschaftsförderung aufgesucht wurden und die Beratung in erster Linie über eigene Sozialkontakte lief.<sup>35</sup>

### 3.2 Ansatzpunkte und good-practice zur Unterstützung von Gründerinnen

Eine befragte Expertin bringt es auf den Punkt: *„Frauen brauchen nicht mehr, sondern eine andere Unterstützung und vor allem gleichen Zugang zu den Förderangeboten.“*

Um ein „frauenfreundliches“ Gründungsklima zu schaffen, bedarf es der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede auf mehreren Ebenen.

#### **Soziokulturelle Normen haben einen großen Einfluss**

In der Fachdiskussion wird zum Beispiel soziokulturellen Normen eine weit höhere Relevanz für die Beeinflussung des Gründungsverhaltens zugemessen als Finanzierungsangeboten.<sup>36</sup> Abseits der gesellschaftlichen Vorstellungen über spezifisches männliches und weibliches Arbeitsvermögen weist die österreichische Bevölkerung im internationalen Vergleich ein hohes Maß an Unsicherheitsvermeidung auf. Es gibt ein traditionell starkes Sicherheitsdenken, auch und vor allem was die berufliche Lebensplanung betrifft.<sup>37</sup>

Die bereits im vorherigen Kapitel genannte Untersuchung zu Erfolgsfaktoren eines positiven Existenzgründungsklimas für Frauen im ländlichen Raum in Deutschland zeigt, dass Einstellungen und Leitbilder einen wesentlich größeren Einfluss auf die Gründungsbeteiligung von Frauen haben als infrastrukturelle Bedingungen. Die Förderung der Gründung durch Frauen wird in erster Linie durch die Veränderung von Leitbildern erreicht. Der Gedanke „ich kann auch selbständig tätig sein“ sollte zu einer normalen Option weiblicher Biographien werden.<sup>38</sup>

Das Gründungsleitbild ist häufig produktions- bzw. technologieorientiert. Der männliche, dynamische Unternehmer im Hightech Bereich dominiert die Kampagnen.

---

<sup>35</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 108

<sup>36</sup> Vgl. GEM: 2008, Seite 36

<sup>37</sup> Ebenda, Seite 49ff

<sup>38</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 94f

### **Gründungsleitbild entspricht nicht der typischen Gründerin**

Die typische Gründerin im ländlichen Raum ist eine Einzelperson, gut qualifiziert, meist keine Akademikerin, zumeist Mutter. Anlass der Gründung sind oft unzureichende Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Ziel der Gründerin ist nicht primär hohe Gewinne zu erzielen, sondern einen Kapitaleinsatz möglichst zu vermeiden und eine erfüllende Tätigkeit, häufig im tertiären Sektor, zu finden. Wertschätzung der Arbeit, ausreichend Zeit für die Familie sowie zufriedene KundInnen sind wichtige Kriterien. Die typische Gründerin im ländlichen Raum sieht sich in ihrer Selbstdarstellung nicht als Unternehmerin, sondern passt ihre Idee den regionalen Gegebenheiten an.<sup>39</sup>

### **Rollenbilder prägen Gründungsverhalten**

Daneben gilt es noch ein anderes Bild zu verändern, nämlich die Selbstverständlichkeit der geschlechterdifferenzierten Aufgabenteilung, nach denen der Mann die finanzielle Existenz sichert und die Frau die sozialen Aufgaben übernimmt. Gerade die soziale Kontrolle als ausgemachtes Merkmal ländlicher Regionen bewirkt, dass Frauen, die „aus der Rolle fallen“ auf erhebliche Akzeptanzprobleme stoßen und das wirkt sich negativ auf den Gründungsanteil von Frauen aus.<sup>40</sup>

Gründungsprozesse durch Frauen können nur mittelbar durch ein umfassendes, institutionelles Kinderbetreuungsangebot ausgelöst werden, denn es braucht davor eine Veränderung der Leitbilder, ein Aufweichen der rigiden Vorstellungen über eine durchschnittliche weibliche Biographie.

Gründerinnen versuchen deshalb sehr oft ein Betriebskonzept zu entwickeln, mit dem die Wahrnehmung von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben möglichst gut vereinbar ist, z.B. eine Selbstständigkeit, die von zu Hause ausgeübt werden kann, womit das Familienmodell weniger in Frage gestellt wird.<sup>41</sup>

Auch von Seiten der in dieser Analyse befragten ExpertInnen wird eingebracht, dass es in einigen Regionen im Burgenland noch ein konservatives Frauenbild gibt und die klassische Rollenverteilung nicht nur bei der älteren, sondern auch bei der jungen Bevölkerung zu beobachten ist.

### **Teilweise hoher gesellschaftlicher Druck**

Der gesellschaftliche Druck wird teilweise als sehr hoch empfunden. Die Barrieren sind in den Köpfen verankert und es braucht neue Bilder von der Arbeitswelt, der Familie und ein anderes Rollenverständnis.

Auch die interviewten Projektteilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“ weisen bei der Frage, warum es ihrer Ansicht nach weniger Unternehmerinnen als Unternehmer gibt, auf die Dominanz traditioneller Rollenbilder und die geschlechtsspezifische Sozialisation hin. Beides trägt dazu bei, dass Frauen ihrer Meinung nach über weniger Selbstvertrauen verfügen. Demgegenüber heben einzelne Befragte hervor, können viele männliche Unternehmer auf die volle Unterstützung ihrer Frauen zurückgreifen.

---

<sup>39</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 129

<sup>40</sup> Ebenda, Seite 96

<sup>41</sup> Ebenda, Seite 112

Jene Teilnehmerinnen, die sich selbständig gemacht haben, berichten, dass ihr soziales Umfeld auf diese Idee unterschiedlich reagierte. Es wurde von positiven Reaktionen, aber auch von Skepsis, Gleichgültigkeit und Verständnislosigkeit gesprochen. „*Teilweise ein echter Kampf*“, so eine Befragte.

### **Neue Assoziationen anregen und Identifikation ermöglichen**

Es müssen dementsprechend Unternehmens- bzw. Gründungsleitbilder sowie Rollenbilder verändert werden, um einen höheren Anteil von Frauenunternehmen zu erreichen.

Das Gründungsleitbild muss auch Solounternehmen, Teilzeitgründungen oder Gründungen von zu Hause aus umfassen und wertschätzen. Solche Frauenunternehmen sollten einen festen Platz in der Öffentlichkeitsarbeit erhalten, sie müssen sichtbar werden, denn realitätsnahe Bilder eignen sich besonders gut zur Identifikation.

Es geht um Leitbildveränderung durch öffentlichkeitswirksame Darstellungen „untypischer“ Verhaltensweisen, ohne diese als untypisch darzustellen, sondern als Normalität. Letztendlich werden sich damit die Assoziationen verändern, die mit dem Begriff „Unternehmer“ verbunden sind und somit das vorherrschende männliche Bild relativieren.<sup>42</sup>

### **Öffentliche Auseinandersetzung über Geschlechterstereotypen**

Traditioneller Rollenbilder können am besten durch eine öffentliche Auseinandersetzung und durch den Einsatz unterschiedlicher regionaler AkteurInnen für Gleichstellungsmaßnahmen aufgeweicht werden. Dies hat, so zeigt die Untersuchung von Claudia Busch, Wirkung auf den Gründerinnenanteil.<sup>43</sup>

Auch die Europäische Kommission unterstreicht in ihrem letzten Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie wichtig es ist gegen tief verwurzelte geschlechtsspezifische Stereotype anzugehen, die das Rollenverständnis prägen und das Ungleichgewicht der Geschlechter in puncto bezahlter und unbezahlter Arbeit bedingen.<sup>44</sup>

### **Spezifischer Zugang notwendig**

Maßnahmen der Gründungsförderung können Frauen in ländlichen Regionen insbesondere dann erreichen, wenn sie sich im eigenen Identitätsraum befinden. Da Frauen ihre Überlegungen oft nicht mit Unternehmertum assoziieren, braucht es ganz spezifische Zugänge. Beispielsweise muss die Bewerbung der Unterstützungsmöglichkeiten an die Zielgruppe angepasst sein und sich an deren Mediennutzung orientieren (z.B. Bewerbung in Regionalzeitung oder –fernsehen und weniger im Wirtschaftsfachblatt). Es braucht Begriffe, die diesen Gründerinnentypus ansprechen.

Schwierig ist es - so die Untersuchung über Gründerinnen im ländlichen Raum - Angebote zu platzieren, die von den Rollenvorstellungen abweichen. Die Herausforderung besteht darin, Bilder nicht zu zementieren und gleichzeitig die Frauen zu erreichen.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 1 und 118ff

<sup>43</sup> Ebenda, Seite 120

<sup>44</sup> Vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit: 2008, Seite 11

<sup>45</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 98ff

Auch seitens der befragten ExpertInnen wird eingebracht, dass Frauen am besten über Beispiele angesprochen werden, die *„nicht hochtrabend sind, sondern zeigen, es gibt auch etwas Kleines wie eine Mehlspeisküche“*. Es braucht niederschwellige Angebote, die *„die Frauen dort abholen, wo sie sind“* und zu denen sie, so eine Expertin, dann hingehen können, wenn der *„Mann und die Kinder nicht zu Hause sind und die Frauen sich frei fühlen, wie zum Beispiel zu Kindergartenzeiten und nicht am Abend“*. Es ist ein vertrauensvoller Rahmen notwendig, in dem sich Frauen austauschen können.

### **Stärkung des Selbstvertrauens**

Einige ExpertInnen heben hervor, dass es gute Unterstützungsmöglichkeiten für GründerInnen wie beispielsweise das Gründer-Service der Wirtschaftskammer oder das Gründungsprogramm des AMS gibt, Frauen aber bereits im Vorfeld Unterstützung brauchen. Es muss zuerst das Selbstvertrauen gestärkt werden. Vor allem Frauen, die lange zu Hause waren, haben oft das Gefühl, nichts zu können. Es ist dementsprechend eine Auseinandersetzung mit den vorhandenen formellen und vor allem auch informell erworbenen Kompetenzen notwendig. Eine Expertin meint dazu: *„Wenn sich Frauen entschieden haben, brauchen sie kein anderes Angebot als Männer, aber bis sie zu dieser Entscheidung kommen, braucht es etliche Monate im Vorfeld.“*

Bei dieser Vorfeldarbeit ist das Gruppensetting wichtig, der Austausch mit anderen Frauen wirkt ermutigend.

Das betonen auch die befragten Teilnehmerinnen des Projekts „Selbst ist die Frau“, dem ein gutes Zeugnis ausgestellt wird. Besonders unterstützend auf dem Weg in die Selbständigkeit waren ihrer Ansicht nach die mutmachende Atmosphäre, der Optimismus, die erhaltene Bestärkung und Information im Projekt. Eine Frau drückt das mit den Worten *„Das Projekt hat den letzten fehlenden Motivationsschub geliefert“* aus. Auch der Austausch in der Gruppe wird immer wieder als sehr nützlich hervorgehoben.

### **Vereinbarkeit als Beratungsthema**

In der Beratung von Gründerinnen muss, so einzelne der befragten ExpertInnen, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unbedingt eingegangen werden und eine Auseinandersetzung mit dem Thema Zeitmanagement stattfinden. Diese Thematiken beschäftigen Gründerinnen sehr und das Gefühl, die Vereinbarkeit nicht zu schaffen, ist häufig ein Grund, warum letztendlich der Schritt in die Selbständigkeit nicht gewagt wird.

Mehrere Frauen, die im Rahmen von „Selbst ist die Frau“ gegründet haben, meinen im Nachhinein, die bestehenden Betreuungs- und Pflegeaufgaben erschweren diesen Schritt und sind generell eher der Ansicht, dass sich Selbständigkeit und Kinderbetreuung nur schwer vereinbaren lassen. Und jene Teilnehmerinnen, die sich letztendlich gegen eine Selbständigkeit entschieden haben, führen als Grund immer wieder die Unvereinbarkeit mit den Kinderbetreuungspflichten an.

Interessant ist auch eine Gegenüberstellung jener befragten Teilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“, die gegründet haben, und jener, die diesen Schritt nicht setzten: Gründerinnen haben im Schnitt weniger Kinder und diese sind häufiger bereits im Erwachsenenalter.

### **Nachbetreuung sinnvoll**

Als sinnvoll, so erwähnen einzelne ExpertInnen, haben sich auch gewisse Formen der Nachbetreuung wie individuelles Coaching oder punktuelle Qualifizierungen, herausgestellt.

Jene Teilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“, die jetzt Unternehmerinnen sind, antworten auf die Frage, welchen Unterstützung sie sich wünschen würden, um die Zukunft noch besser meistern zu können, häufig passende Förderungen sowie Qualifizierungen, um beispielsweise die eigene Website verwalten zu können oder das Fachwissen zu erweitern.

### **Zur Verfügung Stellung von Räumlichkeiten**

Neben spezifischen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Frauen sind nach Ansicht von drei ExpertInnen auch Gründerinnenzentren oder „Start-up“ Räumlichkeiten wichtig. Das Ambiente beispielsweise in Technologiezentren entspreche eher nicht der Geschäftstätigkeit von Frauen, die zum Beispiel Räumlichkeiten für Gesundheitsbehandlungen benötigen. Andere ExpertInnen meinen wiederum, ein Gründerinnenzentrum wäre für das Burgenland überdimensioniert. Es brauche, so einzelne, eher mobile Angebote oder von den Gemeinden zur Verfügung gestellte Räumlichkeiten.

### **Networking und Mentoring als Unterstützung**

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Förderung von Vernetzung. Gerade das Fehlen von Netzwerken erweist sich für Jungunternehmerinnen oft als Erfolgshemmnis. Aus diesem Grund haben sich bereits einige Unternehmerinnen-Netzwerke entwickelt, die dieses Manko ausgleichen wollen. Neben dem Erfahrungsaustausch über Foren, Netzwerktreffen und Veranstaltungen werden meist auch Informationen, Beratung und Weiterbildung angeboten. Aber es sollte nicht nur die Vernetzung untereinander forciert werden, sondern dem Thema Networking bei Angeboten für Frauen besonderes Augenmerk geschenkt werden. So gibt es beispielsweise im Gründungsprogramm des AMS Burgenland ein spezifisches Seminar für Frauen zu dieser Thematik.

Ein/e Experte/in schlägt vor, Mikrounternehmen, die häufig von Frauen geführt werden, noch stärker in die Aktivitäten regionaler Wirtschaftsverbände wie Adressendatenbanken, Homepageauftritte, Präsentationsevents einzubinden und die lokale Wirtschaft insgesamt enger zu vernetzen (beispielsweise Produktionsfirmen mit von Frauen geführten Dienstleistungsbetrieben zusammenzubringen).

Gute Unterstützung bietet auch Mentoring. Dieses innovative Coaching- und Begleitungskonzept hat in den letzten Jahren im Bereich der Gründerinnen an Bedeutung gewonnen. Die Möglichkeit, über einen gewissen Zeitraum von einer erfahrenen Person begleitet zu werden, ist eine attraktive und effektive Lernform.

Ein Beispiel ist das Mentoring-Projekt Athene vom Wiener Wirtschaftsförderungsfonds und der Wirtschaftskammer Wien, das Frauen, die sich als Unternehmerinnen in Wien eine selbständige Existenz aufbauen wollen, unterstützt.<sup>46</sup>

### Passende finanzielle Förderungen

Die Spezifika von Gründungen durch Frauen müssen auch bei den finanziellen Förderungen für UnternehmerInnen Berücksichtigung finden.

Nachdem Frauen oft mit geringem Kapitalbedarf gründen, werden immer wieder Mikrokredite als passendes Instrument bezeichnet. „Mikro-„ steht in diesem Zusammenhang für mehrere Aspekte dieser Finanzierungsform, die sie von Krediten herkömmlicher Finanzinstitute unterscheiden:

- ▶ Geringe Höhe des Kreditbetrags (meist zwischen EUR 1.000,- bis EUR 25.000,-)
- ▶ Kurze Kreditlaufzeiten
- ▶ Kurze Tilgungsintervalle
- ▶ Möglichkeit für kleine Spareinlagen
- ▶ Mitunter auch Beschränkung auf einen kleineren, regionalen Raum

Mikrokredite richten sich zumeist an einkommensschwache Gruppen, denen aufgrund mangelnder Sicherheiten herkömmliche Bankkredite seltener bis gar nicht gewährt werden. Die vergebenden Institute bewerten die Kreditwürdigkeit nach nicht-traditionellen Kriterien, akzeptieren oft alternative Sicherheiten und die Kreditvergabe ist häufig an andere unterstützende Dienstleistungen gekoppelt. Weitere Erfolgsfaktoren von Mikrokreditprogrammen sind: einfache formale Abwicklung sowie klare, schnelle Verfahren.<sup>47</sup>

Obwohl sich das Interesse und die Inanspruchnahme von Mikrokrediten in Europa stark erhöht haben, ist die Zahl der Frauen, die zur Unternehmensgründung Mikrokredite in Anspruch genommen haben, in Europa im Vergleich zu den Entwicklungs- und Schwellenländern immer noch relativ gering.

### Kreditinstitute, die speziell Frauen ansprechen

Eine erfolgreiche Strategie sind Kreditinstitute, die Frauen speziell als Zielgruppe ansprechen.<sup>48</sup> Beispielsweise hilft die Banco Mundial de ja Mujer in Spanien Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen bei der Konzeptionierung eines Businessplans, bietet Coaching und Training für Verhandlungen mit Finanzinstitutionen an und kooperiert mit anderen Banken.<sup>49</sup>

<sup>46</sup> [www.wvff.gv.at/upload/medialibrary/athene\\_info\\_2009.pdf](http://www.wvff.gv.at/upload/medialibrary/athene_info_2009.pdf), gesichtet am 23.4.2009

<sup>47</sup> Vgl. Vondrak, Thomas, et al.: o.J., Seite 15ff

<sup>48</sup> Ebenda, Seite 163ff

<sup>49</sup> [www.bancomujer.org](http://www.bancomujer.org), gesichtet am 14.04.2009

Dem Bedürfnis von Frauen nach gemeinschaftlichen Gründungen trägt zum Beispiel der Street Cred Rechnung. Es handelt sich um eine seit 1999 bestehende Initiative mit Sitz in London, die durch Beratung und Mikrofinanzierung in Form kleinerer Gruppenkredite unterstützt. Bei Erstansuchen muss die Kreditsumme innerhalb eines Jahres zurückgezahlt werden, danach ist ein zweiter Kredit in der doppelten Höhe möglich. Die Initiative baut auf dem Prinzip des gegenseitigen Vertrauens und der Solidarität unter Frauen auf und verlangt daher keine Sicherheiten. Bei Ausfall einer Rückzahlung wird die ganze Gruppe belangt – die Zusammensetzung der Gruppe und die geringe Kreditsumme stellen die Sicherheit dar.<sup>50</sup>

### **Keine zu hohen Mindestsummen bei Krediten oder Förderungen**

Claudia Busch meint in ihrer Studie, Mikrokredite sind für Frauen deshalb nicht immer attraktiv, weil ihr Kapitalbedarf oft darunter liegt und aufgrund der Sorge um die Belastung der Familie vor Verschuldung in jeglicher Form zurückgeschreckt wird. Je mehr Möglichkeiten der Beschränkung des finanziellen Risikos mit einer Finanzierung verbunden sind, desto attraktiver sind diese Angebote für Frauen. Maßnahmen der Risikominimierung wie beispielsweise Hilfen zum Lebensunterhalt in den ersten Monaten der Selbständigkeit würden beispielsweise gut den Bedürfnissen der Frauen entsprechen.<sup>51</sup>

Auch eine/r der befragten ExpertInnen meint, zu hohe Mindestsummen bei Finanzhilfen können problematisch sein. So sei beispielsweise beim ERP Kleinkredit die Mindestsumme von EUR 10.000,- recht hoch angesetzt.

Von den befragten ProjektteilnehmerInnen von „Selbst ist die Frau“, die in Folge gegründet haben, haben etwas über 40% eine Förderung beansprucht.

Diejenigen, die keine Förderung beansprucht haben oder bei denen eine solche abgelehnt wurde, begründen das oft mit der Unternehmensgröße oder dem geringen Investitionsbedarf: „*Kleinstunternehmen waren ausgenommen*“ oder „*zu kleiner Betrieb, zu geringer Investitionsbedarf, deshalb keine Förderung möglich*“ oder damit, dass ihnen keine entsprechenden Informationen über Förderungen vorlagen.

### **Zu- und Nebenerwerb integrieren**

Gründungsförderungen, die nur unter der Bedingung der Vollerwerbsexistenz vergeben werden, schließen Frauen, die sich im Zu- oder Nebenerwerb selbständig machen wollen, aus. Auch wenn oft mittel- bis langfristig eine Selbständigkeit im Haupterwerb angestrebt wird, wäre es wünschenswert, Fördermittel in der Phase der Unternehmensgründung nicht daran zu binden.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> [www.quakersocialaction.com/streetcred](http://www.quakersocialaction.com/streetcred), gesichtet am 14.04.2009

<sup>51</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 106f

<sup>52</sup> Vgl. Piorkowsky, Michael-Burkhard: o.J., Seite 45



In Deutschland gibt es beispielsweise ein Angebot einer Unternehmensberatungsfirma, das diese Form von Gründungen fokussiert. Im Seminar „Der kleine Start“ geht es explizit um die Besonderheiten und Probleme einer nebenberuflichen oder Teilzeitgründung und es werden Lösungen aufgezeigt.<sup>53</sup>

### **Dienstleistungsbereich stärker fokussieren**

Darüber hinaus sind finanzielle Förderungen tendenziell auf Investitionen ausgerichtet und haben eher den Produktionssektor im Blick. Frauen gründen allerdings - wie bereits erwähnt - häufig im Dienstleistungsbereich, wo Investitionen weniger relevant sind als die Deckung der laufenden Kosten. Da Österreich insgesamt eine Gründungsschwäche im innovativen Dienstleistungsbereich aufweist, wäre Offenheit bei den Förderungen eine zielführende Maßnahme.

In Finnland wurde beispielsweise der „Public Venture Capital Fund“ ursprünglich dafür eingerichtet, Unternehmen im Technologiebereich in ihrer Gründungsphase finanziell zu unterstützen. Nachdem jedoch die Mehrheit der weiblichen Selbständigen im Dienstleistungssektor tätig ist, kamen die Förderungen männlichen Gründern überproportional zugute. Daraufhin wurde der Fonds auch für den Dienstleistungsbereich geöffnet, um Frauen den Zugang zu Förderkapital zu erleichtern und der Fonds in „Public Venture Capital Financing in New Technology and Innovative Services“ umbenannt.<sup>54</sup>

### **Offenheit in Bezug auf die Unternehmensform**

Eine Studie aus dem Jahr 2006 kam zu dem Ergebnis, dass es monetäre Start-up- oder Projektförderungen nur in den seltensten Ausnahmen für Neue Selbständige gibt und wenn dann in den Bereichen der Creative Industries. Die Angebote sind in den meisten Fällen an den Besitz eines Gewerbescheines und die Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer gebunden. Es wurde empfohlen, auf die Bedürfnisse der Neuen Selbständigen zugeschnittene Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungs- sowie entsprechende Förderangebote für Neue Selbständige zur forcieren.

Als good-practice wurde in dieser Studie eine Aktion der Steirische Wirtschaftsförderung (SFG) beschrieben, die auf der Website [www.neue-selbstaendige.at](http://www.neue-selbstaendige.at) nützliche Informationen und Downloads, News und einen Marktplatz für Neue Selbständige zur Verfügung stellt sowie kostenlose Workshops für Gründerinnen anbietet.<sup>55</sup>

Seit kurzem sind im Aktionsprogramm „Start!Klar“ der SFG auch monetäre Förderungen für innovative Neue Selbständige möglich.<sup>56</sup>

<sup>53</sup> [www.geld-und-rosen.de/2-seminare/existenzgruendung.html](http://www.geld-und-rosen.de/2-seminare/existenzgruendung.html), gesichtet am 30.04.2009

<sup>54</sup> Vgl. European Commission, Enterprise and Industry: 2008, Seite 40

<sup>55</sup> Vgl. Enzenhofer, Edith et al.: 2006, Seite 10ff

<sup>56</sup> [www.sfg.at/downloads/docs/3307\\_Frderprogramm\\_StartKlar\\_2007\\_2013.pdf](http://www.sfg.at/downloads/docs/3307_Frderprogramm_StartKlar_2007_2013.pdf), gesichtet am 01.09.2009

## Bürokratische Vereinfachung und koordiniertes Angebot

In Bezug auf Förderungen für GründerInnen wird von einzelnen befragten ExpertInnen eingebracht, dass viele, sowohl Männer als auch Frauen, vor dem bürokratischen Aufwand zurückschrecken. Gerade bei kleinen Fördersummen wäre eine bürokratische Vereinfachung wünschenswert. Um Hemmschwellen abzubauen und insbesondere Frauen einen guten Zugang zu gewährleisten, erscheint darüber hinaus eine Bündelung entsprechender Informations- und Beratungsangebote im Sinne eines „one stop shops“ sinnvoll.<sup>57</sup>

## Vernetzung der AkteurInnen

In diesem Sinne ist auch eine gute Kooperation der AkteurInnen zielführend. Claudia Busch zeigt in ihrer Studie, dass ein hoher Grad der Vernetzung von Institutionen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Frauenförderung sowie eine ausgeprägte Kommunikationskultur einen großen Einfluss auf das Gründungsgeschehen von Frauen im ländlichen Raum haben. Insbesondere die Verknüpfung von Frauen- und Wirtschaftsförderung wirkt sich positiv auf den Gründungsanteil von Frauen aus.<sup>58</sup>

Diese Verknüpfung ist z.B. beim Frauenservice des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds gegeben. Dieser begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Daneben bietet diese Servicestelle auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten an.<sup>59</sup>

Eine gute Verbindung der beiden Politikbereiche gibt es beispielsweise auch in Nordrhein-Westfalen. Das Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ setzt das Projekt „Wirtschaftsfaktor Frau“ um. Ein Programmziel ist die Steigerung des Anteils von Unternehmerinnen. Ein Schwerpunktthema im Jahr 2009 ist der Zugang von Gründerinnen zu den Ziel 2-Mikrodarlehen, die über die Startercenter NRW beantragt werden können. Darüber hinaus hat das Land einen Wettbewerb für die besten Ideen zu Förderung von Gründerinnen und Unternehmerinnen ausgerufen, der ein Fördervolumen von EUR 3 Mio. aufweist.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> Vgl. European Commission, Enterprise and Industry: 2008, Seite 115; GEM: 2008, Seite 54ff

<sup>58</sup> Vgl. Busch, Claudia: 2008, Seite 111ff

<sup>59</sup> [www.wvff.gv.at/wvff.aspx\\_param\\_target\\_is\\_121605.v.aspx](http://www.wvff.gv.at/wvff.aspx_param_target_is_121605.v.aspx), gesichtet am 13.05.2009

<sup>60</sup> [www.zfbt.de/gem/wirtschaftsfaktor-frau/blick\\_auf\\_unternehmerinnen.htm](http://www.zfbt.de/gem/wirtschaftsfaktor-frau/blick_auf_unternehmerinnen.htm), gesichtet am 13.05.2009

### 3.3 „Unternehmungen“ von Frauen im Sinne der regionalen „Versorgungswirtschaft“

#### 3.3.1 Geortete Beschäftigungspotenziale für Frauen

Frauen decken mit ihren Gründungen oft regionale Bedürfnisse und füllen Lücken in der ländlichen Infrastruktur sowie im Bereich der sozialen Dienstleistungen. Sie tendieren dazu, Nischen zu entdecken und zu entwickeln, die für die Dorfgemeinschaft wichtig sind (z. B. ein kleines Café oder Gasthaus als Kommunikationszentrum). Damit bilden von Frauen geführte Unternehmen oft das „Rückgrat der regionalen Versorgungswirtschaft“.<sup>61</sup>

Frauen haben einen guten Blick für die Region, so drückt es eine/r der befragten ExpertInnen aus.

#### Lücken sind gleichzeitig Potenzial

Der Bedarf, der von den interviewten ExpertInnen im Bereich der Entwicklung des ländlichen Raumes und der Verbesserung der Lebensqualität, der Dorferneuerung und der sozialen Dienstleistungen geortet wird, birgt ihrer Ansicht nach gleichzeitig ein Beschäftigungspotenzial für Frauen.

Eine Lücke und Arbeitsmarktbarriere für Frauen, die eine Arbeitsplatzmöglichkeit sein könnte, ist die Kinderbetreuung. Diese ist nach Ansicht einiger ExpertInnen trotz Verbesserungen in den letzten Jahren bei weitem noch nicht optimal. Problematisch sind beispielsweise Angebote für unter 3-Jährige, Nachmittagsbetreuung für Schulkinder, Sommerpausen oder die Öffnungszeiten.

#### Betreuungsbedarf birgt Beschäftigungsmöglichkeiten

Gerade die Öffnungszeiten der Kindergärten stellen ein Problem dar, wenn eine Frau vollzeitbeschäftigt ist und noch dazu einen längeren An- und Abfahrtsweg zur Arbeit hat.<sup>62</sup>

Verbesserungen im bestehenden Angebot sowie innovative (gemeindeübergreifend, altersgemischt) und nicht institutionelle Formen der Kinderbetreuung oder Angebote wie Gesunde Jause und Mittagstisch könnten Frauen Beschäftigungschancen bieten und anderen die Organisation von Familie und Beruf erleichtern, so die ExpertInnen.

Ein weiterer Bedarf wird in der Altenpflege gesehen. Die Befragten nennen Ideen wie generationsübergreifende Projekte, Altenwohnungen im Ort oder Tagesbetreuung.

Der Dienstleistungsbereich rund um Ältere könnte ein Beschäftigungspotenzial für Frauen sein, so ein/e Experte/in und führt das Beispiel Dänemark an, wo sich eine Region auf Ältere spezialisiert hat. „Das Südburgenland könnte das Florida Älterer werden“, meinte ein/e andere/r Befragte/r.

<sup>61</sup> Vgl. Aufhauser, Elisabeth, et al.: 2003, Seite 222

<sup>62</sup> Vgl. Jakowitsch, Judith: 2009, Seite 31

Auch die Projektteilnehmerinnen von „Selbst ist die Frau“ nennen häufig soziale Dienstleistungen im Betreuungs- und Pflegebereich bei der Frage, in welchen Feldern sich Frauen in ihrer Region selbständig machen könnten.

### **Mobilität wäre Ansatzpunkt**

Als weitere Lücke führen viele Befragte den Mangel an öffentlichen Verkehrsverbindungen, vor allem im Südburgenland, an. Das führt einerseits zu schlechten Mobilitätsbedingungen für die Frauen selbst. Andererseits gleichen Frauen durch ihre Leistungen, so ein/e Experte/in, oft die mangelnde Mobilität anderer aus, indem sie beispielsweise mit dem Auto Medikamente für die betagten Eltern holen oder die Kinder zur Schule bringen. Frauen kompensieren somit die Mobilitätseinschränkungen anderer.

Ideen wie Fahrgemeinschaften, Wassertaxis oder eine Gemeindechauffeurin, die unter anderem ältere Leute zum Arzt/zur Ärztin bringt und für diese Besorgungen macht, tauchen auf.

An dieser Stelle wird immer wieder der GmoaBus Pötsching als good-practice erwähnt. Dieser hat nicht nur Arbeitsplätze für ortsansässige Frauen geschaffen und dazu geführt, dass die Mütter des Ortes weniger „Taxi spielen“ müssen, sondern auch die örtlichen Gastgewerbebetriebe und die NahversorgerInnen haben profitiert.<sup>63</sup>

### **Nahversorgung als Chance**

Lücke und Potenzial wird von einigen ExpertInnen auch in der Nahversorgung gesehen. Hier sei nicht nur an das Lebensmittelgeschäft oder das Wirtshaus, sondern beispielsweise auch an die Friseurin zu denken. Ein paar der Befragten bringen ein, dass insbesondere mobile Dienste oder solche, die Angebote kombinieren (Dorfladen mit Kinderbetreuung oder mit Café, Dorfwirtshaus mit Essen auf Rädern für Ältere), Zukunft haben.

Mehr Bewusstsein für regionale Besonderheiten, so ein/e Befragte/e, würde Beschäftigungspotenziale sichtbarer machen. Aktuell werden die Region und regionale Produkte noch zu wenig vermarktet. In diesem Sinne sehen einzelne ExpertInnen in neuen touristischen Angeboten, im Wein und in der Direktvermarktung von regionalen Spezialitäten großes Potenzial.

Weitere Bereiche, denen Entwicklungschancen eingeräumt werden und die in den Augen der ExpertInnen das Potenzial von Frauenarbeitsplätzen in sich bergen, sind Gesundheitsangebote, Angebote rund um erneuerbare Energien, Dienstleistungen wie Gartenpflege oder Mehlspeisküche sowie die Internetvermarktung von Eigenprodukten.

### **Leistungen liegen vielfach im Bereich der Sozialwirtschaft**

Bei einigen der genannten Bereiche wie der Pflege handelt es sich um Leistungen, die gemeinhin von Non-Profit Organisationen, der sogenannten Sozialwirtschaft bzw. dem Dritten Sektor, erbracht werden, zumeist von Vereinen. Diese werden häufig als Soziale Unternehmen bezeichnet.

---

<sup>63</sup> Vgl. Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie: 2009, Seite 8ff.

Aber auch in den anderen Bereichen wie beispielsweise in der Nahversorgung kann in vielen Fällen davon ausgegangen werden, dass die Gewinnorientierung in manchen ländlichen Regionen ihre Grenzen hat.

Soziale Unternehmen sind Wirtschaftsunternehmen, die soziale und/oder gemeinwesenbezogene Ziele verfolgen. Nicht die private Gewinnerzielung und -entnahme steht im Vordergrund, sondern die Befriedigung unversorgter Bedarfe. Erwirtschaftete Überschüsse werden zur Realisierung der im Statut verankerten sozialen bzw. gemeinwesenbezogenen Zwecke investiert. Viele Soziale Unternehmen sind Gemeinschaftsunternehmen, in denen das wirtschaftliche Handeln kooperativ organisiert ist.<sup>64</sup>

Soziale Unternehmen definieren sich nicht über die Rechtsform, dementsprechend wären alle Formen möglich. Es gibt keine eigene Rechtsform wie z.B. die Community Interest Company in England, ein Geschäftsmodell, das soziale Zwecke verfolgt und Einkommen generiert, welches dann wieder in die Unternehmung reinvestiert wird.<sup>65</sup>

In Italien gibt es beispielsweise die Sozialgenossenschaften, die zwar auf Eigeninitiative und Selbsthilfe setzen, aber nicht nur ihre Mitglieder fördern, sondern auch Nichtmitglieder. Die Unterstützung von benachteiligten Menschen wird in der Sozialgenossenschaft des Typ A durch Dienstleistungen im Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- und Erziehungsbereich angestrebt, in den Sozialgenossenschaften des Typ B durch die Schaffung von Arbeitsplätzen für benachteiligte Personen.<sup>66</sup>

Im deutschsprachigen Raum wird eher noch klar zwischen den gemeinnützigen Organisationen, die keinen Gewinn erzielen dürfen, und den klassisch gewinnorientierten unterschieden.<sup>67</sup>

### **Interessante Diskussion um Social Entrepreneurship**

In der aktuellen Auseinandersetzung um Social Entrepreneurship werden Modelle diskutiert, die eine Art Mischform darstellen, im Sinne einer ökonomischen Herangehensweise an ein soziales Problem. Diese Form ist für die Auseinandersetzung mit Frauenbeschäftigungspotenzialen im regionalen Kontext durchaus interessant.

Es gibt keine allgemein akzeptierte Definition von Social Enterprises. Begriffe wie der Dritte Sektor oder der Non-Profit Sektor decken nur Teile ab. Sie repräsentieren eine neue UnternehmerInnenschaft, die neue Produkte, neue Organisationsmethoden usw. anbietet und mit sozialen Aspekten verbindet (z.B. sozialer Zweck, Reinvestieren in eine soziale Sache). Sie sind zumeist auch durch Markteinnahmen und Fördermittel finanziert.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Vgl. Technologie-Netzwerk Berlin e.V.; o.J.

<sup>65</sup> Vgl. Leppert, Thomas: 2008, Seite 13f

<sup>66</sup> [www.legacoopbund.coop/de](http://www.legacoopbund.coop/de), gesichtet am 5.11.2009

<sup>67</sup> Vgl. Leppert, Thomas: 2008, Seite 13f

<sup>68</sup> Vgl. Heckl, Eva; Pecher, Ingrid: 2007, Seite 7f

### 3.3.2 Exkurs Rechtsformen

An dieser Stelle ein paar Erläuterungen zu den Rechtsformen, um zu verdeutlichen, welche Möglichkeiten es für eine Existenzgründung gibt und dass gerade bei den „Mischformen“ oder Unternehmen an der Schnittstelle von Gemeinnützigkeit und Gewinnorientierung darauf zu achten ist, den passenden Rahmen zu wählen.

Grundsätzlich ist für die Wahl der Rechtsform entscheidend, ob eine einzelne Person oder mehrere Personen beteiligt sind. In diesem Sinne wird grob zwischen Einzelunternehmung und Gesellschaften unterschieden. Zwischen den Gesellschaftstypen bestehen teilweise gravierende Unterschiede, insbesondere in den Gründungsmodalitäten, der Organ- und Haftungsstruktur sowie im Anwendungsbereich. Auch Unterschiede im Steuer- und Sozialversicherungsrecht sind zu beachten.<sup>69</sup>

#### **Einzelunternehmen ist die häufigste Form**

Die häufigste Form ist das Einzelunternehmen. Der/Die Einzelunternehmer/in ist alleine entscheidungsberechtigt und die Verwaltung ist meist kostengünstig und überschaubar. Allerdings haftet der/die Einzelunternehmer/in auch völlig uneingeschränkt und muss über eine gewerberechtliche Befugnis verfügen. Ansonsten ist die Anstellung eines/r gewerberechtl. Geschäftsführers/in notwendig.

EinzelunternehmerInnen müssen sich erst bei Erreichen der Rechnungslegungspflicht in das Firmenbuch eintragen lassen. Die Grenze der Rechnungslegungspflicht liegt grundsätzlich bei EUR 400.000,- Jahresumsatz.

Eine Form von EinzelunternehmerInnentum stellen auch die Neuen Selbstständigen dar. Als solche werden Personen bezeichnet, die aufgrund einer betrieblichen Tätigkeit steuerrechtliche Einkünfte aus selbständiger Arbeit erzielen und die für diese Tätigkeiten keine Gewerbeberechtigung benötigen (z.B. AutorInnen, PsychotherapeutInnen<sup>70</sup>). Ihre betriebliche Tätigkeit üben Neue Selbstständige in der Regel in Form von Werkverträgen aus.

#### **Gemeinsame Gründung: gegenseitige Ergänzung und geringeres Risiko**

Eine gemeinsame Gründung, also Gesellschaftsgründung, birgt die Vorteile der gegenseitigen Ergänzung und Arbeitseinteilung sowie einer leichteren Kapitalaufbringung. Prinzipiell ist auch das Gründungsrisiko geringer.

Allerdings kann nicht so selbständig agiert werden wie im Einzelunternehmen, was problematisch ist, wenn es zu Konflikten kommt. Die Gewinne müssen geteilt werden und bei einigen Gesellschaftsformen ist auch für das Verschulden von MitgesellschafterInnen unbeschränkt zu haften.

Bei den Gesellschaften ist zwischen Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften zu unterscheiden. Personengesellschaften lassen sich relativ rasch und einfach gründen und brauchen bis zur Rechnungslegungspflicht nur eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung.

<sup>69</sup> [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=421544&DstID=0](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=421544&DstID=0), gesichtet am 13.11.2009

<sup>70</sup> Die Gruppe ist im § 2 der Gewerbeordnung geregelt

Im Gegensatz zu den Personengesellschaften haben die Kapitalgesellschaften (Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaft) eigene Rechtspersönlichkeit (= juristische Personen). Die GesellschafterInnen müssen nur das Kapital aufbringen, die Geschäftsführung und Kontrolle erfolgt durch eigene Organe. Die Gründungskosten liegen bei den Kapitalgesellschaften höher als bei den Personengesellschaften.

Wenn anfangs eher niedrige Gewinne oder gar Verluste zu erwarten sind, sollte aus steuerlicher Sicht eher die Wahl auf eine Personengesellschaft fallen. Bei den Personengesellschaften ist auch der Kapitalbedarf weitaus geringer als bei den Kapitalgesellschaften bzw. neben Bar- sind auch Sacheinlagen und die Einbringung der eigenen Arbeitskraft möglich.

### **Personengesellschaften sind die OG und die KG**

Eine Personengesellschaft ist die Offene Gesellschaft (OG), die aus mindestens zwei GesellschafterInnen bestehen muss. Im Zweifel haben die GesellschafterInnen gleiche Einlagen zu leisten.

Wird die OG gewerblich tätig, muss sie um eine Gewerbeberechtigung ansuchen, die auf die Gesellschaft lautet. Dafür muss sie eine/n gewerberechtliche/n Geschäftsführer/in bestellen. Das kann entweder ein/e unbeschränkt haftende/r Gesellschafter/in sein oder ein/e voll versicherungspflichtige/r Arbeitnehmer/in. Bei einer gewerblich tätigen OG sind alle GesellschafterInnen nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert.

Die Kommanditgesellschaft (KG) besteht aus mindestens einem/r unbeschränkt persönlich haftenden Gesellschafter/in (Komplementär/in) und mindestens einem/r beschränkt (Summe, die als Hafteinlage im Firmenbuch eingetragen ist) haftenden Gesellschafter/in (Kommanditist).

Nachdem der Gesellschaftsvertrag abgeschlossen wurde, muss die KG ins Firmenbuch eingetragen werden. Dasselbe gilt für die bereits beschriebene OG. Die gewerberechtlichen Regelungen der KG sind ähnlich jener der OG.

Bei einer gewerblich tätigen KG sind alle unbeschränkt haftenden GesellschafterInnen (KomplementärInnen) nach dem GSVG pflichtversichert. Beschränkt haftende Gesellschafter (KommanditistInnen) können bei geringer Beteiligung ASVG-pflichtversichert sein, wenn sie mit der Gesellschaft ein Arbeitsverhältnis eingehen. Besteht kein Dienstverhältnis mit der Gesellschaft (liegt also lediglich eine Kapitalbeteiligung vor und keine Geschäftsführungsbefugnis oder Nachschusspflicht), besteht grundsätzlich keine Pflichtversicherung für KommanditistInnen. Trägt der/die Kommanditist/in unternehmerisches Risiko, kann es zu einer Pflichtversicherung nach GSVG kommen.

Die Vorteile einer KG gegenüber der OG, bei der es eine persönliche, unbeschränkte solidarische Haftung der GesellschafterInnen für Gesellschaftsschulden gibt, sind die Haftungsbeschränkung des/der Kommanditisten/in und die flexible Gestaltung der Rolle der KommanditistInnen (reine Kapitalbeteiligung, echtes Dienstverhältnis oder selbständig erwerbstätig).

## GmbH nach Einzelunternehmen häufigste Form

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist nach dem Einzelunternehmen die am häufigsten vorkommende Rechtsform. Der Grund für die hohe Attraktivität: Die Haftung ist auf die Gesellschaft beschränkt. Daher eignet sie sich besonders für Zusammenschlüsse von PartnerInnen, die zwar in der Gesellschaft mitarbeiten, das Risiko aber auf die Kapital-Einlage reduzieren wollen. Nehmen GesellschafterInnen einen Kredit auf, haften sie in der Regel persönlich gegenüber der Bank. Den/Die handelsrechtliche/n Geschäftsführer/in trifft ebenfalls ein breites Haftungsspektrum.

Die GmbH kann auch als Ein-Personen-Gesellschaft gegründet werden und verlangt nicht zwingend zwei Gesellschafter.

Das Mindest-Stammkapital einer GmbH beträgt EUR 35.000,-. Die Mindest-Bareinzahlung beträgt insgesamt EUR 17.500,-. Die Gründung einer GmbH setzt einen Gesellschaftsvertrag voraus, der in Form eines Notariatsaktes errichtet werden muss.

Um eine Gewerbeberechtigung zu erlangen, muss die GmbH eine/n gewerberechtliche/n Geschäftsführer/in namhaft machen. Diese/r muss alle persönlichen Voraussetzungen erfüllen und sich im Betrieb entsprechend betätigen.

Reine GesellschafterInnen unterliegen keiner Pflichtversicherung. Geschäftsführende GesellschafterInnen mit über 50% Beteiligung sind nach dem GSVG pflichtversichert, geschäftsführende GesellschafterInnen mit einer Beteiligung von bis zu 25% nach dem ASVG, jene mit 26 bis 49% Beteiligung und Weisungsabhängigkeit nach ASVG oder GSVG.<sup>71</sup>

Aktuell ist eine GmbH-Reform 2010 in Diskussion. Ein Kernpunkt dieser Reform ist ein niedrigeres Mindeststammkapital von EUR 10.000,-, das allerdings bei der Gründung eingelegt werden muss. Mit Hilfe eines Mustervertrages sollen auch die Kosten für den Notariatsakt auf rund EUR 40,- verringert werden.<sup>72</sup>

## Häufigste Form für Gemeinnützigkeit: Der Verein

Insbesondere wenn es um gemeinnützige Tätigkeiten geht, können andere Rechtsformen aus steuerlichen Gründen attraktiver sein. Die häufigste Form ist der Verein, der mindestens zwei Gründungsmitglieder braucht. Ein Verein im Sinne des Vereinsgesetzes ist eine juristische Person. Er besitzt selbst Rechtspersönlichkeit, nimmt durch seine Organe am Rechtsleben teil und verfolgt ideelle Zwecke, darf daher grundsätzlich nicht auf Gewinn gerichtet sein.

Ein Verein darf unternehmerisch tätig sein, wenn diese Tätigkeit dem ideellen Zweck untergeordnet ist, also Mittel zur Erreichung des ideellen Vereinszwecks darstellt.

<sup>71</sup> [www.gruenderservice.at/startseite\\_th.wk?SbID=1380&sort=0](http://www.gruenderservice.at/startseite_th.wk?SbID=1380&sort=0), gesichtet am 16.11.2009

<sup>72</sup> [www.diepresse.com/home/wirtschaft/economist/520536/index.do](http://www.diepresse.com/home/wirtschaft/economist/520536/index.do), gesichtet am 17.11.2009



Der Verein kann also am Wirtschaftsleben teilnehmen, er darf ein Unternehmen betreiben, aber selbst keine Gewinne erzielen oder beabsichtigen. Hier ist allerdings die gesamte Vereinstätigkeit gemeint, die Erzielung von Gewinnen in Teilbereichen ist zulässig, um andere Bereiche der Vereinstätigkeit dadurch zu finanzieren. Ein Verein darf auch nicht einen "Deckmantel" für die Erwerbstätigkeit der Vereinsmitglieder darstellen.<sup>73</sup>

Ist ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb derart mit dem begünstigten Vereinszweck verbunden, dass der Vereinszweck nicht anders erfüllt werden kann, handelt es sich um einen unentbehrlichen Hilfsbetrieb. Konkurrenz zu steuerpflichtigen Betrieben darf nur in jenem Ausmaß gegeben sein, das für die Erreichung des Vereinszwecks unvermeidbar ist (z.B. der Theaterbetrieb eines Theatervereins). Wenn zwar die Verbindung mit dem begünstigten Vereinszweck gegeben ist, steuerpflichtige Betriebe jedoch in mehr als unvermeidbarem Ausmaß konkurrenziert werden, liegt ein entbehrlicher Hilfsbetrieb vor.<sup>74</sup>

### **Steuerliche Begünstigungen, wenn Gemeinnützigkeit vorliegt**

Vereine unterliegen als Körperschaften des privaten Rechts der Besteuerung. Sie sind jedoch unter steuerlichen Gesichtspunkten begünstigt, sofern sie bestimmte Anforderungen erfüllen. Diese sind die Verfolgung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke sowie die Einhaltung bestimmter formaler Kriterien durch die Statuten.

Gemeinnützige Zwecke bewirken eine Förderung der Allgemeinheit auf geistigem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet (z. B. Gesundheitspflege, Kinder- und Jugendvorsorge, Fürsorge für alte Menschen, Naturschutz, Heimatkunde). Als Allgemeinheit wird nicht unbedingt die gesamte Bevölkerung verstanden, Einschränkungen in sachlicher und regionaler Hinsicht sind möglich.

Die steuerlichen Erleichterungen berühren die Körperschaftssteuer und die Umsatzsteuer. Körperschaftssteuerliche Erleichterungen umfassen etwa die Steuerbefreiung der wichtigsten Einkünfte für die Finanzierung des eigentlichen Kernbereiches des Vereins (Spenden, Mitgliedsbeiträge) sowie der von unentbehrlichen Hilfsbetrieben erzielten Gewinne. Darüber hinaus sind unentbehrliche und entbehrliche Hilfsbetriebe aufgrund der sog. Liebhabereivermutungen von der Umsatzsteuer befreit. Es können im Gegenzug jedoch auch keine Vorsteuern vom Finanzamt zurückgefordert werden.<sup>75</sup>

### **Gemeinnützigkeitsstatus auch bei Kapitalgesellschaften möglich**

Auch Kapitalgesellschaften kann durch die zuständige Finanzbehörde der Status der Gemeinnützigkeit zuerkannt werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Gemeinnützigkeit in der Satzung festgeschrieben und tatsächlich umgesetzt wird. Rechtlich besteht ansonsten kein Unterschied zu „gewöhnlichen“ Kapitalgesellschaften.

<sup>73</sup> Vgl. Höhne Thomas et al.: 2002, Seite 90f.

<sup>74</sup> [www.vereinsrecht.at/faq.htm#faq5](http://www.vereinsrecht.at/faq.htm#faq5), gesichtet am 19.11.2009

<sup>75</sup> [www.vereinsrecht.at/faq.htm#faq5](http://www.vereinsrecht.at/faq.htm#faq5), gesichtet am 19.11.2009

Die Anerkennung als gemeinnützige Organisation wird meist von Gesellschaften mit beschränkter Haftung beantragt. Die Befreiung von der unbeschränkten Körperschaftsteuer erfolgt dann, wenn die Körperschaft der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dient.<sup>76</sup>

Diese Konstruktion wird immer häufiger gewählt, weil damit beispielsweise gewisse Vorteile wie die präziseren Haftungsbestimmungen der Leitungsorgane verbunden sind. Auch kann die gemeinnützige GmbH in gewissen Fällen steuerlich besser gestellt sein als der Verein. Der aus steuerlicher Sicht wesentlichste Unterschied besteht darin, dass nach Ansicht der Finanzverwaltung Kapitalgesellschaften im Gegensatz zu Vereinen zwingend nur einen Betrieb haben können. Daraus folgt, dass in Fällen, in denen bei einem gemeinnützigen Verein ein steuerfreier „unentbehrlicher Hilfsbetrieb“ neben einem steuerpflichtigen „entbehrlichen Hilfsbetrieb“ besteht, bei der GmbH zwingend ein sogenannter Mischbetrieb gegeben ist. Dieser Mischbetrieb wird nur dann besteuert, wenn der Umsatzanteil des (beim Verein jedenfalls steuerpflichtigen) entbehrlichen Hilfsbetriebes mehr als 25% beträgt.<sup>77</sup>

#### **Wirtschaften im Sinne der Mitglieder: Die Genossenschaft**

Soll eine zu gründende Organisation eine wirtschaftliche Tätigkeit entfalten, die allen Mitgliedern zu Gute kommt, dann ist die Gründung einer Genossenschaft zu erwägen.<sup>78</sup>

Genossenschaften unterscheiden sich von anderen Unternehmensformen durch ein anderes Selbstverständnis. Sie beruhen auf dem Grundsatz der Selbsthilfe und Selbstverantwortung, Demokratie, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität.<sup>79</sup>

Zweck einer Genossenschaft ist die Förderung des Erwerbs oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder und/oder ein sozialer Zweck. Der verfolgte Zweck im Sinne des Genossenschaftsgesetzes ist erfüllt, wenn für die Mitglieder im weitesten Sinne wirtschaftliche (soziale) Leistungen erbracht werden.

Die Besonderheit der Genossenschaft gegenüber anderen Rechtsformen liegt darin, dass sie die erwirtschafteten Leistungen an ihre Mitglieder weitergibt, aber prinzipiell schon auf Gewinn ausgerichtet ist, weil dieser eine notwendige Voraussetzung für die Förderung ihrer Mitglieder darstellt. Das Streben nach Gewinn kollidiert so lange nicht mit dem Förderauftrag, als die Gewinne nicht um ihrer selbst Willen, sondern als Mittel zur Erfüllung des Genossenschaftszweckes angestrebt werden.<sup>80</sup>

Die Höhe der Haftung der GenossenschafterInnen ist in der Satzung geregelt. Zumeist handelt es sich um eine Haftung in der Höhe des zweifachen Geschäftsanteils (Beispiel: 1 Geschäftsanteil = EUR 100,-, zusätzliche Haftung mit einem weiteren Betrag in der Höhe des Geschäftsanteils = EUR 100,-; insgesamt kann das Mitglied also max. EUR 200,- „verlieren“).

<sup>76</sup> Vgl. Schneider, Ulrike; Hagleitner, Joachim: 2005, Seite 16

<sup>77</sup> [www.vereinsrecht.at/faq.htm](http://www.vereinsrecht.at/faq.htm), gesichtet am 11.11.2009

<sup>78</sup> Vgl. Höhne Thomas et al.: 2002, Seite 11

<sup>79</sup> Vgl. Harbrecht Wolfgang; 2001, Seite 16ff

<sup>80</sup> Vgl. Hinteregger, Renate; Stehlik, Harald: 2008, Seite 4

Ein/e Genossenschafter/in haftet nur im Falle der Liquidation oder des Konkurses der Genossenschaft.

### **Kaum steuerliche Begünstigung für Genossenschaften**

Steuerliche Unterschiede zur GesmbH gibt es mit einer Ausnahme keine: Genossenschaften unterliegen zwar der Körperschaftsteuer, es gibt jedoch keine Mindest-KöSt. Bei der Zeichnung von Geschäftsanteilen ist keine Gesellschaftsteuer zu entrichten.

Für die Gründung einer Genossenschaft braucht es jedenfalls zwei Gründungsmitglieder. Mindestkapital ist keines notwendig. Die Gestaltung der Kapitalbeschaffung und Höhe des zu zeichnenden Kapitals orientieren sich an der Größe und dem Leistungsspektrum der Genossenschaft sowie der Mitgliederstruktur. Die Gründungskosten für eine Genossenschaft sind minimal.<sup>81</sup>

Beispielsweise kann die Gründung einer Genossenschaft im Tätigkeitsfeld von Gemeinden gewisse rechtliche Vorteile bieten und dazu beitragen, die Einbindung der Bevölkerung in gemeinderelevante Bereiche zu erhöhen. So mangelt es beispielsweise häufig an Finanzmitteln, um neue Gemeindeprojekte zu realisieren. Mittels der Gründung einer Genossenschaft durch die Gemeinde und z.B. den Mitgliedern des Gemeinderates wird ein Unternehmen geschaffen, das die Errichtung des Projektes übernimmt und dieses nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen führt. Die GemeindebürgerInnen können durch die Zeichnung von Geschäftsanteilen beteiligt werden.<sup>82</sup>

### **3.3.3 Möglichkeiten der Förderung der Beschäftigungspotenziale**

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten wie an die Förderung der beschriebenen Beschäftigungspotenziale für Frauen herangegangen werden kann: eigene Förderschienen oder -programme sind ein Weg, passende Beratungsangebote ein anderer.

#### **Förderung innovativer Maßnahmen für Frauen im ländlichen Raum**

Das Programm „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum“ ist ein Förderprogramm des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum in Baden Württemberg, das von der EU mitfinanziert wird. Gefördert werden Modellprojekte, die Beschäftigungs- oder Einkommensfelder für Frauen sichern und erschließen. Unterstützt werden beispielsweise Existenzgründerinnen, die ein innovatives Unternehmenskonzept (beispielsweise in hauswirtschaftlichen, touristischen und informationstechnischen Dienstleistungsbereich) vorlegen und eine entsprechende berufliche Vorbildung oder angemessene Berufserfahrung nachweisen können. Als Zuschuss werden bis zu 33% der zuwendungsfähigen Ausgaben (z.B. Durchführbarkeitsstudien, Inventar einschließlich Software, Lizenzen), maximal EUR 80.000,- gewährt.

<sup>81</sup> [www.oegv.info/m101/volksbank/m101\\_1oegv/de/individuelle\\_seite/ware/fragen.jsp](http://www.oegv.info/m101/volksbank/m101_1oegv/de/individuelle_seite/ware/fragen.jsp), gesichtet am 19.11.2009

<sup>82</sup> Vgl. Hofinger, Hans; Hinteregger, Renate: 2007, Seite 29

Damit sich mehr Frauen zu einem neuen Netzwerk zusammenfinden, um zusätzliche Einkommensquellen zu erschließen, werden im Rahmen dieses Programms auch Netzwerkorganisationen von Frauen gefördert, die eine Satzung vorlegen und eine Projektkoordinatorin einstellen. Für die Projektkoordination muss eine Stellenbeschreibung erarbeitet werden. Die Zuschüsse betragen im ersten und zweiten Jahr nach der Gründung jeweils 50%, im dritten Jahr 25% und im vierten Jahr 15% der zuwendungsfähigen Personalkosten und maximal EUR 26.000,- an Sachkosten.<sup>83</sup>

### **Förderprogramm Lokales Soziales Kapital in Berlin**

Ein anderes Beispiels ist das Modellvorhaben LSK - Lokales Soziales Kapital, im Rahmen dessen die Senatsverwaltung für Wirtschaft Arbeit und Frauen im Land Berlin Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds für die Förderung von Mikroprojekten zur Verfügung stellt. Ziel des Förderprogramms ist es, lokale Mikroprojekte, die den sozialen Zusammenhalt stärken und neue Beschäftigungschancen auf lokaler Ebene eröffnen, finanziell zu unterstützen und Beschäftigungschancen für Benachteiligte auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es sollen Strukturen gestärkt werden, in denen engagierte BürgerInnen sich für einander einsetzen. Begünstigte sind Initiativen wie informelle Gruppen, Freiwilligenorganisationen, Selbsthilfegruppen, Arbeitsgemeinschaften, Netzwerke oder Gründungsvorhaben. Außerdem können Träger und Initiativen gefördert werden, deren Mikroprojekte sich an eine oder mehrere benachteiligte Personengruppen richten.<sup>84</sup>

### **Frauen. Unternehmen Soziale Arbeit**

Interessant ist außerdem das Projekt „Frauen. Unternehmen Soziale Arbeit - Selbständigkeit von Frauen in der Sozialen Arbeit in NRW“, das aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) gefördert wird. Ziel des Projektes ist es, das Marktpotenzial sozialer Dienstleistungen gemeinsam mit Frauen, die in einem sozialen Beruf qualifiziert sind, zu erschließen und weiterzuentwickeln. Es wird versucht, die Selbständigkeit durch persönliche Kompetenzstärkung zu fördern, gleichzeitig aber auch die Chancen und Gefahren dieses „Quasi“-Marktes transparent zu machen und eine reflektierte Entscheidungsbasis zu bieten. Insbesondere durch die Unterstützung von Kooperationen soll der Vereinzelung entgegengewirkt, Wachstum und Erweiterung unterstützt und die Ganzheitlichkeit und Vernetzungsfähigkeit bei der Erbringung von sozialen Dienstleistungen gestärkt werden.<sup>85</sup>

<sup>83</sup> [www.landwirtschaft-mlr.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1042143\\_11/index1215700849246.html](http://www.landwirtschaft-mlr.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1042143_11/index1215700849246.html), gesichtet am 23.06.2009

<sup>84</sup> [www.berlin.de/ba-neukoelln/wirtschaftsfoerderung/aktuell/lokales\\_soziales\\_kapital.html](http://www.berlin.de/ba-neukoelln/wirtschaftsfoerderung/aktuell/lokales_soziales_kapital.html), gesichtet am 26.06.2009

<sup>85</sup> [www.hs-niederrhein.de/fachbereiche/fb06/frauenunternehmensozialearbeit/allgemeine-informationen/?sg\\_id=5864](http://www.hs-niederrhein.de/fachbereiche/fb06/frauenunternehmensozialearbeit/allgemeine-informationen/?sg_id=5864), gesichtet am 04.05.2009

Auch in Österreich gab es in den 80iger Jahren eine Initiative, die den dritten Sektor förderte, die „Aktion 8000 - Experimentelle Arbeitsmarktpolitik“. Das Ziel war es, 8000 neue Arbeitsplätze in gesellschaftlich sinnvollen Bereichen zu schaffen. Diese Förderung war vielfach eine Startförderung für neue Betätigungsfelder, insbesondere im Sozialbereich wie Kinderbetreuungseinrichtungen, ambulante Alten- und Behindertenbetreuung, Umweltberatungsstellen, etc. Einige der damals geförderten Initiativen konnten nach einer befristeten Zeit der finanziellen Unterstützung ohne öffentliche Subvention weiter wirtschaften.<sup>86</sup>

### **Beratungseinrichtungen für soziale Unternehmen**

Andere Unterstützungsangebote zielen eher auf die Beratung zur Gründung von sozialen Unternehmen, wie die Berliner Entwicklungsagentur für soziale Unternehmen und Stadtökonomie BEST, die von 2005 bis 2007 vom Bezirksamt Pankow, Abteilung Kultur, Wirtschaft und Stadtentwicklung und aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) im Programm „Wirtschaftliche Maßnahmen“ gefördert wurde. Diese Agentur hat Gruppen, Organisationen und Einzelpersonen, die ein soziales Unternehmen gründen wollten, beraten.<sup>87</sup>

Ein ähnliches Angebot ist die innova eG, die im Rahmen von EQUAL entstanden ist und bundesweit in Deutschland Teams bei der Gründung und dem Aufbau von Selbsthilfegenossenschaften in ihrem jeweiligen lokalen Umfeld unterstützt. Sie koordiniert und betreut die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen (Langzeitarbeitslose, MigrantInnen, Menschen mit Behinderungen etc.) möglichst unter Nutzung von Förderprogrammen der Europäischen Union. Die innova eG fördert in enger Zusammenarbeit mit Kommunen, Betrieben der Arbeitsförderung, Wohnungsunternehmen und weiteren PartnerInnen auch die Ausgründung von Genossenschaften aus bestehenden Projekten. Ein Beispiel ist die SAGES eG - Serviceagentur für SeniorInnen.<sup>88</sup>

### **Dienstleistungsagenturen auf Genossenschaftsbasis**

Die SAGES eG in Freiburg gibt es seit 2005. Sie ist eine Dienstleistungsagentur für ältere und Unterstützung suchende Menschen. Es werden Leistungen im Bereich der Alltagsassistenten angeboten wie Raum-, Garten- und HoPflege, Wäsche- und Küchenhilfe, Begleitung, Einkaufen, Botengänge usw.

---

<sup>86</sup> [www.armutskonferenz.at/armutskonferenz-armutsforschung-lebenslagen-arbeitslos.htm](http://www.armutskonferenz.at/armutskonferenz-armutsforschung-lebenslagen-arbeitslos.htm), gesichtet am 01.09.2009

<sup>87</sup> [www.soziale-oekonomie.de](http://www.soziale-oekonomie.de), gesichtet am 26.06.2009

<sup>88</sup> [www.innova-eg.de](http://www.innova-eg.de), gesichtet am 10.08.2009

Die GründerInnen von SAGES planten mit dieser Gründung die Schaffung von Arbeitsplätzen, da ein großer Teil von ihnen erwerbslos war. Es wurde die Form der Genossenschaft gewählt, weil dadurch viele kleine Finanzierungsanteile für eine Unternehmensgründung zusammengetragen werden konnten und die Gruppengründung die effizienteste Form darstellte, Eigenkapital zu bilden, das Einzelne nicht aufbringen konnten. Mittlerweile weist die Genossenschaft über 40 Mitglieder auf. Vorstand und Aufsichtsrat verrichten ihre Arbeit bisher ehrenamtlich. Ein Viertel der Mitglieder hat sich durch diese Initiative aber einen regelmäßigen Arbeitsplatz geschaffen.<sup>89</sup>

Ein vergleichbares Angebot ist die Genossenschaft Heide Service, die im Zuge der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Neue Arbeit und Soziales Engagement“ (NASE) entstanden ist. In dieser Entwicklungspartnerschaft wurde das Modellprojekt „Genossenschaftliches Servicezentrum Ländlicher Raum“ finanziert, in dem aktive Gruppen arbeitsloser Personen dabei unterstützt wurden, Selbsthilfegenossenschaften zu gründen und Arbeitsplätze neu zu schaffen. Die Projektarbeit startete mit vielfältigen Untersuchungen zur Lebenssituation in den Gemeinden sowie den vorhandenen Dienstleistungen und umfasste auch Qualifizierungen der zukünftigen GründerInnen. Die Gründung der Genossenschaft Heide Service ist ein Ergebnis dieser Arbeit. Es werden die unterschiedlichsten Dienstleistungen wie Rasenmähen, Erledigungen, Energieberatung, Möbelmontage, Lohnbuchhaltung usw. angeboten.<sup>90</sup>

### **Unterstützungsstrukturen für die Sozialwirtschaft**

Aber nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen europäischen Ländern gibt es einschlägige, öffentlich geförderte Unterstützungsstrukturen. So werden in Schweden genossenschaftliche Gründungen im Bereich Sozialwirtschaft, vor allem auch Teamgründungen, in den Cooperative Development Agencies beraten.<sup>91</sup> In Schweden gibt es beispielsweise Kinderbetreuungs- oder Altenpflegegenossenschaften, die Frauen die Chance eines Wiedereinstieges in den Arbeitsmarkt bieten.<sup>92</sup>

In Belgien gibt es sogenannte Start Centers oder Regional Incubation Centers, deren Ziel es ist, Unternehmensaktivitäten in der Sozialökonomie zu fördern. Seit der Förderung dieser Start Centers im Jahr 2000 wurden 119 soziale Unternehmen mit deren Unterstützung gegründet.<sup>93</sup>

Auch in Finnland gibt es eine nationale Stützstruktur für soziale Unternehmen und in Großbritannien bietet Co-Enterprise Birmingham gratis Beratung und Support für Gemeinschaftsgruppen oder Individuen an, die eine Idee für ein soziales Unternehmen haben.<sup>94</sup>

<sup>89</sup> [www.sages-eg.de](http://www.sages-eg.de), gesichtet am 10.08.2009

<sup>90</sup> Vgl. AWO: 2007, Seite 26ff und [www.heideservice.de](http://www.heideservice.de), gesichtet am 10.08.2009

<sup>91</sup> [www.coompanion.se](http://www.coompanion.se), gesichtet am 17.08.2009

<sup>92</sup> Vgl. Hofinger, Hans; Hinteregger, Renate: 2007, Seite 11

<sup>93</sup> Vgl. Heckl, Eva; Pecher, Ingrid: 2007, Seite 34f

<sup>94</sup> [www.coenterprise.co.uk](http://www.coenterprise.co.uk), gesichtet am 17.08.2009

In Österreich bietet das Gründungsservice des Österreichischen Genossenschaftsverbandes (ÖGV)<sup>95</sup> zwar Beratung an, allerdings kann nicht von einer expliziten Unterstützungsstruktur für die Sozialwirtschaft gesprochen werden.

Es bestehen nur wenige Genossenschaften in Österreich, die soziale Dienstleistungen fokussieren. Eine Ausnahme bildet die Assistenzgenossenschaft WAG, die persönliche Assistenz für behinderte MitbürgerInnen anbietet.<sup>96</sup>

Etwas mehr Beispiele lassen sich im Bereich der Nahversorgung finden, insbesondere in Vorarlberg. So handelt es sich beispielsweise beim Gurtiser Lädlele um eine registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung. Es ist ein Verkaufsgeschäft, das auch Kaffee und Kuchen anbietet und somit einen Ort der Kommunikation darstellt.<sup>97</sup>

#### **Andere Zugänge: Sozialbanken, Ideenwettbewerbe**

Neben expliziten Förderprogramme und Beratungsstrukturen gibt es noch andere Zugänge zur Unterstützung der Sozialwirtschaft. In einigen Ländern gibt es beispielsweise Sozialbanken, wie die Bank für Sozialwirtschaft AG in Deutschland, die seit 1923 ausschließlich auf die Betreuung von Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens spezialisiert ist.<sup>98</sup>

Eine weitere Möglichkeit zur Förderung der Beschäftigungspotenziale im Bereich der regionalen Versorgungswirtschaft sind Ideenwettbewerbe, wie z.B. der EFRE kofinanzierte Bewerb in Bremen „Gesund und Selbständig zu Hause leben“<sup>99</sup> oder „Gesundheitswirtschaft in Mecklenburg Vorpommern“.<sup>100</sup>

#### **Leader bietet einen Ansatzpunkt**

Prinzipiell könnten Frauenprojekte in diesem Bereich auch über Leader initiiert werden. Im Maßnahmenbereich „Verbesserung der Lebensqualität ländlicher Regionen“ sind explizit folgende Felder genannt:

- ▶ betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen für Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ▶ Entwicklung, Auf- und Ausbau neuer Formen des regionalen Leistungsangebotes und der Daseinsversorgung
- ▶ Verbesserung der Infrastruktur, insbesondere in den Bereichen Freizeit, Kultur, Bildung, Soziales & Integration, Mobilität, Gesundheit und Nahversorgung.<sup>101</sup>

<sup>95</sup> [www.oegv.info/ware/gruenderservice](http://www.oegv.info/ware/gruenderservice), gesichtet am 20.11.2009

<sup>96</sup> Vgl. Hofinger, Hans; Hinteregger, Renate: 2007, Seite 11

<sup>97</sup> [www.gurtis.at](http://www.gurtis.at), gesichtet am 20.11.2009

<sup>98</sup> [www.sozialbank.de](http://www.sozialbank.de), gesichtet am 17.08.2009

<sup>99</sup> [www.wfb-bremen.de/sixcms/media.php/120/Gesundheit%20Ideenwettbewerb%20final.pdf](http://www.wfb-bremen.de/sixcms/media.php/120/Gesundheit%20Ideenwettbewerb%20final.pdf), gesichtet am 18.09.2009

<sup>100</sup> [www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/wm/Themen/Wettbewerbe/Ideenwettbewerb\\_Gesundheitswirtschaft/index.jsp](http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/wm/Themen/Wettbewerbe/Ideenwettbewerb_Gesundheitswirtschaft/index.jsp), gesichtet am 18.09.2009

<sup>101</sup> Vgl. Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft: 2007, Seite 5f, Seite 19

Im Rahmen von Leader wurde etwa im Jahr 2003 im Vorarlberger Vorderland ein flexibles Kinderbetreuungsmodell geschaffen, an dem sich mehrere Gemeinden beteiligten. Es richtet sich an Kinder von 18 Monaten bis 10 Jahren und bietet regelmäßige, sporadische oder blockweise Betreuung an, also solche Leistungen, die die einzelnen Gemeinden mit ihren Kindergärten nicht abdecken können. Das Projekt hat einen generationenübergreifenden Aspekt, denn im selben Gebäude, der Villa Kamilla, werden auch ältere Menschen betreut. Durch mehrere soziale Dienstleistungen in der Villa Kamilla, die über eine gemeinnützige Betriebs GmbH angeboten werden, in denen die Gemeinden vertreten sind, ergeben sich zahlreiche Synergien.<sup>102</sup>

### Frauennetzwerke als Promotor

Leader unterstützte unter anderem auch die Etablierung dreier Salzburger Frauennetzwerke im Pinzgau, Pongau und Lungau. In diesen drei Regionen waren auch über Leader finanzierte explizite Regionalmanagerinnen für Chancengleichheit tätig, die nun beim Territorialen Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“ als Regionalmanagerinnen für Arbeit und Chancengleichheit agieren.

Als Leader Trägerorganisation definierte beispielsweise der Regionalverband Pongau die Umsetzung der Chancengleichheit in der Region als ein Strategiefeld.<sup>103</sup> Die Ziele in diesem Strategiefeld sind:

- Sensibilisierung der Bevölkerung für Chancengleichheit und Vielfalt
- Förderung einer gleichstellungsorientierten Regionalentwicklung
- Plattform für potenzielle ProjektträgerInnen
- Vernetzung mit anderen Regionen und Initiativen
- Unterstützung von Gender Mainstreaming in der Region als besonderer Aspekt der Chancengleichheit.

So wurden im Rahmen des Leader+ Projektes „Offensive für Chancengleichheit im ländlichen Raum“ im Pongau im Jahr 2006 bis 2007 mehrere Aktivitäten gesetzt, wie beispielsweise Energieberaterinnen ausgebildet und ein Mentorinnenprojekt gestartet.<sup>104</sup>

Und noch ein Beispiel: Das Regionalmanagement Linz Land organisierte im Rahmen des Leader Programms im März 2009 einen Call für Projekte zur Erhaltung und Stärkung der Lebensqualität im ländlichen Raum mit Schwerpunkt Chancengleichheit, der zweite Call endete mit Oktober 2009.<sup>105</sup>

Im Burgenland wird aktuell im Rahmen von Leader das Projekt „Frauen.Macht.Geld“ umgesetzt, bei dem es um die Sichtbarmachen der Wirtschaftsleistungen von Frauen geht.

<sup>102</sup> [www.vision-rheintal.at](http://www.vision-rheintal.at), gesichtet am 23.09.2009

<sup>103</sup> Die anderen Strategiefelder sind: Förderung einer innovationsorientierten, integrierten Regionalentwicklung, Stärkung der kooperativen und koordinierten Regionalplanung, Verbesserung des nachhaltigen, wirtschaftlichen und zukunftsorientierten öffentlichen Verkehrs

<sup>104</sup> [www.pongau.org/strategie.phpt](http://www.pongau.org/strategie.phpt), gesichtet am 27.08.2009

<sup>105</sup> [www.rmooe.at/linz/aktuelles.htm](http://www.rmooe.at/linz/aktuelles.htm), gesichtet am 24.08.2009



## Dorferneuerung bietet Möglichkeiten

Auch über die Dorferneuerung kann Frauenbeschäftigung angeregt werden. Ein Beispiel ist das „Andere Haus des Alterns“ in Radentheim, Kärnten, wo ein ungenutztes Gebäude einer Villa jetzt ein Altenheim, betreutes Wohnen, einen Kindergarten und ein offenes Café beherbergt.<sup>106</sup>

Ein weiteres Beispiel ist die Dorfladen-Kaffeewerkstatt in Oberwölbing, Niederösterreich, ein Raum für Kommunikation und Begegnung, wo auch Lebensmittel aus der Region und ein Mittagstisch angeboten werden sowie Kultur- und Kunstveranstaltungen stattfinden.<sup>107</sup>

In Taufers in Südtirol wurde im Zuge der Dorferneuerung ein Sommerkindergarten ins Leben gerufen und eine Frauenrunde initiiert.<sup>108</sup>

An dieser Stelle sei auch der Verein für „Dörfliche Lebensqualität und Nahversorgung“ in Vorarlberg erwähnt, dessen Obmann der Dünser Bürgermeister ist. Ziel des Vereines ist ein landesweites Netzwerk, um möglichst in allen Gemeinden die Nahversorgungsstruktur mit Gütern des täglichen Bedarfs aufrecht zu erhalten und hier insbesondere regionale Produkte zu vermarkten. In verschiedenen Dörfern werden „Vollsortimenter“ betrieben, die auch Dienstleistungen wie zum Beispiel einen Partyservice anbieten.<sup>109</sup>

## Grenzüberschreitende Programme nutzen

Außerdem kann bei grenzüberschreitenden Programmen angesetzt werden. Im Rahmen des Interreg IIB Projekts "GenderAlp! Raumentwicklung für Frauen und Männer" arbeiteten zwölf Städte und Regionen des alpinen Raums drei Jahre an Fragestellungen zu Raumplanung und öffentlichen Budgets unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit.

Federführend waren das Land Salzburg (Leadpartner), das Land Oberösterreich und Niederösterreich sowie die Universität für Bodenkultur. Fokus war unter anderem Gender Budgeting von Förderungen, Regionalförderprogramme und Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung.<sup>110</sup>

Ein Beispiel ist auch das grenzüberschreitende Sozialcluster Oberinnviertel-Nördliches Rupertwinkel, das vor kurzem ins Leben gerufen wurde. Ausgangspunkt waren die sozialen Herausforderungen der Gemeinden der Region im Bereich Versorgung, Betreuung und Integration älterer Menschen, Kinderbetreuung, Zusammenleben der Generationen, Sicherung von Versorgungsstrukturen sowie Mangel an Erwerbsmöglichkeiten im Besonderen für Frauen. Aufgrund dieser Entwicklungen haben sich einige Gemeinden aus dem Oberen Innviertel sowie des angrenzenden bayerischen Raumes dazu entschlossen, diesen „Sozialcluster“ ins Leben zu rufen, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen und in einem „Sozialnetzwerk der Gemeinden“ voneinander zu lernen und miteinander zu profitieren.<sup>111</sup>

<sup>106</sup> Vgl. Europäische ARGE Landentwicklung und Dorferneuerung: 2009, Seite 58

<sup>107</sup> [www.dorf-stadterneuerung.at](http://www.dorf-stadterneuerung.at), gesichtet am 09.07.2009

<sup>108</sup> Vgl. Europäische ARGE Landentwicklung und Dorferneuerung: 2009, Seite 70

<sup>109</sup> <http://düns.vol.at>, gesichtet am 20.11.2009

<sup>110</sup> [www.genderalp.at](http://www.genderalp.at), gesichtet am 09.07.2009

<sup>111</sup> [www.rm-austria.at/rmoee/pilotprojekte\\_detail.asp?inf\\_id=3212&regseite=&style=text](http://www.rm-austria.at/rmoee/pilotprojekte_detail.asp?inf_id=3212&regseite=&style=text), gesichtet am 09.07.2009

## 4 CHANCENGLEICHHEIT ALS WIRTSCHAFTLICHES GEBOT

*„Wäre es nicht ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit, wäre die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Bereich der Beschäftigung ein wirtschaftliches Gebot... Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frau war ein entscheidender Faktor für das Wirtschaftswachstum in Europa...“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften).*

### **Chancengleichheit fördert Wirtschaftsentwicklung**

Länder, die eine hohe Frauenerwerbsquote und eine geringe Einkommensschere aufweisen, sind in ihrer Wirtschaftsentwicklung dynamischer und meist auch in ihrem Angebot an Dienstleistungen weiter entwickelt.<sup>112</sup>

Hier spielen nicht nur staatliche Maßnahmen eine Rolle, sondern vor allem auch betriebliche. Prognos AG errechnete beispielweise in einer makroökonomischen Modellrechnung die Effekte von betrieblichen Work-Life Balance Konzepten in Deutschland und stellte positive Wirkungen beim Bruttoinlandsprodukt, der Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde, der Stimulierung der Binnennachfrage und der Schaffung von Arbeitsplätzen fest, darüber hinaus mehr Geburten und Senkung der Lohnnebenkosten durch die Stärkung der Sozialversicherung sowie mehr Stabilität des gesellschaftlichen Zusammenlebens.<sup>113</sup>

### **Gleichstellungsförderung ist Wirtschaftsförderung**

Gleichstellungsförderung ist demnach Wirtschaftsförderung. Wirtschafts- und Gleichstellungspolitik verfolgen einander ergänzende Ziele, wie die Grafik auf der nächsten Seite verdeutlicht.

So hat beispielsweise der Berliner Senat bereits seit 2001 die beiden Politikbereiche in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen vereint, der die Landesinitiative „Chancengleichheit: Erfolgsfaktor für die Wirtschaft“ ins Leben gerufen hat.

---

<sup>112</sup> Vgl. Rösgen, Anna: 2003, Seite 3ff.

<sup>113</sup> Vgl. Prognos AG: 2005, Seite 4f.

## Ziele von Wirtschafts- und Gleichstellungspolitik



Quelle: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (Hrsg.): 2006, Seite 7

In der Grafik werden nicht nur die volkswirtschaftlichen, sondern auch die betriebswirtschaftlichen Wirkungen dargestellt.

### Betriebswirtschaftliche Wirkungen auf mehreren Ebenen

Entsprechend der vielfältigen Handlungsfelder und Interventionsmöglichkeiten (z.B. Personalrekrutierung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeitregelungen, Förderung von Führungsnachwuchs, gendersensible Imagepflege und Marketing) stellen sich die Wirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen auf verschiedenen Ebenen ein.<sup>114</sup>

<sup>114</sup> Vgl. Mensi-Klarbach, Heike: Seite 25ff und MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien: 2008, Seite 13

## **Nutzung von Potenzialen, höhere Motivation, Zufriedenheit und Loyalität**

Einer der augenscheinlichsten Gründe, Gleichstellung zu fördern, liegt darin, vorhandene Potenziale und Talente optimal zu nutzen und auszuschöpfen. Um innovations- und wettbewerbsfähig zu bleiben, können es sich Unternehmen kaum noch leisten, auf Kompetenzen und Fähigkeiten einzelner MitarbeiterInnen zu verzichten.<sup>115</sup>

Der wohl am häufigsten angeführte Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen ist die höhere Leistungsmotivation der MitarbeiterInnen. „Innere Kündigungen“ werden vermieden und das Verantwortungsbewusstsein für die eigene Tätigkeit angeregt. In Deutschland wurden beispielsweise mithilfe des Audits Beruf & Familie zertifizierte Unternehmen rückblickend zu ihren Erfahrungen mit vereinbarkeitsfreundlichen Maßnahmen befragt: Ca. 80% der Befragten sahen eine Verbesserung der MitarbeiterInnenzufriedenheit, etwa 86% meinten, eine höhere Motivation der MitarbeiterInnen zu beobachten.<sup>116</sup>

Durch eine entsprechende Unternehmenspolitik, die beispielweise durch flexible und bedarfsorientierte Gestaltungsmöglichkeiten für „Auszeiten“ (z. B. Elternkarenz, Bildungskarenz) kontinuierliche Karrieren und leichte Rückkehr ermöglichen, erhöht sich auch die Bindung an das Unternehmen. Dadurch wird ein qualifikationsunabhängiges Ausscheiden gerade von jüngeren MitarbeiterInnen vermieden, wichtiges Know-how erhalten sowie der Aufwand für Neurekrutierung und Einschulungen reduziert. Gerade in Zeiten von FacharbeiterInnenmangel ist MitarbeiterInnenbindung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen.

## **Flexibilisierung, Steigerung der Effektivität und Kreativität**

Moderne Arbeitszeitregelungen leisten nicht nur einen wichtigen Beitrag, um Privat- und Familienleben besser mit dem Beruf in Einklang zu bringen, sondern reduzieren auch Fehlzeiten und wirken sich positiv auf die Flexibilität eines Unternehmens aus.

Neben der bereits oft praktizierten Gleitzeit ist die Aufwertung der Teilzeitarbeit wesentlich, die wirtschaftliche Vorteile wie höhere Ergebnisorientierung und ein besseres Zeitmanagement nach sich ziehen kann. Flexible Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte sind von großer Bedeutung, wenn es darum geht, diese Funktionen für Frauen attraktiver zu machen. Unternehmen können so unter den Besten auswählen und nicht nur unter jenen, die die Funktion mit ihren sonstigen Aufgaben leicht vereinbaren können.

Unbestritten ist mittlerweile der Mehrwert heterogener Arbeitsteams, in der sich die Zusammenarbeit effektiver gestaltet, weil verschiedene Perspektiven Erfahrungshintergründe und Problemlösungen einfließen. Dadurch steigert sich die Kreativität der Arbeit.

---

<sup>115</sup> Vgl. Hanappi-Egger, Edeltraud, et al.: 2005, Seite 22

<sup>116</sup> Vgl. Mensi-Klarbach, Heike: 2004, Seite 14

## Imageverbesserung nach außen

Ein Unternehmen, das glaubwürdig und aktiv Gleichstellung fördert, gewinnt außerdem an Attraktivität als Arbeitgeber/in. Gerade gut ausgebildete BerufseinsteigerInnen werden in dieser Hinsicht immer anspruchsvoller. Gleichstellungsmaßnahmen bringen damit einen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Auch der Marketingeffekt ist nicht zu vernachlässigen, der mitunter sogar neue Absatz- und KundInnenpotenziale erschließen lässt.

Darüber hinaus fließen bei manchen öffentlichen Auftragsvergaben Chancengleichheitskriterien in die Bewertung ein.

## Wirkungen in Zahlen gießen

Die genannten Wirkungen werden erst in letzter Zeit verstärkt „in Zahlen gegossen“, was aber für die Überzeugungsarbeit laut Hanappi-Egger und Köllen (2005) wichtig ist. Diese haben in einer Studie technologie- und forschungsinensive österreichische Unternehmen zu ihrer Kosten-Nutzen-Einschätzung von einzelnen gendersensiblen Maßnahmen befragt. Die Kosten werden als eher gering, der Nutzen dagegen als sehr hoch eingestuft, egal um welche konkreten Maßnahmen es sich handelt. Dennoch setzen die Unternehmen nur wenige Maßnahmen um. Der Nutzen wird zwar oft benannt, aber selten beziffert, die Kosten solcher Maßnahmen hingegen sind meist leicht in Zahlen auszudrücken und bekommen daher mehr argumentatives Gewicht. Nachdem sich gerade betriebswirtschaftlich orientierte Personen nur selten von „weichen“ Argumenten beeindrucken lassen, bedarf es nach Ansicht der Autorinnen einer Ökonomisierung der Debatte, um den Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen quantifizierbar zu machen. Die große Herausforderung liegt also darin, Unternehmen in ihrer betriebswirtschaftlichen Logik anzusprechen.<sup>117</sup>

## Wirkungen in Form verbesserter wirtschaftlicher Kennzahlen

Die Schwedische Business Development Agency (NUTEK) untersuchte die Verbindung zwischen dem Grad an Gleichstellung und der wirtschaftlichen Performance von 14.000 schwedischen Unternehmen. Die Daten basieren auf einem Geschäftsjahr (1995/96) und bilden daher eine Momentaufnahme. Durch die Kombination dreier Kennzahlen (Produktivität, Profitabilität und Reingewinn) wurde versucht, unterschiedliche Unternehmensstrukturen zu berücksichtigen. Es zeigte sich, dass:

- eine geschlechtsspezifisch ausgewogene Beschäftigungsstruktur auf allen Qualifikationsebenen positiv mit einer höheren Produktivität korreliert.
- eine ungleiche Verteilung von männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen auf verschiedenen Qualifikationsniveaus einen negativen Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat.
- eine ausgewogene Verteilung der Inanspruchnahme von Elternkarenz auf Männer und Frauen mit höherer Produktivität verbunden ist.<sup>118</sup>

<sup>117</sup> Vgl. dazu Hanappi-Egger, Edeltraud, et al.: 2005, Seite 52f

<sup>118</sup> Vgl. NUTEK (The Swedish Business Development Agency): o.J.

## Kosten-Nutzen-Rechnungen zeigen Einsparpotenziale

Im Rahmen einer Kosten-Nutzen Analyse der Prognos AG in Deutschland wurden auf Grundlage der Controllingdaten aus zehn Unternehmen die Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen auf MitarbeiterInnen mit Betreuungsaufgaben analysiert sowie relevante Kostengrößen für Fluktuation und längerfristige Betriebsabwesenheit ermittelt. Anhand dieser Daten wurde für Unternehmen ein Einsparpotenzial durch familienfreundliche Maßnahmen ermittelt (Kosten der familienunfreundlichen Personalpolitik).

Auf der anderen Seite wurden die Kosten für ein familienfreundliches Grundprogramm - bestehend aus Beratungsleistungen (auch Kontakthalte- und Wiedereinstiegsangebote), individuellen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit und Kinderbetreuung - erhoben. Mit einer auf realistischen Annahmen bzw. Durchschnittswerten beruhenden Modellrechnung wurde nachgewiesen, dass sich die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen betriebswirtschaftlich grundsätzlich rechnet.

Zu beachten ist, dass beim Nutzen indirekte, schwer messbare Faktoren wie Erhöhung der Motivation oder Identifikation mit dem Unternehmen nicht berücksichtigt wurden, der Nutzen also vermutlich höher liegt. Bei den Kosten wurde demgegenüber von einem umfangreichen Angebot ausgegangen.<sup>119</sup>

## Frauen in Führungspositionen „zahlen sich aus“

Roy D. Adler fand in einer Untersuchung (Untersuchungsdaten von 1980 bis 1998) von über 215 der 500 umsatzstärksten Firmen heraus, dass die 25 Firmen, die Frauen in Top-Positionen hatten (Anzahl der Frauen in Top-Positionen), im Schnitt profitabler waren als vergleichbare Unternehmen.<sup>120</sup>

Ähnliche Zusammenhänge zwischen der Frauenquote im Top-Management und der Unternehmensperformance haben weitere Studien herausgefunden, beispielsweise Catalyst in einer Untersuchung von 353 der 500 umsatzstärksten Unternehmen in den Jahren 1996 bis 2000. Die Unternehmen mit der höchsten Repräsentation von Frauen im Top-Management haben eine bessere finanzielle Performance (Return on Investment, Total Return to Shareholder).<sup>121</sup>

In Finnland wurden im Jahr 2003 mehrere Kennzahlen von Unternehmen mit über zehn Beschäftigten analysiert und eine höhere Wirtschaftlichkeit in Unternehmen mit weiblicher Geschäftsführung festgestellt, die noch besser bei corporate boards mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis war. Auch wenn die genauen Ursachen in dieser Studie nicht herausgefunden werden konnten, gab es eindeutige Zusammenhänge zwischen weiblicher Führung und Profitabilität.<sup>122</sup>

<sup>119</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 2005, Seite 4, 12 und 32f

<sup>120</sup> Vgl. Adler, Roy D: 2001

<sup>121</sup> Vgl. Catalyst: 2004, Seite 4ff

<sup>122</sup> Vgl. Kotiranta Anna et al., 2007

Natürlich ist zu beachten, dass die zitierten Studien zumeist größere Unternehmen analysierten, die Vermutung liegt aber nahe, dass sich in kleineren Betrieben ähnliche Effekte zeigen.

### **Burgenländische Betriebe sehen betriebswirtschaftlichen Mehrwert zu wenig**

Dass Gleichstellungsförderung sich auf das Unternehmen produktiv auswirkt, dessen sind sich die meisten burgenländischen Unternehmen nach Ansicht vieler ExpertInnen nicht bewusst.

Es wird von einer/m Befragten insgesamt ein Defizit bei der Personalentwicklung in den Unternehmen festgestellt und dieses vor allem auf die Kleinstrukturiertheit der Betriebslandschaft zurückgeführt.

Bewusstseinsbildung und Information sind notwendig. Hier würde sich nach Ansicht der ExpertInnen vor allem das Transportieren von konkreten Beispielen und Erfahrungen anderer Betriebe bewähren. Denn wenn Unternehmen Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung fördern oder Arbeitsteams um Frauen ergänzen, haben sie zumeist gute Erfahrung gemacht.

### **Oftmals Aufgeschlossenheit der Betriebe, aber keine Lösungen**

Einige ExpertInnen heben hervor, dass eine Reihe von Firmen prinzipiell aufgeschlossen sind, weil sie die Arbeit und Verlässlichkeit von Frauen und das veränderte Arbeitsklima bei gemischter Belegschaft schätzen. Einige Unternehmen bemühen sich auch, Frauen für Leitungspositionen zu gewinnen, sind aber dann beispielsweise mit der Situation konfrontiert, dass die Mitarbeiterinnen dies ablehnen. Und an dieser Stelle gibt es nach Aussage eines/er Experten/in zu wenig Kommunikation über die Gründe, die vielleicht in einer Vereinbarkeitsproblematik liegen, die den oft männlichen Betriebsinhabern zu wenig bewusst ist, um darauf aufbauend nach Lösungen zu suchen.

Zu wenig nach Lösungen wird nach Ansicht einzelnen ExpertInnen auch bei der Problematik Arbeitszeit gesucht, die vor allem im Handel und in der Gastronomie gegeben ist. In der Studie zu den Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen wird deutlich, wie wichtig der Aspekt Arbeitszeit ist, insbesondere Teilzeitkräfte sind mit der Aufteilung unzufrieden, darüber hinaus stellt die mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeit Frauen vor ein Problem.<sup>123</sup>

Dass Wissen über konkrete Ansatzpunkte fehlt, wird auch deutlich, wenn ExpertInnen von Förderstellen erzählen, dass viele Unternehmen durchaus Interesse an einem höheren Fördersatz durch chancengleichheitsfördernde Maßnahmen zeigen, aber oft fragen, was sie konkret machen können.

---

<sup>123</sup> Vgl. Jakowitsch, Judith: 2009, Seite 21

## 5 BURGENLÄNDISCHE FÖRDERPROGRAMME UNTER DER LUPE

### 5.1 Die Förderlandschaft

Es gibt zahlreiche Fördermodelle für ExistenzgründerInnen und Unternehmen auf Bundes-, Landes- und teilweise auch auf Gemeindeebene.

#### **aws: Förderbank für unternehmensbezogene Wirtschaftsförderung**

Die Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws/erp-fonds) bietet als österreichische Förder- und Finanzierungsbank Unterstützung für Unternehmen in allen Wachstumsphasen. Das Spektrum der Möglichkeiten reicht von der Gründungsförderung über Unterstützung bei der Finanzierung von Wachstumsprojekten bis hin zu Begleitung bei Internationalisierung. Die aws fördert und finanziert durch Haftungsübernahmen, zinsgünstige erp-Kredite und Zuschüsse sowie Serviceleistungen.<sup>124</sup>

Ein Beispiel ist die aws JungunternehmerInnenförderungsaktion, die Zuschüsse zu Investitionen gewährt, ein anderes der Gründungsbonus (ehemals Gründungssparen), eine gemeinsame Förderungsaktion der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws), der Bundesländer und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ). Gefördert wird das Ansparen von Eigenkapital vor der Unternehmensgründung.

#### **Österreichische Hotel- und Tourismusbank fördert im Tourismus**

Unternehmensneugründungen und –übernahmen im Tourismus fördert auf Bundesebene die Österreichische Hotel- und Tourismusbank (ÖHT). Sie ist eine Spezialbank zur Finanzierung und Förderung von Investitionen im Tourismus. Zum Beispiel gibt es eine JungunternehmerInnenförderung, bei der materielle und immaterielle Gründungs- und Startkosten gefördert werden.<sup>125</sup>

Daneben gibt es noch eine Reihe weiterer Förderungen. Beispielsweise ist die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) zentral für die Forschungs- und Innovationsförderung von Unternehmen in Österreich.<sup>126</sup> Oder das AMS (Arbeitsmarktservice), das in bestimmten Fällen einen Teil der Personalkosten von neu eingestellten vormals arbeitslosen MitarbeiterInnen übernimmt, Qualifizierung von Beschäftigten unterstützt und Beratungsleistungen für Unternehmen anbietet.<sup>127</sup>

#### **WiBAG als Wirtschaftsförderstelle des Burgenlandes**

Auf Landesebene ist im Burgenland die WiBAG (Wirtschaftsservice Burgenland AG) die zentrale Stelle für Wirtschaftsförderungen und Betriebsansiedlungen. Die WiBAG Geschäftsfelder sind: Standortmarketing und Betriebsansiedlung, Förderberatung und Förderabwicklung, Beteiligungen und Risikokapitalfonds, Dienstleistungen und Unternehmensoptimierung.<sup>128</sup>

<sup>124</sup> [www.help.gv.at/Content.Node/90/Seite.900023.html](http://www.help.gv.at/Content.Node/90/Seite.900023.html) und [www.awsg.at](http://www.awsg.at), gesichtet am 5.11.2009

<sup>125</sup> [www.oeht.at](http://www.oeht.at), gesichtet am 11.11.2009

<sup>126</sup> [www.ffg.at](http://www.ffg.at), gesichtet am 13.11.2009

<sup>127</sup> [www.ams.at/sfu.html](http://www.ams.at/sfu.html), gesichtet am 13.11.2009

<sup>128</sup> [www.wibag.at](http://www.wibag.at), gesichtet am 13.11.2009



## 5.2 Die burgenländischen Förderungen aus Sicht der befragten ExpertInnen

Die burgenländische Förderlandschaft und wie diese Gründungen und Projekte von Frauen sowie die Realisierung von endogenen Beschäftigungspotenzialen (Entwicklung des ländlichen Raumes, Verbesserung der Lebensqualität, Dorferneuerung, soziale Dienstleistungen) unterstützt, war auch Thema bei den ExpertInneninterviews.

Speziell für GründerInnen gibt es im Burgenland beispielsweise die Anschlussförderung für JungunternehmerInnen der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws). Andere Förderschienen, wie zum Beispiel jene zur Unterstützung der NahversorgerInnen, stünden neugegründeten Unternehmen ebenso zur Verfügung, so einzelne ExpertInnen.

Auch die Förderung von Aus- und Weiterbildung von UnternehmerInnen, Führungs- und Fachkräften ist bereits im Vorfeld einer Gründung im Sinne einer Vorbereitung möglich. Ebenso könnte die Beratungsförderung bereits in der Startphase in Anspruch genommen werden, um beispielsweise das Unternehmenskonzept noch einmal überprüfen zu lassen.

### Wirtschaftsförderung fokussiert die Investition

Im Vordergrund der Wirtschaftsförderung steht klar die Investition (Gebäude, Maschinen), die sogenannten „hard measures“, so die ExpertInnen. Förderbare immaterielle Investitionen sind beispielsweise Kosten für Patente, Projektstudien und Marketing. Für die Förderung des laufenden Betriebes sind die Fördermöglichkeiten sehr eingeschränkt.

Einzelne ExpertInnen bringen zum Thema förderbare Kosten ein, dass es wichtig wäre, Investitionsförderung noch breiter zu denken und mehr sogenannte „soft facts“ förderbar zu machen.

### Förderung der Chancengleichheit kann Fördersatz erhöhen

Der Förderung von Chancengleichheit wird insofern Rechnung getragen, erläutern einige Befragte, als sie zumeist eines der Kriterien darstellt, die den Fördersatz erhöhen können. Allerdings wird an dieser Stelle zweimal eingeworfen, dass die Höchstförderquote auch mit anderen Kriterien erreichbar ist. Einmal wird konstatiert, in einzelnen Förderschienen gäbe es zusätzliche Boni für Unternehmen, die Chancengleichheit fördern.

Es ist insgesamt darauf zu achten, wird ein paar Mal betont, mit den Fördersätzen im Rahmen des EU-Beihilfenrechtes zu bleiben, wo Höchstfördersätze verankert sind.

### Kreis der FörderwerberInnen ist eingeschränkt

Die FörderwerberInnen der Wirtschaftsförderung müssen ein sogenanntes „Unternehmen der Wirtschaft“ sein. Die Gewinnorientierung steht im Vordergrund, legen einzelne Befragte dar. Die Förderung von Genossenschaften ist möglich und bei der Verbesserung und Sicherung geeigneter Betriebsstandorte sind im Schwerpunkt Infrastruktur auch Gemeinden förderbar. Vereine werden bislang nicht gefördert, wobei das bereits in Diskussion stand und manche ExpertInnen sich das durchaus vorstellen könnten, andere sprechen aber von der Gefahr der Wettbewerbsverzerrung.

Zu beachten wäre der Ausschluss von Doppelförderungen, da gemeinnützige Organisationen oft Landes- oder ESF-Mittel erhalten.

In Bezug auf die Förderung gemeinschaftlicher Gründungen gehen die Meinungen auseinander. Ein/e Experte/in sieht die Schwierigkeit der Rückforderung und schließt es eher aus, jemand anderer meint, aliquote Haftungen wären kein Problem.

Ausgeschlossen waren bislang auch die Neuen Selbständigen und FreiberuflerInnen, die nicht Mitglied bei der Wirtschaftskammer sind. Dies wird von einzelnen problematisiert, denn die Bereiche, in denen Frauen gründen, fallen oft in die Neue Selbständigkeit. So können beispielsweise UnternehmerInnen in jenen Gesundheitsberufen, die ohne Gewerbeschein ausgeübt werden, nicht auf die Wirtschaftsförderung zurückgreifen. Für diese Berufe ist die Sozialabteilung des Landes zuständig, so ein/e Befragte/r, wo es andere Förderlogiken gibt.

Es wird von ein paar Befragten darüber hinaus dargelegt, dass die Wirtschaftsförderung prinzipiell auf Vollerwerb ausgerichtet ist. Es muss sich zwar nicht von Anfang an um eine Vollzeitgründung handeln, aber es sollte eine solche angestrebt werden. Diese Bestimmung wurde in der Vergangenheit bereits etwas aufgeweicht, so zwei Befragte.

### Dorferneuerung von baulichen Maßnahmen geprägt

Abseits der Wirtschaftsförderung gäbe es aus Sicht einzelner ExpertInnen noch andere Fördermöglichkeiten. Unterstützt könnte die Realisierung der Beschäftigungspotenziale laut den Befragten prinzipiell auch durch die Dorferneuerung werden. Im Zuge der Dorferneuerung wurden bislang allerdings vor allem infrastrukturelle Projekte realisiert, wie beispielsweise die Gestaltung von Dorfplätzen, Straßenpflasterung, Mehrzweckbauten, Parkanlagen, Jugend- und Gemeinschaftszentren. Dieser Fokus ist „auch noch stark in den Köpfen“ verankert, betont ein/e Befragte/r und plädiert für einen neuen Namen, der einen breiteren Zugang signalisiert.

Diese Fokussierung läge unter anderem auch daran, dass für infrastrukturelle Projekte (z.B. Ortsbildgestaltung) weitaus höhere Fördersummen möglich sind und solche Maßnahmen auch „renomeuträchtiger“ seien. In anderen Bereichen, in denen vor allem Frauenbeschäftigungspotenzial läge, wie Sicherung der Nahversorgung, Mobilität, Bildung oder der Sozialbereich, würden die Förderbeträge weitaus geringer ausfallen.

Zu beachten sei auch die enge Bindung der Dorferneuerung an die Beschlüsse in den Gemeinderäten, die, so wird von ein paar Befragten hervorgehoben, meist männerdominiert und für Chancengleichheitsfragen wenig sensibilisiert seien. Ein/e Experte/in wirft an dieser Stelle ein, dass die Gemeinden angesichts der Finanzlage auch drängendere Probleme hätten.

Gute Erfahrungen wurden, so ein/e Experte/in, damit gemacht, das Thema Chancengleichheit nicht unter dem Begriff Gender Mainstreaming in den Leitbildprozess einzubringen, sondern über die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lebensrealitäten im Dorf.

Ein/e Befragte/r erklärt, es wäre prinzipiell möglich, dass die Gemeinde für einen Verein eine Unterstützungserklärung unterschreibt und dieser dann direkt ein Projekt bei der Dorferneuerung einreicht. Die Abhängigkeit von der Gemeindepolitik sei aber immer noch gegeben.

### **Eingeschränkte Möglichkeiten für Innovationen**

Als eine Möglichkeit zur Förderung der Beschäftigungspotenziale im Bereich der Entwicklung des ländlichen Raumes und der sozialen Dienstleistungen wird auch das Leader Programm genannt, gleichzeitig aber hinzugefügt, dass in diesem Programm wenig Finanzmittel für innovative Maßnahmen zur Verfügung stehen. In den bestehenden Programmschienen, wie beispielsweise der Nahversorgung, werden leider kaum innovative Ideen eingereicht, meint ein/e Experte/in.

Einige InterviewpartnerInnen plädieren für eine innovative Förderschiene oder einen innovativen Wettbewerb, wo es Möglichkeiten für ein „*spielerisches bottom-up*“ gibt. Leider stünden die Kontrollmechanismen der Entstehung von Innovation entgegen. „*Am besten wagt man keine Abenteuer im Rahmen einer EU-Förderung*“ bringt es ein/e Befragte/r auf den Punkt.

Möglichkeiten bestehen auch im Rahmen der AMS Förderungen. Es können Projekte für arbeitslose Frauen gefördert werden. Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte hat Frauen als wichtige Zielgruppe definiert und bei der Qualifizierungsberatung für Betriebe wird zumeist auch das Thema Chancengleichheit zur Sprache gebracht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Förderung von Qualifizierungsverbänden.

### **Förderungen werden der „Kleinheit“ von Fraueninitiativen wenig gerecht**

In manchen ExpertInneninterviews wird auf den hohen Aufwand hingewiesen, den Förderanträge nach sich ziehen können, auf lange Genehmigungsprozesse sowie die Notwendigkeit von Vorfinanzierungen. Gerade bei kleinen Fördersummen stellt sich die Frage, ob sich dieser Aufwand lohnt. Dadurch seien, so ein/e Experte/in, Frauenprojekte und Frauenunternehmen benachteiligt:

*„Für kleinstrukturelle Projekte braucht es flexible Struktur. Frauen machen kleine Projekte, nehmen kleine Kredite auf und die Richtlinien tragen dem nicht Rechnung. Die kleinen Dinge werden nicht ernst genommen. Die großen Träger haben es sicher leichter. Beispielsweise benachteiligen Vorfinanzierungen die Kleineren.“*

## 5.3 Detailanalyse ausgewählter burgenländischer Förderungen

Ein wesentlicher Schritt der gegenständlichen Analyse bestand, wie bereits im Einleitungskapitel erwähnt, in der Durchleuchtung ausgewählter burgenländischer Förderungen in Hinblick auf Gender Mainstreaming und positive action.

Im Folgenden werden auf Basis dieser Analyse Ideen für Veränderungen im Sinne der Förderung der Chancengleichheit und der Realisierung der endogenen Beschäftigungspotenziale eingebracht.

Allerdings ist zu beachten, dass nicht überprüft wurde, ob diese mit dem EU-Beihilfenrecht und den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen auf Bundes- und Landesebene sowie den budgetären Möglichkeiten vereinbar sind.

Da die Ideen als unverbindliche Anregungen an die Förderstellen gedacht sind, die diese im Falle einer Richtlinienänderung vor dem Hintergrund der rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten reflektieren können, enthält der vorliegende Bericht nicht alle Vorschläge im Detail. Ein detaillierteres Paper wurde den Förderstellen separat zur Verfügung gestellt.

### **Verbesserungsbedarf in Bezug auf gendergerechte Sprache**

Generell kann gesagt werden, dass die Analyse der ausgewählten Förderrichtlinien und Förderinformationen einen Verbesserungsbedarf im geschlechtsneutralen bzw. geschlechtssensiblen Sprachgebrauch gezeigt hat. Eine durchgehende Überarbeitung wird daher empfohlen. In einzelnen Richtlinien, wie jener zur Förderung der NahversorgerInnen und der innovativen Maßnahmen sowie der Dorferneuerungsrichtlinie, ist allerdings schon relativ konsequent ein geschlechtsneutraler Sprachgebrauch festzustellen.

### **Wenn möglich Erweiterung des Kreises der FörderwerberInnen**

Insgesamt könnte überlegt werden, ob der Kreis der FörderwerberInnen bei einigen Richtlinien der Wirtschaftsförderung nicht um Neue Selbständige, Vereine, gemeinnützige GmbHs, usw. erweitert werden könnte.

Wenn eine Prüfung und/oder Entscheidung über eine Förderung einer Beurteilungskommission unterliegt, sollte die Genderthematik bei der Beurteilung ausreichend berücksichtigt werden.

Manche Förderungen geben eine Mindesthöhe bei förderbaren Kosten vor (z.B. EUR 3.000,- oder EUR 5.000,-). Eine Überlegung wäre, diese Mindesthöhe aufzuheben, weil Studien zeigen, dass die Investitionen von Frauen oft darunter liegen. Eventuell wäre es möglich, bei geringen Fördersummen vereinfachte Antragsverfahren zu organisieren.

### 5.3.1 Errichtung, Erweiterung und Modernisierung von Betrieben

Die Aktionsrichtlinie „Investitionsbeihilfe-Gewerbe/Industrie“<sup>129</sup>, die gerade überarbeitet wird und in der die Förderung der Errichtung, Erweiterung und Modernisierung von Betrieben geregelt ist, zielt auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der burgenländischen Wirtschaft und die Förderung des regionalen Wirtschaftswachstums ab. Gleichzeitig soll damit eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Bevölkerung, eine nachhaltige Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen und eine Sicherung der Nahversorgung herbeigeführt werden. Bedacht zu nehmen ist insbesondere auf innovative und technologieorientierte Produktionen und Dienstleistungen unter der Beachtung der ökologischen Verträglichkeit.

Förderbare Kosten sind die Anschaffung von Maschinen, technischen Anlagen und Geräten, Büro- und Geschäftsausstattung sowie sonstige Kosten des Anlagevermögens und Baukosten.

Angedacht werden könnten eine attraktive Förderung des Baus von Betriebskindergärten bei mittleren und großen Firmen und die Förderbarkeit von Investitionen, die im Zusammenhang mit der Einrichtung von Teilzeit- oder Telearbeitsplätzen stehen. Die aws hat beispielsweise eine Förderungsaktion für Teilzeitarbeitsplätze für Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten.<sup>130</sup>

#### **Möglichkeit: Höchstfördersatz nur bei gleichstellungsorientierten Maßnahmen**

Eine Erhöhung des Fördersatzes ist beim Vorliegen gewisser Kriterien vorgesehen, wie zum Beispiel Umweltgehalt, Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen oder Gleichstellungsorientierung. Ein Kriterium ist auch die regionalwirtschaftliche Bedeutung (zum Beispiel Leitbetrieb, Lehrlingsausbildungsstätte, Nahversorgung). Hier könnten soziale Dienstleistungen als Beispiel ergänzt werden.

Ein weiterer Ansatz im Sinne der Förderung von Chancengleichheit wäre, dass der Höchstfördersatz nur dann erreichbar ist, wenn gleichstellungsorientierte Maßnahmen gesetzt werden.

### 5.3.2 Förderung von Nahversorgungsbetrieben

Ziel der Förderung von Nahversorgungsbetrieben<sup>131</sup> ist die Verbesserung der lokalen Versorgung für die Bevölkerung. Arbeitsplätze der FörderwerberInnen sollen erhalten und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe verbessert werden.

<sup>129</sup> [www.wibag.at/index.php?id=103](http://www.wibag.at/index.php?id=103), gesichtet am 18.11.2009

<sup>130</sup> [www.awsg.at/aws/media/931.pdf](http://www.awsg.at/aws/media/931.pdf), gesichtet am 30.10.2009

<sup>131</sup> [www.wibag.at/index.php?id=105](http://www.wibag.at/index.php?id=105), gesichtet am 24.06.2008 und 28.10.2009

Gefördert werden:

- Investitionen in Nahversorgungsbetriebe wie Bäcker- u. Zuckerbäckerbetriebe, Fleischereibetriebe, Gemischtwarenhandel mit nahezu Lebensmittelvollsortiment, Betriebe mit Postpartnerdiensten, Gewerbliche Gastronomiebetriebe mit Nahversorgungscharakter.
- Gestaltung einer Homepage
- Umsetzung von PR-Maßnahmen für JungunternehmerInnen, NeugründerInnen, ÜbernehmerInnen und Kooperationen.

### **NahversorgerInnen für konsumige Güter einbeziehen**

Es könnte der Kreis der NahversorgerInnen erweitert werden um NahversorgerInnen für sogenannte konsumige Waren wie Blumen-, Drogerie-, Eisenwaren-, Elektro-, Papierwaren, Schulartikel, Schreibwaren-, Schuh-, Leder-, Bekleidungs-, Spielwaren-, Foto/Optik Einzelhandel, Handwerksdienstleistungen, Trafik, Tankstellenshops, FriseurInnen, Kino, Zustelldienste. Zu überlegen wäre auch Gesundheits- und Pflegedienste als NahversorgerInnen zu betrachten.

### **Innovative Ansätze forcieren**

Eine weitere Anregung ist die Forcierung innovativer Nahversorgungsansätze, wie beispielsweise mobile Modelle. Anregungen bieten das Nahversorgungsprogramm Oberösterreich und Steiermark.

Ansätze für innovative Modelle finden sich in der burgenländischen Richtlinie zur Dorferneuerung im Maßnahmenbereich „Sicherung der Nahversorgung in der Gemeinde“, wobei sich diese Förderung allerdings primär nicht an UnternehmerInnen, sondern an Gemeinden richtet.

### **5.3.3 Anschlussförderung JungunternehmerInnen**

Förderungsmaßnahmen im Rahmen der Anschlussförderung JungunternehmerInnen-Aktion sollen die Gründung bzw. die Übernahme von wettbewerbsfähigen, wirtschaftlich selbständigen und kleinen Unternehmen wesentlich unterstützen.

Die Förderung zielt auf das Ansparen und die Einbringung von Eigenmitteln in neugegründete bzw. übernommene Unternehmen sowie die Durchführung von Investitionen im Zusammenhang mit einer Unternehmensgründung bzw. -übernahme.

Da es sich um eine Ergänzungsförderung des Landes Burgenlandes im Rahmen der aws (Austria Wirtschaftsservice GmbH) Jungunternehmer- und Innovationsförderung für KMU handelt, beziehen sich die Vorschläge auf Veränderungsoptionen in der aws Richtlinie.<sup>132</sup> Auch hier könnte der förderbare Personenkreis ausgeweitet werden.

Des Weiteren könnte man die Möglichkeit in Betracht ziehen, die Förderung von laufenden Aufwendungen ohne Projektcharakter (z.B. Betriebsmittel, Personalkosten) zuzulassen und die Förderung nicht nur auf materielle und immaterielle Investitionen (wie Technologietransfer, Produktdesign, Marketing) zu beschränken.

Anzudenken wäre eventuell eine Erhöhung des Fördersatzes, wenn das Unternehmen chancengleichheitsfördernde Maßnahmen setzt, eine nachhaltige Gründung im regionalen Kontext oder im Bereich der sozialen Dienstleistungen vorliegt.

#### **5.3.4   Schwerpunktförderung im Tourismus**

Förderungsziel der Schwerpunktförderung im Tourismus<sup>133</sup> ist die Erhaltung und weitere Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Tourismuswirtschaft im Burgenland durch eine spürbare Anhebung der Qualität des Angebotes. In diese Förderschienen fallen beispielsweise Hotels, Frühstückspensionen, Gasthäuser, Restaurants, Cafés, Sport- und Freizeitbetriebe.

Gefördert werden insbesondere Investitionen in bauliche Tätigkeiten im Zuge von Qualitätsverbesserungsmaßnahmen, Modernisierung, Diversifizierung u.ä. Unter anderem sind auch die Schaffung und der Ausbau von Beherbergungseinrichtungen für Kinder- und Jugendtourismus oder die Schaffung und Verbesserung von Personalunterkünften angeführt.

Eine Möglichkeit wäre, hier auch den Bau von Betriebskindergärten zu verankern.

#### **Arbeitszeitmodelle sind besonders im Tourismus notwendig**

Wenn gewisse Kriterien erfüllt werden, ist eine höhere Förderung möglich. Hier sind auch positive arbeitsmarktpolitische Effekte angeführt. Da gerade im Tourismus der Frauenbeschäftigungsanteil besonders hoch ist, könnte dies ergänzt werden um „insbesondere qualitativ hochwertige Frauenarbeitsplätze.“

Eine andere Möglichkeit wäre, den Höchstfördersatz nur dann zu gewähren, wenn der Betrieb gleichstellungsorientierte Maßnahmen setzt, im Tourismus sind das insbesondere solche, die Arbeitszeitmodelle betreffen.

<sup>132</sup> Vgl. Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen: Förderrichtlinie „Jungunternehmer- und Innovationsförderung für KMU-Prämienförderung“ Fassung vom 19. Mai 2009

<sup>133</sup> [www.wibag.at/index.php?id=108](http://www.wibag.at/index.php?id=108), gesichtet am 29.06.2009 und 27.10.2009

### 5.3.5 Privatzimmer-Förderungsaktion

Ziel der Privatzimmer-Förderungsaktion<sup>134</sup> ist die nachfragegerechte Gestaltung des Angebotes an Gästebetten in Privatzimmern und Ferienwohnungen. Gefördert werden die Schaffung neuer oder die umfassende Modernisierung bestehender Gästezimmer oder Ferienwohnungen zum Zwecke der Privatzimmervermietung.

Die Förderung der Privatzimmervermietung zielt aufgrund der Definition der FörderempfängerInnen (Betriebe mit insgesamt bis zu zehn Betten) eher auf Neben- bzw. Zuerwerbsbetriebe ab. Zu erwarten ist, dass dadurch häusliche Arbeitsplätze für Frauen geschaffen bzw. abgesichert werden.

### 5.3.6 Förderung von Dorfgasthäusern (gastronomische Nahversorger)

Die Förderungsaktion für Dorfgasthäuser<sup>135</sup> gilt nur für Kleinstunternehmen mit weniger als zehn MitarbeiterInnen. Es soll damit ein Beitrag zur Sicherung, Verbesserung und Attraktivierung der lokalen und regionalen Versorgung der Bevölkerung geleistet, Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden. Gefördert werden Totalerneuerungen (z.B. Verkaufsräume, Kühlanlagen, sanitäre Anlagen, Gastzimmer) und qualitätsverbessernde Investitionen.

#### Mehrere Standbeine und Diversifikation forcieren

Es könnte überlegt werden, insbesondere die Organisation von Essen auf Rädern, einen Lieferservice für Ältere/Kindergärten oder die Verarbeitung von regionalen Produkten besonders zu fördern. Empfehlenswert wäre auch die Unterstützung von Diversifikation wie der Ausbau zu einem dörflichen Kommunikationszentrum (Tagescafé für SeniorInnen, Kulturveranstaltungen, Kochkurse u.ä.).

### 5.3.7 Aus- und Weiterbildung von UnternehmerInnen, Fach- und Führungskräften

Die Aus- und Weiterbildungsförderung von UnternehmerInnen, Fach- und Führungskräften<sup>136</sup> zielt darauf ab, das Qualifikationsniveau von UnternehmerInnen und Fach- und Führungskräften zu erhöhen und dadurch die burgenländische Wirtschaft zu stärken.

Es ist in der Richtlinie verankert, dass für den/die selbständig Erwerbstätige/n die gewerbliche Tätigkeit die Haupteinnahmequelle darstellen soll. Diese Bedingung könnte etwas aufgeweicht werden für Personen, die nur Teilzeit selbständig tätig sind.

Diskutiert werden könnte auch die Aufnahme eines Bonus für Aus- und Weiterbildung von weiblichen Fachkräften im Sinne der Karriereförderung dieser Frauen.

<sup>134</sup> [www.wibag.at/index.php?id=276](http://www.wibag.at/index.php?id=276), gesichtet am 07.08.2009 und 16.10.2009

<sup>135</sup> [www.wibag.at/index.php?id=111](http://www.wibag.at/index.php?id=111), gesichtet am 05.08.2009 und 23.10.2009

<sup>136</sup> [www.wibag.at/index.php?id=93](http://www.wibag.at/index.php?id=93), gesichtet am 05.08.2009 und 23.10.2009



### 5.3.8 Beratungsförderung

Die Beratungsförderung<sup>137</sup>, die mit 31.08.09 ausgelaufen ist, sollte zu einer Erhöhung der Inanspruchnahme professioneller Beratungen durch Unternehmen beitragen, um das Wachstum der burgenländischen Wirtschaft zu unterstützen.

In der Richtlinie für die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen ist festgelegt, dass eine Auftragserteilung an eine Beraterin oder einen Berater nur möglich ist, wenn eine Aufnahme in den BeraterInnenpool der WiBAG erfolgt und eine PartnerInnenvereinbarung abgeschlossen wurde. Ein Kriterium für die Aufnahme in den BeraterInnenpool könnte Kompetenz im Bereich Gender Mainstreaming sein.

Auf das Thema Gender Mainstreaming wird in den Dokumenten zur Beratungsförderung klar eingegangen. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne der Unternehmensentwicklung könnte in der Förderrichtlinie aber zusätzlich als ein explizites Ziel der Beratungsförderung angeführt werden.

#### **Option: Eigenen Beratungsschwerpunkt Chancengleichheit verankern**

Zur besseren Hervorhebung des Themas Chancengleichheit wäre zu überlegen, beim Beratungsschwerpunkt Unternehmensentwicklung einen eigenen Schwerpunkt „Beratungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und Bearbeitung von Unterschieden in MitarbeiterInnengruppen im Sinne von Diversity Management“ einzuführen und mögliche Inhalte wie beispielsweise Entwicklung und Implementierung von Arbeitszeitmodellen, Förderung von Väterkarenz und Teilzeitmodellen für Männer mit Kindern zu spezifizieren.

Angedacht werden könnten kostenfreie Beratungstage wie das beispielsweise bei der Salzburger Wirtschaftsförderung WIFF „Wirtschaft fördert Familie“ der Fall ist.<sup>138</sup>

#### **Kriterien für Inanspruchnahme des Gender Bonus konkretisieren**

Es könnte noch deutlicher hervorgehoben werden, dass in allen anderen Beratungsschwerpunkten der Gender Aspekt zu berücksichtigen ist und Gleichstellungsziele erarbeitet werden sollen (z.B. Berücksichtigung von Chancengleichheit im Unternehmensleitbild, Unternehmensanalyse unter Gender Mainstreaming Gesichtspunkten, Integration von Gender Mainstreaming in bestehende Qualitätsmanagementsysteme) und dafür der bereits verankerte Gender Mainstreaming Bonus von zusätzlich 25% gewährt wird.

#### **Idealerweise auch Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen fördern**

Eine Option wäre eventuell über die Beratung hinauszugehen und auch die Umsetzung von betrieblichen Chancengleichheitsprojekten zur fördern. Hier wieder der Verweis auf das Salzburger Programm „Wirtschaft fördert Familie.“

<sup>137</sup> [www.wibag.at/index.php?id=91](http://www.wibag.at/index.php?id=91), gesichtet am 18.06.2009 und 22.10.2009

<sup>138</sup> [www.salzburg.gv.at/themen/wt/wirtschaftsfoerderung/wiff.htm](http://www.salzburg.gv.at/themen/wt/wirtschaftsfoerderung/wiff.htm), gesichtet am 30.10.09

### 5.3.9 Innovative Maßnahmen im Burgenland

Zielsetzung dieser mit Juni 2009 ausgelaufenen Förderungsaktion für innovative Maßnahmen<sup>139</sup> war, burgenländische Unternehmen bei der Umsetzung innovativer Maßnahmen zur Erhöhung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen. Die Richtlinie umfasst folgende Schwerpunkte:

- Umsetzung von nachhaltigen, innovativen oder technologieorientierten Projekten
- Innovationsassistentin bzw. Innovationsassistent

Die Richtlinie definiert bereits einen breiteren Innovationsbegriff als nur die technische Innovation. Darüber hinaus wird in einzelnen Punkten der Richtlinie sehr klar auf die Förderung der Chancengleichheit eingegangen wie:

- Unternehmen, die sich im Rahmen des innovativen Projektes mit der Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen“ beschäftigen und entsprechende Umsetzungsschritte für das Unternehmen erarbeiten und umsetzen, werden mit einem Bonus von 5% zusätzlich gefördert.
- Bei den InnovationsassistentInnen wird bei geschlechtsuntypischen Tätigkeitsfeldern (z.B. Frauen in technischen Berufen) ein Bonus von 5% auf den Fördersatz gewährt.

#### Innovative Dienstleistungen noch mehr forcieren

Es wäre zu diskutieren, verstärkt innovative Maßnahmen an der Schnittstelle von gewinnorientiertem und gemeinnützigem Wirtschaften zu fördern. Darüber hinaus könnten Innovationen im Dienstleistungsbereich (u.a. soziale Dienstleistungen) noch stärker herausgestrichen und besonders gefördert werden.

### 5.3.10 Dorferneuerung

Die Dorferneuerung richtet sich primär an Gemeinden und nicht an Unternehmen, wie das bei der Wirtschaftsförderung der Fall ist. Die Dorferneuerung fällt in den Zuständigkeitsbereich der Landesamtsdirektion, Stabsstelle Raumordnung und Wohnbauförderung, Referat Dorferneuerung.

Ziel der Dorferneuerung ist die nachhaltige Zukunftsgestaltung im Dorf und die Verbesserung von zentralen Lebensbereichen für die dörfliche Bevölkerung.

<sup>139</sup> [www.wibag.at/index.php?id=115](http://www.wibag.at/index.php?id=115), gesichtet am 02.06.2009 und 12.10.2009

### **ProzessbegleiterInnen mit nachweislicher Genderkompetenz**

In der Dorferneuerungsrichtlinie 2008<sup>140</sup> ist das Einsetzen einer Prozessbegleiterin/eines Prozessbegleiters verankert, die/der gewisse Voraussetzungen mitbringen muss wie beispielsweise die Absolvierung eines Ausbildungslehrganges. Es wäre empfehlenswert, darüber hinaus Kompetenz im Bereich Gender Mainstreaming nachweisen zu lassen, sofern dieses Thema nicht sowieso ausreichend im Ausbildungslehrgang behandelt wurde.

Bereits in der Zielsetzung ist verankert, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben, Entscheidungen, Aktivitäten und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden sollen.

Trotzdem könnte in Folge konkreter beschrieben werden, wie das im Zuge des Dorferneuerungsprozesses erfolgen kann. Für die Erstellung des Dorferneuerungsleitbildes ist beispielsweise ein gewisser Prozessablauf vorge-schrieben. Beim Schritt „Erhebung der Stärken und Schwächen des Dorfes“ könnte darauf hingewiesen werden, dass in dieser Erhebung unterschiedliche Bevölkerungsgruppen, insbesondere Frauen und Männer, zu berücksichtigen sind.

Darüber hinaus wäre eine Möglichkeit festzuschreiben, dass in der Phase der Planung der Maßnahmen und Projekte eine Analyse, wie sich diese direkt bzw. indirekt auf Frauen und Männer auswirken, notwendig ist und bei Feststellung von Benachteiligungen entsprechende Anpassungen getroffen werden sollten. Eine weitere Möglichkeit, dass nur Maßnahmen gefördert werden, die die Geschlechterdimension ausreichend berücksichtigen.

### **Eigener Maßnahmenbereich zur Förderung der Chancengleichheit**

Empfehlenswert ist, Gender Mainstreaming nicht im Sozialbereich zu verankern, weil das der Querschnittsmaterie nicht ausreichend gerecht wird. Es könnte ein eigener Maßnahmenbereich „Maßnahmen zur Gendersensibilisierung und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ definiert werden.

Für diese Maßnahmen sollten die Fördersummen so hoch angesetzt werden, dass eine Umsetzung für die Gemeinden finanziell ebenso attraktiv ist wie infrastrukturelle Projekte. Ähnliches gilt für Maßnahmen zur Sicherung der Nahversorgung, im Bereich der Bildung und im Sozialbereich, weil gerade diese Beschäftigungspotenziale für Frauen bergen.

Anzudenken wäre auch eine vereinfachte Förderung von Kleinprojekten, die sich primär an Vereine richtet.

---

<sup>140</sup> Amt der Burgenländischen Landesregierung, 2008

## 6 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSOPTIONEN

Die Analyse zeigt unterschiedliche Beschäftigungspotenziale für Frauen im Burgenland auf, die vielfach mit der Entwicklung des ländlichen Raumes und der Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen, beispielsweise im Bereich Pflege und Betreuung, in Zusammenhang stehen.

### Veränderung der Bilder und breiter Blick auf Ökonomie

Für die Erhöhung der Zahl an Gründerinnen und die Entfaltung der georteten Potenziale braucht es einerseits veränderte Gründungsleitbilder und Rollenbilder, andererseits sollte den Unterschieden im Gründungsverhalten und in der Unternehmensführung von Frauen und Männern bei den Förderungen noch mehr Rechnung getragen werden.

Es braucht aber auch einen umfangreicheren Diskurs über das Zusammenspiel von Frauen- und Wirtschaftsförderung und einen breiteren Blick auf die Ökonomie, dem auch in der Förderlandschaft Rechnung getragen wird, denn eine Reihe der georteten Potenziale sind an der Schnittstelle von gewinnorientiertem und gemeinnützigem Wirtschaften angesiedelt. Das bedeutet, dass auch in Bezug auf die Rechtsform ein spezieller und komplexer Fall vorliegt.

### Information und Sensibilisierung verstärken

Um Bilder zu verändern und in Diskurs zu treten, sind Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten wichtig, die:

- ▶ aufzeigen, dass Ein-Personen-Unternehmen, die mit wenig Kapitaleinsatz Dienstleistungen im regionalen Kontext erbringen, einen wertvollen Teil der burgenländischen UnternehmerInnenschaft darstellen und somit Assoziationen verändern, die mit dem Begriff „Unternehmer“ verbunden sind,
- ▶ selbständige Frauen öffentlich präsent machen und aufzeigen, wie Frauen UnternehmerInnentum und Betreuungspflichten vereinbaren,
- ▶ rigide Rollenbilder in Frage stellen und verdeutlichen, dass Rollenvielfalt einen Mehrwert für Frauen und Männer bedeutet,
- ▶ die Zusammenhänge zwischen Förderung von Chancengleichheit und erfolgreichem Wirtschaften aufzeigen, Unternehmen, die sich im Bereich Chancengleichheit engagieren vor den Vorhang holen und betriebliche Praxisbeispiele präsentieren. Darüber hinaus sollten auch bestehende Möglichkeiten der Wirtschaftsförderung (z.B. Gender Bonus) entsprechend vermarktet werden,
- ▶ beleuchten, wie wichtig das Engagement von Frauen für die ländliche Entwicklung ist, dieses auch eine Existenzsicherung gewährleisten sollte sowie die Bedeutung der Sozialwirtschaft herausstreichen.

Zu denken wäre hier beispielsweise an Informationsveranstaltungen, Imagekampagnen, Plakataktionen sowie Radio- oder Fernsehbeiträge, die von unterschiedlichen Organisationen wie beispielsweise dem Land, dem RMB (Regionalmanagement Burgenland) oder der WiBAG (Wirtschaftsförderung Burgenland) lanciert werden könnten.

Ein Weg könnte auch eine kooperative Initiative mehrerer Landesstellen sein, da etliche Politikbereiche angesprochen sind und damit dargestellt wird, dass Gleichstellung kein alleiniges Thema der Frauenpolitik, sondern auch ein wichtiges Thema der Wirtschaftspolitik und der Regionalentwicklung ist.

### **Adaption bestehender Förderrichtlinien**

Was die Förderlandschaft betrifft, so wurde für die Gestaltung ausgewählter Förderprogramme im Rahmen der vorliegenden Analyse eine Reihe von Ansatzpunkten aufgezeigt, die Gründungen von Frauen, die Förderung von Chancengleichheit in Betrieben und die Entfaltung der sogenannten endogenen Beschäftigungspotenziale (z.B. Verbesserung der Lebensqualität im ländlichen Raum, Dorfentwicklung, soziale Dienstleistungen) unterstützen können.

### **Förderkombinationen nutzen**

Mit Blick auf die bestmögliche Entfaltung der herauskristallisierten Beschäftigungspotenziale ist insbesondere in Förderkombinationen zu denken. Ein Beispiel: Frauen, die in ihrem Dorf ein Geschäft zur Nahversorgung eröffnen wollen, könnten von der Gemeinde unterstützt werden, indem diese über die Dorferneuerung sanierte Räumlichkeiten zur Verfügung stellt. Die Erarbeitung eines Konzeptes ist ebenfalls über die Dorferneuerung förderbar. Es sollte darauf unbedingt zurückgegriffen werden, weil „klassische“ NahversorgerInnen angesichts der Konkurrenz durch die Handelsketten eine sehr schwierige Marktposition haben. Ein Teil der Kosten für Einrichtungsgegenstände wäre wiederum über die Wirtschaftsförderung und die Personalkosten für ehemals arbeitslose Mitarbeiterinnen für einige Zeit durch Einstellförderungen vom AMS anteilig finanzierbar.

### **Unterstützung und Supportstrukturen bereitstellen**

Angesichts der Komplexität der Förderlandschaft und der Frage der passenden Rechtsform gerade für Unternehmen an der Schnittstelle von Gewinnerorientierung und Gemeinnützigkeit sind die Realisierungschancen umso größer, je eher auf externe Unterstützung zurückgegriffen werden kann. Ein gutes Beispiel ist das Projekt „Frauen initiativ“, das vor kurzem auf Initiative der Frauenlandesrätin Verena Dunst im Burgenland gestartet wurde und vom abz\*austria umgesetzt wird. Es soll Frauen gerade bei der Realisierung solcher Modelle wie dem eben beschriebenen unterstützen.

Angedacht werden könnten auch auf Dauer angelegte regionale Ansprechpersonen, die beispielsweise bei den burgenländischen Frauenberatungseinrichtungen angesiedelt sind. Dies im Sinne einer Erstanlaufstelle für Frauen, die über die Option Selbständigkeit nachdenken, aber nicht unbedingt eine konkrete Gründungsidee vor Augen haben und sich noch unsicher sind, aber auch einer Stelle, die aktiv auf Frauen zugeht und auf die Möglichkeit der Selbständigkeit aufmerksam macht.

Auf jeden Fall sollte:

- die Möglichkeit für Austausch von Frauen untereinander gegeben sein,
- unter Anleitung die Vor- und Nachteile reflektiert und ausgelotet werden, ob die Selbständigkeit die richtige Wahl darstellt,
- aufbauend auf einer Analyse der vorhandenen Kompetenzen die Suche nach der passenden Geschäftsidee unterstützt,
- wenn notwendig die Vereinbarkeitsthematik besprochen und Lösungsmodelle erarbeitet,
- die Geschäftsidee konkretisiert und mögliche Rechtsformen ausgelotet und
- in Folge an die passenden Stellen (z.B. Gründer Service der Wirtschaftskammer, Gründungsprogramm AMS, Vereinsbehörden, Referat Gesundheit und Sport oder Sozialwesen) weitergeleitet werden.

Es geht also um eine Begleitung hin zu einer reflektierten Entscheidungsbasis und wenn diese positiv für eine Unternehmensgründung ausfällt um eine Bestärkung und passende Weiterverweisung. Darüber hinaus sollte danach auch Coaching möglich sein.

#### **Eine Option: Regionalmanagerin für Chancengleichheit**

Unabhängig davon erscheint das Einsetzen einer Regionalmanagerin für Chancengleichheit, ähnlich dem Salzburger Beispiel, das in Kapitel 3.3. beschrieben wurde, eine Option. Diese könnte in den Regionen für das Thema Chancengleichheit sensibilisieren sowie als Ansprechperson für Gemeinden, Unternehmen, lokale Initiativen und Einzelpersonen fungieren und diese auf Fördermöglichkeiten aufmerksam machen. Weitere Aufgaben wären beispielsweise: Schnittstellenmanagement zu den Fördereinrichtungen, Unterstützung beim Aufbau einschlägiger Projekte und Initiativen sowie Hilfestellungen bei Förder- und Projekteinreichungen. Wesentlich ist auch die Vernetzung der regionalen AkteurInnen im Sinne der Förderung der Chancengleichheit.

#### **Eigene Förderschiene andenken**

Abseits der Ansatzpunkte bei den in Kapitel 5 beschriebenen bereits existierenden Förderprogrammen, wäre die Konzeption einer eigenen Förderaktion oder eines Ideenwettbewerbs für innovative Maßnahmen zur Unterstützung der endogenen Beschäftigungspotenziale eine Option, eventuell angelehnt an die in Kapitel 3.3. beschriebenen Modelle. Hier könnte eine Kombination aus ESF- und EFRE-Mitteln zum Einsatz kommen. Eine Möglichkeit bestünde in einer degressiven Förderung, beispielsweise über drei bis fünf Jahre, um diesen „Unternehmungen“ eine sukzessive Eigenständigkeit zu ermöglichen.

Unabhängig davon sollte generell über die Forcierung von Unternehmen an der Schnittstelle von gewinnorientiertem und gemeinnützigem Wirtschaften nachgedacht werden und ein Diskurs der für Soziales, Wirtschaftsförderung, Ländliche Entwicklung und Frauenfragen verantwortlichen Stellen starten, in dem gemeinsam Förderlücken identifiziert und aufeinander abgestimmte Programme geplant werden. Thema sollte auch der bessere Zugang sozialer Unternehmen zu EFRE-Mitteln sein. Dies ist im Sinne der Europäischen Kommission, die als Ziel des EFRE nicht nur die wirtschaftliche, sondern auch die soziale Kohäsion betont.

Empfehlenswert wäre darüber hinaus zu überlegen, ob im Leader Programm mehr Finanzmittel für innovative „bottom-up“ Projekte zur Verfügung gestellt werden könnten.

Eine Mikrokreditschiene der Wirtschaftsförderung, in deren Rahmen relativ unbürokratisch gemeinschaftliche Gründungen/Initiativen im lokalen Kontext gefördert werden, ähnlich dem in Kapitel 3.2 beschriebenen Street Cred, wäre ebenso eine Option.

#### **Eigenes Beratungsangebot Chancengleichheit**

Eine weitere Möglichkeit: ein eigenes Beratungsangebot der Wirtschaftsförderung zur Förderung der Chancengleichheit in Betrieben, das eventuell auch die Umsetzung von daraus resultierenden Projekten unterstützt. Hier ist wesentlich, dass es sich um ein proaktives Angebot handelt, also auf die Unternehmen aktiv zugegangen wird.

## 7 LITERATURVERZEICHNIS

Adler Roy D: Pepperdine University, Women in the Executive Suite Correlate to High Profits, o.O., 2001

Amt der Burgenländischen Landesregierung (Hrsg.): Landesamtsblatt für das Burgenland, 78. Jahrgang, 14. November 2008

Amt der Burgenländischen Landesregierung: Landesamtsblatt für das Burgenland, 78. Jahrgang, 13. Juni 2008

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Ausführung zu den Dorferneuerungsrichtlinien 1998, Nr.6 aus 2007

Aufhauser, Elisabeth, et al.: Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“, Endbericht, Wien 2003

AWO (Hrsg.): Ergebnisse des Thematischen Netzwerkes: Stärkung der Sozialwirtschaft, Neuwied Dezember 2007

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin November 2005

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie: Erfolgsmodell GmoaBus, Autofreie Mobilität in kleinen Gemeinden, Gmunden/Wien, Mai 2009.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.): GründerZeiten, aktualisierte Ausgabe, Berlin April 2008

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Liste der freien Unternehmenstätigkeiten, Wien o.J.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft: Sonderrichtlinie zur Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Schwerpunktes 4 des österreichischen Programms für die Entwicklung des ländlichen Raums 2007-2013 „Leader“ BMLFUW-LE.1.1.23/0019-II/6/2007 in Kraft getreten am 05.12.2007

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen: Förderrichtlinie „Jungunternehmer- und Innovationsförderung für KMU-Prämienförderung“ Fassung vom 19. Mai 2009

Busch, Claudia: Erfolgsfaktoren eines positiven Existenzgründungsklimas für Frauen in ländlichen Räumen, Schlussbericht, o.O., August 2008

Catalyst (Hrsg.): The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, New York/San Jose/Toronto 2004, [www.catalystwomen.org](http://www.catalystwomen.org)

Deutsche Bank Research: Frauen auf Expedition – in das Jahr 2020, Fokus Deutschland 2020, Aktuelle Themen 419



Dorner Consulting: Bedarfserhebung für ein Inkubationszentrum für Gründerinnen, Eisenstadt 2007

Enzenhofer, Edith; Riesenfelder, Andreas; Wetzel, Petra: Neue Selbständige in Wien. Beschäftigungsentwicklung, Erwerbsdaten und Unterstützungsbedarf, Wien 2006

Europäische ARGE Landentwicklung und Dorferneuerung: international Meeting the Challenge of Rural Development, Wien 2009 June 18

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit (Hrsg.): Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik, soziale Eingliederung und Sozialschutz, Luxemburg 2008

European Commission, Enterprise and Industry: Evaluation on policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship, Final report, Brussels 2008

Fink, Marcel; Riesenfelder, Andreas; Talos, Emmerich; Wetzel, Petra: Neue Selbständige in Österreich, Wien, Februar 2005

Fuxjäger, Renate; Rosenbichler, Ursula; Schörghuber, Karl: Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung, Hrsg. von abz austria im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“, Wien/Eisenstadt, 2004.

GEM - Global Entrepreneurship: Monitor – Bericht 2007 zur Lage des Unternehmertums in Österreich, Graz 2008

Hanappi-Egger, Edeltraud, et al.: Kosten-Nutzen-Indikatoren von gendersensiblen Maßnahmen auf betrieblicher Ebene – eine empirische Erhebung in technologie- und forschungsintensiven Unternehmen, o.O., 2005

Harbrecht Wolfgang: Die Genossenschaft als Rechtsform für junge Unternehmen, Vorträge und Aufsätze des Forschungsvereins für Genossenschaftswesen, Heft 25, Wien 2001

Heckl, Eva; Pecher, Ingrid: KMU Forschung Austria, Study on Practices in the Social Enterprise Sector in Europe. Final Report, Vienna, June 2007

Hinteregger Renate / Stehlik Harald: Gründung einer Genossenschaft, Reihe Leitfäden für Praktiker, Wien Dezember 2008

Höhne Thomas, Jöchl Gerhard, Lummerstorfer Andreas: Das Recht der Vereine. Privatrechtliche, öffentlich-rechtliche und steuerliche Aspekte, Wien 2002

Hofinger, Hans; Hinteregger, Renate: Genossenschaften – eine Perspektive für Kommunen. Schriftenreihe Recht & Finanzen für Gemeinden Nr. 3/2007, Wien 2007

Jakowitsch, Judith: Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt. Kurzfassung/Empfehlungen; BGF: Studies Band 7/Jg. 2009

Kotiranta, Anna; Kovalainen, Anne; Rouvinen, Petre: Eva Analysis No 3, 24.9.2007. Female Leadership and Firm Profitability, 2007

Land Oberösterreich, Wirtschaftsimpulsprogramm (WIP) Oberösterreich des Landes Oberösterreich für den Zeitraum 1.6.2007 bis 31.12.2013, o.J.

Land Salzburg, Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit: Wie „gender“ sich Projekte. Ein praktischer Leitfaden zu Gender Mainstreaming in EU-Projekten, Salzburg o.J

Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft (Hrsg.): Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung, München, Kurzbericht, September 2006, Heft Nr. 200

Leppert, Thomas: Social Entrepreneurs in Deutschland – Ansätze und Besonderheiten einer spezifischen Definition, social startup – Beratung für soziale Bewegungen, Universität Hamburg, Hamburg, 18.1.2008

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien: Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, Wien 2008

Mensi-Klarbach, Heike: Betriebliche Frauenförderung, Human Ressource: Frau – Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung, o.O., 2004

Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie des Landes Nordrhein Westfalen (Hrsg.): Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007-2013 (EFRE). Operationelles Programm (EFRE) für das Ziele „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ für Nordrhein Westfalen nach Artikel 37 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006, Stand 11. Juni 2007

NUTEK (The Swedish Business Development Agency): Extract from „Gender and profit“, o.J.

Piorkowsky, Michael-Burkhard: Genderaspekte in der finanziellen Förderung von Unternehmensgründungen, im Auftrag des BMFSFJ, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, 2002

Prognos AG: Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Management Summary, Berlin/Basel 2005

Republik Österreich: Regierungsprogramm 2008-2013. Gemeinsam für Österreich, o.J.

Rösgen, Anna: Vortrag „Zur Evaluation von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming“, Arbeitstreffen EP-EvaluatorInnen und Programm-Evaluation am 11. Juli 2003 in Bremen

Schiffbänker, Helene et al.: Gründerinnen in Österreich – Vergleich internationaler Förderungsmodelle für forschungs- und technologieintensive Unternehmensgründungen, Studie im Auftrag von w-fORTE, Wien 2007

Schneider, Ulrike; Hagleitner, Joachim: Knowledge Discovery in Database am Beispiel des österreichischen Nonprofit Sektors, Institut für Sozialpolitik, Forschungsbericht 01/2005, Wien 2005

Schwarz, Claudia: Gründungsalltag, Gender und Gründungsfinanzierung, Wien 2006

Schwarz, Claudia; ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft): Alternative: Selbständigkeit – Frauen unternehmen. Befragung von UnternehmerInnen zum Gründungsprozess aus genderdifferenzierender Perspektive. Endbericht, Wien Juli 2006

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (Hrsg.): Landesinitiative Chancengleichheit in der Berliner Wirtschaft, Februar 2006

SFG (Steirische Wirtschaftsförderung): Lebens!Nah. Die Förderung für umfassende Nahversorgung, Graz Stand Mai 2009

Technologie-Netzwerk Berlin e.V.: Bestandsaufnahme und Potenzialerhebung sozialer Unternehmen in den Ziel 1 Fördergebieten von Berlin zur Entwicklung der regionalen Wirtschafts-, Sozial- und Infrastruktur, Endbericht, Berlin o.J.

Vondrak, Thomas, et al.: Funktionsweise von Mikrokrediten sowie erfolgreichen europäischen Mikrofinanz-Initiativen, Internationale Recherche, Innsbruck o.J.

Wirtschaftskammer Wien: Mitgliederstatistik 2008, Februar 2008