

Gendergerechtigkeit im digitalen Wandel? EU-Strategien auf einem kritischen, gender-sensiblen Prüfstand

Einleitung

Dieses Kapitel befasst sich mit der Frage, inwieweit die EU-Initiativen zur Förderung des digitalen Unternehmertums von Frauen die Gleichstellung der Geschlechter als ein Ziel in sich ansehen. Seit dem Ende des Bretton-Woods-Systems wird das Unternehmertum von der Politik oft als Lösung für sozioökonomische Probleme betrachtet. Parallel zum Rückzug des Staates aus dem wirtschaftlichen und sozialen Leben zielt die Förderung des Unternehmertums zum einen darauf ab, die Arbeitslosigkeit vor allem unter vulnerablen Gruppen zu bekämpfen; zum anderen geht es dabei darum, die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Volkswirtschaften zu erhalten (Heilman und Chen 2003; Moser 1993). Eine derartige Doppelstrategie ist auch in der Förderung des weiblichen Unternehmertums zu beobachten. Zwar steht diese auch im Einklang mit dem Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft (Moser 1993), aber von der Förderung der weiblichen Unternehmensgründung wird darüber hinaus erwartet, dass dies einen Beitrag nicht nur zu höheren wirtschaftlichen Wachstumsraten, sondern auch zur Armutsbekämpfung und zur Bedürfnisstillung von Familien leistet (Moser 1993; siehe auch Güney-Frahm 2016). Heutzutage wird von kritischen Stimmen verstärkt gefordert, die Gleichstellung der Geschlechter als ein Ziel in sich zu betrachten, eine instrumentalisierende Perspektive der Gleichstellung besteht jedoch weiterhin fort. So schreibt Berik:

„The World Bank, International Monetary Fund (IMF), World Economic Forum and major corporations have all begun to tout the wide-ranging gains of promoting gender equality through what are commonly referred to as ‘the business case’ or ‘gender equality is smart economics’ arguments. These efficiency gains are cast in terms of economic growth, corporate performance and development goals. While the articulation of these win-win synergies is promising in gaining wider support for pursuing gender equality, their widespread circulation has also raised concerns and unease among feminist scholars.“ (Berik 2016, S. 542)

Für kritische Wissenschaftler:innen rührt diese Instrumentalisierung der weiblichen Selbständigkeit für höhere Wachstumsraten und zur Armutsbekämpfung von Familien von einem neoliberalen Verständnis von Geschlechtergleichheit her, das darauf basiert, die Verantwortung an den Einzelnen abzugeben und gleichzeitig Frauen in das bestehende politische und wirtschaftliche System zu integrieren, ohne dieses System selbst zu hinterfragen und verändern zu wollen (z. B. Fraser 2013; Prügl 2015; Nilson 2015). Selbst dann jedoch, wenn Mainstream-Strategien in der Politik weibliches Unternehmertum für wirtschaftliche und soziale Ziele instrumentalisieren und dabei Gleichstellung der Geschlechter nicht als ein intrinsisches Ziel anerkennen, ist es dennoch möglich, dass die Förderung des weiblichen Unternehmertums einen sozialen Wandel hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter begünstigen kann.

Diese Möglichkeit eines nicht intendierten sozialen Wandels erinnert an das „virtuous spirals model“ von Mayoux: In ihrer kritischen Analyse verschiedener Mikrofinanzprogramme zeigt Mayoux (1999), dass alle Mikrofinanzparadigmen davon ausgehen, dass der Zugang von Frauen zu Krediten einen sich selbst verstärkenden Prozess auslöst, der zu wirtschaftlichem Empowerment und im Anschluss zu größeren sozialen und politischen Rechten führt. Auch wenn dies nicht unbedingt der Fall ist (siehe auch Mayoux 1999), gibt es empirische Beweise dafür, dass weibliches Unternehmertum zu finanzieller Unabhängigkeit von Frauen führen und in Verbindung damit die Entscheidungsfähigkeit von Frauen in ihren Haushalten und Gemeinschaften erhöhen kann, was wiederum traditionelle Geschlechterrollen herausfordert. Emon und Nipa (2024) zeigen in ihrer Literaturanalyse zu Unternehmerinnen in Bangladesch, dass von Frauen geführte Unternehmen nicht nur erheblich zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur sozialen Teilhabe beitragen, sondern ebenfalls zur Veränderung von traditionellen Geschlechternormen. Merroun (2025) untersucht in ähnlicher Weise Frauengenossenschaften im ländlichen Marokko und stellt fest, dass diese Genossenschaften den Frauen finanzielle Unabhängigkeit sowie ein Herausfordern patriarchaler Strukturen ermöglichen.

Bis dato ist eine inklusive Politikgestaltung für weibliches Unternehmertum dennoch in keinem Land vollzogen worden. Weltweit haben Unternehmerinnen eine Reihe spezifischer Probleme, die von Eigentumsrechten über eingeschränkten Zugang zu Krediten und geschlechtsspezifischen Vorurteilen bis zu fehlenden Maßnahmen reichen, die Unternehmerinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen (BMFSFJ 2021; Gather et al. 2008; Terjesen et al. 2016; GEM 2025). Diese Probleme stehen auch miteinander in Beziehung. In ihrer Studie über die Strategien von Unternehmerinnen, die versuchen, an eine Startup-Finanzierung zu gelangen, betont

Broadway (2024) die Rolle, die Netzwerke, soziales Kapital und strategische Partnerschaften beim Einwerben von Investitionen spielen. In anderen Worten: Kann eine Unternehmerin z. B. aufgrund ihrer Betreuungsaufgaben nicht an einer Abendveranstaltung zum Netzwerken mit potenziellen Investor:innen teilnehmen, hat das negative Auswirkungen auf ihre Karriere. Studien belegen zudem den Gender-Pay-Gap auch bei Unternehmer:innen. Diese Diskrepanz im Einkommen geht auf Faktoren wie die Wahl des Studienfachs, die Doppelbelastung durch die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit oder auch die gewählte Branche zurück (Gather et al. 2008; BMFSFJ 2021). So sind Unternehmerinnen oft in Sektoren mit niedrigen Eintrittsbarrieren anzutreffen, wie z. B. im Einzelhandel und bei sozialen und persönlichen Dienstleistungen, die in der Regel geringere Gewinnmöglichkeiten bieten und einem stärkeren Wettbewerb unterliegen (z. B. Gather et al. 2008; siehe auch BMFSFJ 2021; GEM 2025).

Ein weiteres zentrales Problem liegt in den unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Zielsetzungen. Viele Gründerinnen legen größeren Wert auf *social entrepreneurship*, also den sozialen Nutzen ihrer Geschäftsidee und den Beitrag zur Gemeinschaft, den sie mit ihrem Unternehmen leisten (BMFSFJ 2021, S. 119). Hingegen konzentrieren sich die Förderprogramme für weibliches Unternehmertum jedoch auf klassische Messwerte von Erfolg wie Umsatz- und Beschäftigungswachstum und berücksichtigen soziale oder ökologische Nachhaltigkeit nur wenig (BMFSFJ 2021, S. 119–121; siehe auch GEM 2025, S. 15). Darüber hinaus sieht man auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Risikobereitschaft, die ein wesentlicher Aspekt der unternehmerischen Tätigkeit ist. Im Bericht des Global Entrepreneurship Monitor (GEM 2025, S. 81) wird zum Beispiel hervorgehoben, dass Frauen deutlich mehr Angst vor unternehmerischem Scheitern haben.¹ Diese erhöhte Risikoaversion hält Frauen häufig davon ab, ihr Unternehmen zu erweitern und auszubauen (siehe auch BMFSFJ 2021, S. 118–119). Vor diesem Hintergrund ist sich die Forschung zum weiblichen Unternehmertum einig, dass für die Förderung des weiblichen Unternehmertums institutionelle Unterstützung, einschließlich rechtlicher und regulatorischer Rahmenbedingungen, sowie Maßnahmen zum Wandel der Geschlechternormen nach wie vor von entscheidender Bedeutung sind (z. B. Terjesen et al. 2016; GEM 2025).

Es ist daher legitim zu fragen, inwiefern im Zeitalter der Digitalisierung bei der Förderung des digitalen weiblichen Unternehmertums ein neues

1 Es gibt gleichzeitig Hinweise dafür, dass die Versagensangst der Unternehmer:innen insgesamt seit der Pandemie zugenommen hat, obwohl sich die Wahrnehmung der unternehmerischen Möglichkeiten gleichzeitig verbessert hat (GEM 2025, S. 12).

Paradigma zu erkennen ist. Dieser Beitrag konzentriert sich zur Analyse dieser Frage auf die Strategien der EU, da Projekte und Unterstützungsmechanismen, die von der EU eingeführt werden, als Leuchttürme betrachtet werden können, die Maßstäbe auch für andere, beispielweise nationalstaatliche und regionale Akteure setzen. Die Förderung digitalen weiblichen Unternehmertums liegt an der Schnittstelle zweier politischer Prioritäten der EU. Die Schaffung eines *digitalen Europas* ist eine der sechs Prioritäten der Europäischen Kommission für den Zeitraum 2019–2024 (EK 2019). Gleichzeitig bekennt sich die EU zu dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und setzt sich im Besonderen das Ziel, Frauen die Möglichkeit zu geben, am Digitalisierungsprozess teilzuhaben und ihn mitzugestalten; ein Ziel, das auch in der Gleichstellungsstrategie der EU für 2020–2025 „Eine Union der Gleichheit“ formuliert wird (EK 2020c). Diesem Beitrag liegt allerdings ein kritisch-feministisches Erkenntnisinteresse zugrunde: Im Zentrum steht daher auch die Frage, wer in der Förderpolitik für Unternehmerinnen strukturell unsichtbar bleibt. Politische Programme und Strategien sind keine neutralen Instrumente, sie repräsentieren diskursive Räume, in denen Geschlecht, Digitalisierung und Unternehmertum neu (re-)produziert werden. Ausgehend von dieser Perspektive werden in den folgenden Abschnitten die EU-Initiativen zur Digitalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen, zur Regulierung der Plattformarbeit und zur Förderung von Unternehmerinnen im Sektor Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) kritisch betrachtet.

Theoretischer Hintergrund

In der Untersuchung der Frage, inwiefern die EU-Initiativen zur Förderung des weiblichen Unternehmertums im Zeitalter der Digitalisierung die Gleichstellung der Geschlechter als ein intrinsisches Ziel ansehen, positioniert sich dieser Beitrag theoretisch in Opposition zum *neoliberalen Feminismus* (z. B. Fraser 2013; Prügl 2015; Nilson 2015). Gleichzeitig basiert die Argumentation auf der Annahme, dass die Förderung des weiblichen Unternehmertums tatsächlich die Gleichstellung der Geschlechter fördern kann. Weibliches Unternehmertum ist vor allem mit der Sichtbarkeit von Frauen in der Gesellschaft verbunden (Güney-Frahm 2018). Diese theoretische Annahme wird zudem auch durch eine intersektionale Perspektive (Crenshaw 1991) untermauert, die die Überschneidung unterschiedlicher Faktoren der Ungleichheit wie Ethnie, Migrationsstatus und Behinderung berücksichtigt. Somit ergibt sich als politische Schlussfolgerung, dass die Förderprogramme sich explizit daran orientieren müssen, ob und wie weib-

liche Unternehmerinnen, auch aus vulnerablen Gruppen, sichtbar gemacht werden. Eine Politikgestaltung zur Förderung des digitalen Unternehmertums, die auch Inklusion und die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hat, muss Sichtbarkeit daher als strukturelles Kriterium verankern.

Akademische Untersuchungen zu digitalen Unternehmerinnen haben sich in erster Linie auf E-Commerce-Aktivitäten konzentriert, wobei E-Commerce-Aktivitäten für die dahinterstehenden Unternehmerinnen oftmals keine oder nur geringe Sichtbarkeit bedeuten. E-Commerce-Plattformen werden häufig als Chance insbesondere für junge Mütter, die u.a. als *Mompreneurs* bezeichnet werden, oder für Frauen in der muslimischen Welt angepriesen, da sie die Möglichkeit bieten, durch Unternehmertum, oft von zu Hause, ein Einkommen zu erzielen, gleichzeitig patriarchale Strukturen zu umgehen und die mit der Sorgearbeit verbundenen Aufgaben erledigen zu können (The Earth Institute of Columbia University und Ericsson 2016; Güney-Frahm 2018; Ekinsmyth 2013). Diese Argumente übersehen jedoch zumeist, dass durch diese Heimarbeit Geschlechterstereotypen verstärkt werden und Frauen weiterhin gesellschaftlich unsichtbar bleiben (Güney-Frahm 2018). Insgesamt fehlt bisher allerdings ein systematischer Vergleich von unterschiedlichen Formen digitaler unternehmerischer Tätigkeiten.

Um verschiedene Formen des digitalen Unternehmertums von Frauen im europäischen Kontext systematisch zu analysieren, wird in diesem Beitrag ein von Bukht und Heeks (2017) vorgeschlagenes theoretisch-empirisches Modell der digitalen Transformation der Arbeitsmärkte verwendet.² Im Zentrum dieser Transformation steht die digitale Industrie, also der Wirtschaftsbereich, in dem digitale Technologien wie Hardware, Software und Netzwerktechnik hergestellt werden (Bukht und Heeks 2017; BMFSFJ 2021, S. 83). Die nächste Schicht, die digitale Wirtschaft, umfasst neu entstandene Geschäftsmodelle, die erst durch die Fortschritte in der digitalen Industrie möglich geworden sind wie Gig-Work oder die Plattformökonomie³ (Bukht und Heeks 2017; BMFSFJ 2021). Die äußere Schicht schließlich, die digitalisierte Wirtschaft, beinhaltet die Digitalisierung bestehender Geschäftsmodelle und -prozesse wie z. B. Selbstbedienungskassen (BMFSFJ 2021, S. 85; Bukht und Heeks 2017). Auf der Grundlage dieses Modells der digitalen Transformation des Arbeitsmarktes kategorisiert dieser Artikel das

2 Dieses Modell bildet auch die Grundlage des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (BMFSFJ 2021).

3 Die Definition der Plattformarbeit lautet: „Platform work is a form of employment that uses an online platform to enable organisations or individuals to access other organisations or individuals to solve problems or to provide services in exchange for payment“ (Eurofund 2025).

digitale Unternehmertum in drei Gruppen: Digitale Unternehmer:innen können a) Gig-Work bzw. Plattformarbeit betreiben, b) in Startups in der IKT-Branche arbeiten oder c) ihre bestehenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)⁴ digitalisieren.

In der Welt der Gig-Work aktive Unternehmerinnen sind ein neuer Forschungszweig. Für weibliche Plattformbeschäftigte bestehen nach wie vor prekäre und von Stereotypen geprägte Arbeitsbedingungen: So sind zum Beispiel über Plattformen Arbeit suchende und anbietende Migrantinnen häufig in Sektoren wie Haushaltsreinigung und Kinderbetreuung zu finden (z. B. EIGE 2020, BMFSFJ 2021, S. 124–140; Rodriguez-Modrano et al. 2022). Die Forschung hat auch gezeigt, dass Bewertungssysteme und algorithmische Entscheidungen in Plattformen von stereotypischen Bildern beeinflusst werden können und Frauen tendenziell in schlecht bezahlten freiberuflichen Tätigkeiten wie Übersetzung oder haushaltsnahen Dienstleistungen überrepräsentiert sind, während Männer in gut bezahlten digitalen Bereichen wie Programmierung dominieren (BMFSFJ 2021; Hensel 2020). Daher sind Frauen in der Plattformökonomie häufig mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert, in denen es an Sozialleistungen fehlt, sie Schwierigkeiten dabei haben Beruf und Familie zu vereinbaren und von Algorithmen diskriminiert werden (BMFSFJ 2021; Hensel 2020; Rodriguez-Modrano et al. 2022).

Von Frauen geführte Startups, vor allem im IKT-Sektor, sind in der Forschung bisher nur wenig beachtet worden. Dies hängt mit der geschlechtsspezifischen Innovationslücke zusammen, da es in diesem Sektor nur relativ wenige Unternehmerinnen gibt. Diese Lücke ist wiederum auf die geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten beim Zugang zu Kapital sowie auf die Studienwahl zurückzuführen, da sich nach wie vor weniger Frauen als Männer für ein Studium in den MINT-Fächern entscheiden (BMFSFJ 2021).

Auch der dritte Bereich, die Digitalisierung und der digitale Umbau von Frauen geführter KMU ist mit wenigen Ausnahmen wie einer Studie aus Serbien (Popović-Pantić et al. 2019) auf dem europäischen Kontinent

4 Die EU definiert die KMU folgendermaßen: „The category of micro, small and medium-sized enterprises (SMEs) is made up of enterprises which employ fewer than 250 persons and which have an annual turnover not exceeding EUR 50 million, and/or an annual balance sheet total not exceeding EUR 43 million. [...] Within the SME category, a small enterprise is defined as an enterprise which employs fewer than 50 persons and whose annual turnover and/or annual balance sheet total does not exceed EUR 10 million. [...] Within the SME category, a microenterprise is defined as an enterprise which employs fewer than 10 persons and whose annual turnover and/or annual balance sheet total does not exceed EUR 2 million“ (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361>).

bislang kaum erforscht. Vor diesem Hintergrund fokussiert dieser Beitrag die politischen Rahmenbedingungen, die die unternehmerischen Praktiken in diesen drei Bereichen mit strukturieren. Durch die Analyse der EU-Förderstrategien werden die Förderlogik und die Sichtbarkeitsbedingungen im europäischen Policy-Design herausgearbeitet. Die zugrunde gelegte Dreiteilung in Digitalisierung der KMU, Plattformarbeit und Tech-Gründungen dient dabei als analytisches Raster.

Methodische Herangehensweise

Diesem Beitrag liegt eine qualitative methodische Herangehensweise zugrunde, die zum Ziel hat, Dokumentenanalyse mit aktueller wissenschaftlicher Literatur aus feministischer Forschung zu Unternehmertum und Digitalisierung zu triangulieren. Zunächst wurde versucht, die existierenden Materialien zu digitalen Unternehmerinnen zu sammeln. Die Suche nach den Dokumenten und programmatischen Materialien der EU hat dabei gezeigt, dass Informationen über EU-Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmerinnen und speziell von *digitalen* Unternehmerinnen nicht leicht zugänglich sind. Es ist beachtenswert, dass zumindest im Rahmen dieser Untersuchung keine direkte Verlinkung zur Arbeit der EU zum digitalen Unternehmertum von Frauen gefunden wurde.⁵

Ein direkter Hinweis auf die Maßnahmen der EU zur Förderung des weiblichen Unternehmertums konnte in der Arbeit der Generaldirektion zu „Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU“ gefunden werden (EK 2025a). Demnach gibt es verschiedene Initiativen, Netzwerke und Unterstützungsinstrumente für Unternehmerinnen (EK 2025b) und eine spezifische Webseite zu „Women entrepreneurs“ listet die folgenden Angebote auf: i) *WEgate*, eine 2016 gestartete Online-Plattform, die als Drehscheibe für Unternehmerinnen dient und diese mit Informationen zu Ressourcen für die Gründung, Finanzierung und Führung von Unternehmen in ganz Europa in Verbindung bringt und ii) das *Enterprise Europe Network (EEN) for Women*, eine Expertengruppe, die Unternehmerinnen Unterstützung bei Networking, internationalem Marktzugang und EU-Finanzierungsmöglichkeiten bereitstellt (EK 2025b). Unter „weiteren Ressourcen und Instrumenten“ (EK 2025b; EK 2025c, Stand: April 2025) informiert die Kommission

5 Allerdings sollte bemerkt werden, dass die European Institute of Innovation and Technology eine Webseite zu „Women Entrepreneurship and Leadership“ hat. Hier werden vor allem die Initiativen gegen digital gender gap aufgelistet (<https://www.eit.europa.eu/women-entrepreneurship-and-leadership>)..

über die *European Community of Women Business Angels*, eine Initiative, die Unternehmerinnen den Zugang zu alternativen Finanzierungsquellen erleichtern soll, das *European Network to Promote Women's Entrepreneurship*, das Unternehmerinnen auf nationaler Ebene durch den Austausch von Informationen, Ratschlägen und bewährten Verfahren unterstützt, das *European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors*, ein weiteres Netzwerk, das aus 270 Unternehmerinnen aus 22 Ländern besteht, die Mentoring anbieten, und das *European Network of Mentors for Women Entrepreneurs*, das zum Ziel hat, Unternehmerinnen in der Anfangsphase bei Gründung und Führung von Unternehmen zu unterstützen.

Zwar sind es wichtige Initiativen, allerdings beantworten sie nicht die Frage, inwiefern Gender ein essenzieller Bestandteil des Policy Designs für digitales Unternehmertum ist bzw. welche Rolle die Sichtbarkeit der Unternehmerinnen im Zeitalter der Digitalisierung spielen soll. Daraufhin wurde die methodische Herangehensweise modifiziert, um Zugang zum relevanten empirischen Material zu haben und die Analysefelder zu identifizieren. Nach der Bestimmung der Analysefelder wurde nach relevanten und repräsentativen Dokumenten gesucht, die die EU-Maßnahmen im jeweiligen Feld angemessen illustrieren.

Die Auswahl der drei Analysefelder (KMU-Digitalisierung, Plattformarbeit und Gründungen im IKT-Sektor) orientiert sich am zuvor dargestellten Modell der digitalen Arbeitsmärkte von Bukht und Heeks (2017). Das Modell von Bukht und Heeks dient somit im Beitrag als heuristisches Raster zur Strukturierung der empirischen Analyse. Dementsprechend wurden drei Strategien bzw. Maßnahmen identifiziert, in denen die Förderung des digitalen Unternehmertums von Frauen prinzipiell möglich wäre: i) die europäische Industriestrategie zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) bei der Digitalisierung, ii) Regulierungen zur Plattformarbeit (Gig Work) und iii) das Projekt WOMEN TechEU zur Förderung von Gründungen im IKT-Sektor und Startups.

Zu den drei genannten Bereichen wurden relevante EU-Strategiepapiere, Programme und begleitende Kommunikationsdokumente (z. B. The EU's SME Strategy, Fostering SME growth through digital transformation, Unleashing the full potential of European SMEs, Platform Work Directive, die Webseite zu Women TechEU) inhaltlich kritisch untersucht. Zur Identifikation geschlechterspezifischer Inhalte kamen gezielte Textsuchen mit Begriffen wie „gender“, „female“, „women“ oder „discrimination“ zum Einsatz. Die Dokumentenanalyse wurde schließlich mit Erkenntnissen aus der aktuellen wissenschaftlichen Literatur trianguliert.

Ergebnisse

Die nächsten Unterabschnitte setzen sich kritisch mit den zuvor eingeführten Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Digitalisierung der KMU, zur Plattformarbeit und zu Startups auseinander.

Strategien zur Digitalisierung der KMU aus Geschlechterperspektive

Die KMU haben einen wichtigen Stellenwert in der Industriestrategie der EU, unter anderem, da 99 % der europäischen Unternehmen kleine und mittlere Betriebe sind, die zusammen europaweit über 85 Millionen Menschen beschäftigen (EK 2025d). In ihrer nach dem Ausbruch der Pandemie aktualisierten Fassung folgt die Strategie zur Digitalisierung der KMU in der EU dem Ziel, „ensuring EU industry can lead the way in transitioning to a green, digital and resilient economy“ (EK 2025e). Digitalisierung ist somit neben dem ökologischen Wandel einer der Kernpfeiler der Entwicklungsstrategie der EU-Kommission.

Zur Unterstützung der Digitalisierung der KMU hat die Kommission mehrere Initiativen angestoßen und aufgezo- gen, darunter Nachhaltigkeitsberatung, digitale Innovationszentren (Digital Innovation Hubs) sowie Crash-Kurse zur Digitalisierung, die KMU bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI), Cybersicherheit und Blockchains helfen sollen (EK 2025f). Um den Rang zu verstehen, den die Gleichstellung der Geschlechter in dieser Politik einnimmt, werden in diesem Abschnitt drei von der Europäischen Kommission veröffentlichte Dokumente analysiert, die repräsentativ die EU-Strategie zur Förderung des Digitalisierungsprozesses von KMU widerspiegeln: i) „Fostering SME growth through digital transformation“ von 2016, ii) die Kommunikationsnotiz zu „the EU’s SME strategy“ von 2020 und iii) der Factsheet „Unleashing the full potential of European SMEs“ von 2020⁶.

Das Dokument *Fostering SME Growth* (EK 2016) betont, wie wichtig die digitale Transformation für das Wachstum von KMU sei und dass die Integration digitaler Werkzeuge in die Abläufe dieser Unternehmen eine zwingende Notwendigkeit sei. Jedoch fehlt jedwede geschlechterspezifische Perspektive. Begriffe wie „Gender“, „Frau“, „Frauen“, „weiblich“ oder „Diskriminierung“ kommen im gesamten Text nicht vor.⁷ Eine der im Dokument vorgestellten Fallstudien sind KMU in der Modebranche, einem Sektor, der

6 Der Link zu der neuen Strategie führte zu diesem Dokument von 2020 (Stand: April 2025).

7 Die Suche nach diesen Schlüsselwörtern fand auf Englisch statt.

typischerweise mit weiblichen Stereotypen assoziiert wird. Obwohl in dem Dokument die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Modeindustrie erörtert werden (EK 2016, S. 22–27), gibt es keinen ausdrücklichen Hinweis auf die Verteilung von Frauen in dieser Branche oder auf die spezifischen Herausforderungen, denen sich von Frauen geführte KMU in diesem Sektor gegenübersehen. Nur zwischen den Zeilen, wo das Dokument die Inklusion und die digitale Ungleichheit erwähnt, können Auswirkungen erahnt werden (EK 2016). So werden beispielsweise unter dem Ziel „Förderung sozialer Inklusion und Armutsbekämpfung“ Investitionen in soziale und gesundheitliche Infrastruktur, Maßnahmen zur Erneuerung benachteiligter Regionen sowohl im urbanen als auch im ländlichen Raum, die gezielte Unterstützung sozialwirtschaftlicher Unternehmen sowie die Umsetzung gemeindebasierter Entwicklungsstrategien angegeben (EK 2016, S. 50). Eine genderspezifische Formulierung ist hingegen nicht zu finden. In anderen Worten: Nicht einmal auf diskursiver Ebene sind Frauen hier sichtbar.

Dem nächsten Dokument, der *EU SME Strategy*, zufolge haben nur 17 % der KMU digitale Technologien erfolgreich integriert, verglichen mit 54 % der Großunternehmen (EK 2020a, S. 3). Es gibt einen Hinweis auf eine gezielte Unterstützung für Unternehmerinnen bei der Integration digitaler Werkzeuge bzw. auf eine geschlechtssensible Perspektive. So wird als geschlechtsspezifische Fördermaßnahme die *Gender-Smart Financing Initiative* (EK 2020a, S. 16) erwähnt, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Finanzierung für von Frauen geführte Unternehmen zu erhöhen. Weiterhin wird auf Folgendes aus der Gender Equality Strategy 2020 hingewiesen: „[e]ducational and upskilling activities are essential for all SME managers and employees, with a particular focus on empowering women and girls to be founders and improving the gender balance among those creating and managing businesses“ (EK 2020a, S. 5). Trotz dieser vereinzelt aufscheinenden Aspekte bezieht die Strategie eine Geschlechterperspektive nicht explizit ein und berücksichtigt die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beim Marktzugang nicht systematisch.

Das dritte Dokument, *Unleashing the full potential of European SMEs* (EK 2020b), räumt ein, dass von Frauen geführte Unternehmen beim Zugang zu Finanzmitteln vor größeren Herausforderungen stehen, und unterstreicht die Bedeutung einer geschlechtergerechten Finanzierung: Eine der Fallstudien befasst sich beispielsweise mit Genomic Expression, einem von einer Frau geführten Biotechnologieunternehmen, dessen Gründerin Schwierigkeiten hatte, ihr Unternehmen vor ausschließlich männlichen Investoren zu präsentieren, weswegen sie sich an den Europäischen Innovationsrat wandte (EK 2020b, S. 3). Eine systematische Geschlechterperspektive ist allerdings auch in diesem Dokument nicht zu erkennen. So werden als Mittel zur

Unterstützung von KMU der KMU-Börseneinführungsfonds (SME Initial Public Offering Fund) und die ESCALAR-Initiative erwähnt, die zur Förderung von Risikokapital eingeführt wurden. Allerdings wird nicht auf die Frage eingegangen, wie für KMU, die von Frauen geführt werden, Nachteile abgebaut werden könnten (EK, 2020b S. 2). Auch die sektorale Segregation und die Tatsache, dass viele von Frauen geführte Unternehmen in Sektoren wie Dienstleistungen, Einzelhandel und Kreativwirtschaft angesiedelt sind und in den im Dokument beschriebenen Bemühungen um den digitalen Wandel unterrepräsentiert bleiben, werden nicht thematisiert. Stattdessen ist im Strategiepaper eher ein Fokus auf technologieorientierte und wachstumsstarke Unternehmen zu erkennen (EK 2020b). Des Weiteren werden Digital Innovation Hubs auch in diesem Dokument als Unterstützung für KMU bei der Integration digitaler Tools erwähnt, aber es fehlt auch hier an einer Gender-Perspektive (EK 2020b, S. 2). Ohne geschlechtssensible Auswahlmechanismen, Mentoring-Programme oder branchenspezifische Integrationsstrategien besteht die Gefahr, dass Digital Innovation Hubs die digitale Kluft und Ungleichheit sogar vergrößern, statt sie zu überwinden.

Die Bemühungen, die Digitalisierung der KMU zu unterstützen, scheinen insgesamt die Gleichstellung der Geschlechter nicht als ein Ziel an sich zu beinhalten. Die EU-Strategien in diesem Bereich konzentrieren sich in erster Linie auf den Zugang zu Kapital und die Entwicklung von Kompetenzen, die für die Steigerung der Produktivität und das Ziel eines höheren Wirtschaftswachstums essenziell sind und im Einklang mit einer neoliberalen Perspektive auf Entwicklung stehen. Der Fokus liegt nicht auf ungleichen Machtverhältnissen, die Frauen vom Digitalisierungsprozess oder von High-Tech-Innovationen ausschließen, sondern auf der Verantwortung des Einzelnen, im Sinne des neoliberalen Ansatzes. Von einzelnen Frauen wird erwartet, dass sie sich weiterbilden, digitalisieren und als Unternehmerinnen agieren. Es wird zum Beispiel nicht hinterfragt, welche Unternehmerinnen die Zeit hätten, sich weiterzubilden oder wer überhaupt Zugang zum Wissen über diese Angebote hat. Obwohl einzelne Maßnahmen wie die Gender-Smart-Finance-Initiative auf bestehende Ungleichheiten verweisen, bleibt Geschlechtergerechtigkeit in der KMU-Digitalisierungsstrategie marginal. Strukturelle Probleme wie ungleiche Zugangsvoraussetzungen zu Digital Innovation Hubs, KI-Crashkursen oder Weiterbildungsangeboten werden nicht systematisch benannt und infolgedessen auch nicht durch gezielte Maßnahmen angesprochen.

Darüber hinaus mangelt es an einer intersektionalen Perspektive mit Blick auf Frauen, die sich in einer mehrfach benachteiligten Position befinden, wie z. B. Unternehmerinnen aus ländlichen Regionen oder Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Es lässt sich feststellen, dass die

Digitalisierungsagenda der EU für KMU das weibliche Unternehmertum als Teil einer allgemeinen Wachstumsagenda konzipiert, die mit der neoliberalen Instrumentalisierung des Unternehmertums Hand in Hand geht und dabei geschlechtsspezifische Ungleichheiten oder Diskriminierungen wenig thematisiert (z. B. Prügl 2015; Güney-Frahm 2016). Gleichzeitig bleibt die Lebensrealität von Unternehmerinnen im Policy Design unberücksichtigt wie z. B. die Doppelbelastung durch Sorgearbeit, stärker risikoaverses Verhalten oder Probleme beim Netzwerken.

Die KMU-Digitalisierungsstrategie der EU folgt somit einer weitestgehend genderblinden Logik. Der Mangel an geschlechtsspezifisch disaggregierten Daten und Zielen vor allem für die Auswahlverfahren und den Zugang zu den verschiedenen Angeboten zur Unterstützung der Digitalisierung der KMU führt dazu, dass Unternehmerinnen und ihre spezifischen Bedürfnisse unsichtbar bleiben. Die mangelnde geschlechtsspezifische Sichtbarkeit in der KMU-Digitalisierungsstrategie birgt in anderen Worten das Risiko eines Teufelskreises: Die bestehenden Fördermittel zur Digitalisierung der KMU fließen in erster Linie in wachstumsstarke, männlich dominierte Sektoren, wodurch weiblich geprägte Gründungsfelder wie etwa in den Bereichen Gesundheit, Dienstleistungen oder Kreativwirtschaft (siehe auch BMFSFJ 2021) unterfordert bleiben. Einzelne Initiativen wie etwa die Unterstützung der Modebranche bleiben eher punktuell, da sie nicht ein integraler Bestandteil der Digitalisierungsmaßnahmen sind.

Um geschlechtsspezifische Sichtbarkeit im KMU-Digitalisierungsbereich nachhaltig zu fördern, braucht es strukturelle Maßnahmen auf mehreren Ebenen, die von der Datenerhebung über gezielte Programme wie z. B. den Aufbau von Rollenmodell-Initiativen bis hin zur Verankerung von Sichtbarkeit als politischem Leitprinzip reichen. Es ist von höchster Wichtigkeit, dass die geschlechtsspezifische Datenerhebung und Konzeption zu einem verpflichtenden Bestandteil der Programme gemacht werden. Dafür sollten auch ggf. die Entscheidungsträger:innen mithilfe von Diversitätstrainings für Gender-Fragen sensibilisiert werden.

Regulierungen zur Plattformarbeit aus Geschlechterperspektive

Plattformarbeit ist ein zentraler und weiterhin wachsender Bereich des digitalen Unternehmertums. Während sich die klassische Förderung des Unternehmertums meist auf formalisierte Gründungen konzentriert, stellt die Plattformökonomie eine zunehmend relevante, aber öffentlich unsichtbare Form von unternehmerischem Handeln dar. Die Sichtbarkeit der Unternehmer:innen existiert auf der Plattform und wird hierbei algorithmisch vermittelt, d.h. sie wird nicht selbst gestaltet, sondern von unpersönlichen

Formeln und Prozessen zugewiesen (Hensel 2020). Eine Sichtbarkeitsförderung im Sinne einer inklusiven Gründungs politik muss daher in diesem Fall auch diese algorithmisch gesteuerten Arbeits- bzw. Geschäftsformen einbeziehen.

Die entscheidende Maßnahme hinsichtlich der Plattformarbeit auf EU-Ebene ist die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Directive on Improving Working Conditions in Platform Work). Der Rat der Europäischen Union hat die Richtlinie im Oktober 2024 formell angenommen und es wird erwartet, dass die Mitgliedstaaten die Bestimmungen bis Ende 2026 in ihre nationalen Rechtssysteme übernehmen (Industrial Relations and Labor Law 2025). 90 % der Plattformen stufen die Arbeitnehmer:innen auf den Plattformen als Selbstständige ein, jedoch schätzt man, dass bis zu 5,5 Millionen Arbeitnehmer:innen falsch eingestuft sind, da sie in Wirklichkeit unter Bedingungen arbeiten, die einem angestellten Arbeitsverhältnis ähneln (EK 2021). Viele Plattformarbeiter:innen haben zudem keinen Zugang zu fairen Löhnen, sozialem Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (EK 2021).

Ein wichtiger Aspekt der neuen Richtlinie für Plattformarbeit besteht in den Maßnahmen zur Feststellung, ob Plattformarbeiter:innen Selbstständige oder Arbeitnehmer:innen sind. Digitale Plattformen müssen demnach bei Bedarf nachweisen, dass ihre Arbeitnehmer:innen tatsächlich selbstständig sind (EK 2021; EK 2024). Falls es ihnen nicht gelingt, dies zu belegen, werden die Arbeitnehmer:innen neu eingestuft und müssen Zugang zu Mindestlöhnen, Krankenversicherung, bezahltem Urlaub und Arbeitslosenunterstützung erhalten (EK 2021). Darüber hinaus reguliert die Richtlinie die Plattformen, indem diese dafür sorgen müssen, dass automatisierte Systeme überwacht werden (EK 2021; EK 2024; Industrial News 2025). Die Richtlinie erkennt dabei ausdrücklich das Risiko der Diskriminierung bei algorithmischen Entscheidungen an, wie z. B. bei der automatischen Einstellung, Aufgabenzuweisung und Leistungsbewertung (z. B. EK 2024, S. 9). Algorithmische Systeme basieren auf früheren, oft verzerrten Daten, die bestehende Ungleichheiten reproduzieren oder verstärken können. So kommt es zu Fällen, dass weibliche oder migrantische Plattformarbeiter:innen etwa seltener bevorzugt werden, wenn die Biases der Kundenbewertungen in algorithmische Rankings einfließen (Hensel 2020; BMFSFJ 2021).

Andererseits gibt es aus einer geschlechtsspezifischen und intersektionalen Perspektive in der Richtlinie mehrere Mängel und vernachlässigte Problemstellungen. Beispielsweise werden Plattformen nicht dazu verpflichtet, geschlechtsspezifische Daten über Lohn- oder Einstellungsmechanismen offenzulegen, wodurch es schwieriger wird, den Gender-Pay-Gap in der Plattformarbeit zu beseitigen (siehe auch Aloisi et al. 2023; BMFSFJ 2021).

Zwar fällt die Frage nach der Lohntransparenz im engeren Sinne in den Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes; in der Plattformrichtlinie fehlt aber eine Verpflichtung zur Offenlegung geschlechtsspezifischer Daten in Bezug auf algorithmische Einstellungs-, Auftrags- und Bewertungsmechanismen. Eine solche Transparenz ist jedoch zentral, um strukturelle Benachteiligungen überhaupt erst identifizieren und dann bekämpfen zu können.

Auch werden keine geschlechtsspezifischen KI-Schulungen und -Audits vorgeschlagen, um das Diskriminierungsrisiko zu senken. Aloisi, Rainone und Countouris (2023) monieren zudem, dass die Regulierung nicht ausreicht, um die prekären Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten wirklich zu verbessern. Die Autor:innen kritisieren in ihrer Analyse die Richtlinie, da sie den Plattformen ermögliche, die gesetzliche Vermutung der fest angestellten Beschäftigung zu widerlegen. Die Plattformen können sich aus der Verantwortung ziehen, indem sie nachweisen, dass bestimmte Kriterien nicht erfüllt sind und Plattformarbeiter:innen selbstständig sind. Sie weisen auch darauf hin, dass diese Richtlinie Unstimmigkeiten im Vergleich mit bestehendem EU-Recht enthält, darunter der EU-Rahmenrichtlinie für die Arbeitsbedingungen, der allgemeinen Datenschutzverordnung und der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen. Außerdem, so die Autor:innen, bleiben die Bestimmungen zur Arbeitnehmervertretung und zu Tarifverhandlungen unklar.

Darüber hinaus argumentieren Aloisi und Potocka-Sionek (2025), dass die in der Richtlinie im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, die hauptsächlich von Frauen ausgeführt werden, vorgeschlagenen Maßnahmen nicht ausreichend seien: Bei Reinigung, Kinderbetreuung oder Pflege kontrollieren die Kund:innen die Arbeitszeit, den Arbeitsumfang sowie den Arbeitsort, was in den meisten Fällen deren eigenes Heim ist. Somit übertragen die Plattformen die Kontrolle der Arbeitsparameter an die Endkund:innen, anders als in anderen Branchen wie z. B. den Fahrdiensten (Aloisi und Potocka-Sionek 2025, S. 6). Außerdem würden die Transparenzvorschriften die stark informellen Arbeitsmärkte für Berufsgruppen wie Haushaltsangestellte nur ungenügend angehen, da deren Arbeitszeit und Arbeitsregelungen weiterhin „fragmented and incomplete“ (Aloisi und Potocka-Sionek 2025, S. 19) blieben. Angesichts des intersektionalen Charakters der Plattformarbeit berücksichtigt die Richtlinie auch die damit verbundenen zusätzlichen Probleme nur unzureichend. So könnten Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund, die oft mit Sprachbarrieren und rassistischer Diskriminierung konfrontiert sind, de facto keinen Zugang zum geplanten Rechtsschutz erlangen (siehe auch Hensel 2020; BMFSFJ 2021; Rodriguez-Modrano et al. 2022).

Vor diesem Hintergrund bietet diese Regulierung der Plattformarbeit, selbst wenn es konkrete Hinweise auf algorithmische Verzerrungen und Diskriminierung gibt, aus einer geschlechtsbezogenen und intersektionalen Sicht keine angemessenen strukturellen Maßnahmen zur Umverteilung von Macht und zur Bekämpfung der Ungleichheit. Die Gleichstellung der Geschlechter in der Plattformarbeit ist nicht nur ein Problem, das mit dem rechtlichen Status der Arbeitnehmer:innen zusammenhängt. Ein intrinsisch transformativer Ansatz würde die Legitimität algorithmischer Entscheidungen selbst in Frage stellen. So könnte ein derartiger Ansatz auch Lösungsangebote beinhalten bzw. anregen, beispielsweise kollektive Verhandlungsmechanismen und Angebote zur Schulung von Frauen, vor allem Frauen aus besonders vulnerablen Gruppen, in digitalen Kompetenzen (z. B. Bildung in algorithmischer Kompetenz oder Schulungen in Rechtsfragen) (siehe auch BMFSFJ 2021; Aloisi et al. 2023).

Das Förderprogramm Women TechEU

2021 wurde von der EU das Programm WOMEN TechEU eingeführt, das Finanzierung und Schulungen für von Frauen geführte Deep-Tech-Startups vorsieht mit dem Ziel: „to promote female leadership in the deep tech industry to build fairer, more inclusive, and more prosperous innovation ecosystems in the European Union“ (EK 2025g). Das Projekt WOMEN TechEU ist aus einer Reihe von Gründen von besonderer Bedeutung. Erstens ist es eines der wenigen Projekte, die einen expliziten geschlechtsspezifischen Schwerpunkt haben und ausschließlich weibliche digitale Unternehmerinnen direkt unterstützen. Damit sind die Frauen schon von Beginn an in dem Projekt sichtbar: „Women TechEU targets early-stage deep tech start-ups founded, or co-founded, by women holding a top management position (CEO, CTO or equivalent). Women should hold at least 25 % of the shares in the company at the time of submission“ (WOMEN TechEU 2025c). Zweitens stellt das Programm traditionelle Geschlechterstereotype in Frage. Die unterstützten Sektoren sind überwiegend traditionell männlich konnotiert und reichen von Quantencomputing bis hin zu Robotik.

Seit 2023 wird das Programm von einem externen Konsortium verwaltet, wobei der Europäische Innovationsrat weiterhin die Bewilligungsbehörde ist (EK 2025g). Außerdem gibt es einen internen Beirat mit vier Mitgliedern, der das Konsortium leitet (WOMEN TechEU 2025a). Die Projektanträge werden von dem Konsortium und seinen Partner:innen geprüft, und diejenigen, die erfolgreich sind, gelangen in die nächste Phase, in der sie von externen Expert:innen bewertet werden (WOMEN TechEU 2025c). Jede Gewinnerin erhält 75.000 Euro und wird individuell durch eine Mentorin

oder einen Mentor begleitet (WOMEN TechEU 2025b: Women TechEU 2025d).

Aus einer geschlechtsspezifischen und intersektionalen Perspektive gibt es jedoch auch bei dieser Initiative einige Schwachstellen. Zum einen fehlt es an einer langfristigen Strategie. Es gibt keine strukturierten Mechanismen zur Unterstützung von Unternehmen nach der anfänglichen Finanzierungsphase, da der Zuschuss von 75.000 Euro nicht ausreicht, um weiter zu wachsen. Das Programm bietet keine Lösungen für die Risikokapitalbranche, die für die Startups von entscheidender Bedeutung ist und in der Frauen stark benachteiligt sind. Laut einer Umfrage von Pitch Book gehen beispielsweise nur 1–2 % der Risikokapitalfinanzierung in Europa und den Vereinigten Staaten an von Frauen gegründete Startups (Masterson 2024). Insgesamt ist die Risikokapitalbranche nach wie vor weitgehend von Männern dominiert und zögert oft, in von Frauen geführte Unternehmen zu investieren (z. B. Chilazi 2019, S. 48–55; siehe auch Blue Room Innovation 2025). Darauf wird von dem Projekt jedoch nicht eingegangen. WOMEN TechEU betont die individuelle Verantwortung gegenüber strukturellen Problemen und steht somit im Einklang mit einem neoliberalen Ansatz. Das Projekt stellt Gründerinnen als Wirtschaftsakteure mit hohem Potenzial dar, die in erster Linie nur die richtige Betreuung und Finanzierung benötigen.

Des Weiteren bergen die Bewerbungskriterien für WOMEN TechEU das Risiko, potenzielle Innovatorinnen auszuschließen, die nicht über das nötige Kapital verfügen, um Startups mitzugründen oder zu leiten. Denn es werden nur Frauen berücksichtigt, die bereits eine Führungsrolle innehaben. Durch das Fehlen einer intersektionalen Perspektive wird zudem Frauen, die mit zusätzlichen Diskriminierungen konfrontiert sein können wie z. B. Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderungen, wenig Beachtung geschenkt.

Fazit

Dieser Beitrag ging auf die Frage ein, inwieweit Digitalisierungsstrategien der Europäischen Union die Geschlechterungleichheit nicht nur rhetorisch ansprechen, sondern im Policy Design systematisch mitdenken. Aus einer kritisch-feministischen Perspektive stellte sich hierbei nicht nur die Frage nach der Sichtbarkeit von Gründerinnen in verschiedenen unternehmerischen Kontexten, sondern auch danach, ob Gleichstellung als ein intrinsisches Ziel oder als ein Instrument für Wirtschaftswachstum verstanden wird. Die Analyse hat gezeigt, dass es in der EU-Politik zwar ein rhetorisches Bekenntnis zur Förderung der Beteiligung von Frauen an der digita-

len Wirtschaft gibt, dass aber noch erhebliche Lücken bestehen. Obwohl Initiativen wie das Projekt WOMEN TechEU und Bemühungen um eine geschlechtergerechte Finanzierung als Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter angesehen werden können, gehen diese Maßnahmen nur unzureichend auf die Lösung struktureller Ungleichheiten ein. Aktuelle EU-Programme wie Women TechEU oder die generelle KMU-Strategie gehen zum größten Teil implizit davon aus, dass Sichtbarkeit der Unternehmerinnen automatisch als Nebenprodukt der Teilnahme entsteht. Des Weiteren besitzen sie oft keine intersektionale Perspektive. Sie übersehen auch, dass die Sichtbarkeit der Frauen ungleich verteilt ist: Frauen in marginalisierten Positionen etwa aufgrund von Migrationsstatus oder sektoraler Segregation bleiben in Daten und Diskursen häufig weiter unsichtbar.

Eine aufrichtige transformative Politikgestaltung im digitalen Zeitalter sollte eine feministische und intersektionale Perspektive von Anfang an als Grundsatz verankern. Diese Perspektive sollte in jedem einzelnen Schritt erkennbar sein, von der Datenerhebung über geschlechtersensible Standards für die Entwicklung von Algorithmen bis hin zur Unterstützung der unternehmerischen Aktivitäten von Frauen aus marginalisierten Gruppen, beispielsweise durch die Einführung von Quoten in den gender-spezifischen Förderprogrammen wie z. B. Gender-Smart Finance. Denn nur wenn die Diversität unternehmerischer Realitäten aktiv angegangen und sichtbar gemacht wird, können bestehende Ungleichheiten durchbrochen und digitale Transformationsprozesse auch für Unternehmerinnen inklusiv gestaltet werden.

Literatur

- Aloisi, Antonio; Potocka-Sionek, Nastazja (2025): *House of gigs. Domestic workers, algorithmic management and the Platform Work Directive*. In: SSRN, 03.03.2025. Online verfügbar unter <https://ssrn.com/abstract=5161650>.
- Aloisi, Antonio; Rainone, Silvia; Countouris, Nicola (2023): An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis". In: *ILO Working Paper 101*, 10.2023. Online verfügbar unter <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp101/index.html#ID0EAE>.
- Berik, Günseli (2017): Efficiency arguments for gender equality: an introduction. In: *Canadian Journal of Development Studies / Revue Canadienne d'études Du Développement* 38 (4), S. 542–546. DOI: 10.1080/02255189.2017.1377063.
- Blue Room Innovation (2025): Women TechEU, a new EU scheme supporting deep-tech start-ups led by women. In: *Blue Room Innovation*, 27.02.2025. Online verfügbar unter <https://www.blueroominnovation.com/en/womentecheu-el-programa-europeo-que-apoya-las-empre-sas-lideradas-por-mujeres/>.

- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. In: *Deutscher Bundestag*, 09.03.2021. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>.
- Broadway, Twana L. (2024): *Female Entrepreneurs Strategies for Obtaining Startup Funding*. PhD Dissertation. Minneapolis: Walden University.
- Bukht, Rumna; Heeks, Richard (2017): Defining, Conceptualising and Measuring Digital Economy. In: *International Organisations Research Journal* 13 (2), S. 143–172. DOI: 10.17323/1996–7845–2018–02–07.
- Chilazi, Siri (2019): *Advancing Gender Equality in Venture Capital. What the Evidence Says About the Current State of the Industry and How To Promote More Gender Diversity, Equality, and Inclusion*. In: *Women and Public Policy Program*, Harvard Kennedy School, 12.2019. Online verfügbar unter https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/2023-09/gender_and_culture_in_vc_literature_review_final.pdf.
- Crenshaw, Kimberle (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, In *Stanford Law Review* 43(6), S. 1241–1299. DOI: 10.2307/1229039.
- Ekinsmyth, Carol (2014): Mothers' business, work/life and the politics of "mumpreneurship". In: *Gender, Place & Culture* 21, S. 1230–1248. DOI: 10.1080/0966369X.2013.817975.
- Europäische Kommission (2016): *Fostering SMEs' Growth through Digital Transformation*. In: *European Commission*, 03.11.2016. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/19646>.
- Europäische Kommission (2019): *Political Guidelines for the Next European Commission 2019–2024*. In: *Europäische Kommission*, 16.07.2019. Online verfügbar unter https://commission.europa.eu/document/download/063d44e9-04ed-4033-acf9-639ecb187e87_en?filename=political-guidelines-next-commission_en.pdf.
- Europäische Kommission (2020a): *An SME Strategy for a sustainable and digital Europe*. In: *Europäische Kommission*, 10.03.2020. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0103>.
- Europäische Kommission (2020b): *Unleashing the full potential of European SMEs*. In: *Europäische Kommission*, 10.03.2020. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/863069/EU_SMEs_strategy_en.pdf.
- Europäische Kommission (2020c): *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025*. In: *Europäische Kommission*, 05.03.2020. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>.
- Europäische Kommission (2021): *Questions and answers: Improving working conditions in platform work*. In: *Europäische Kommission*, 09.12.2021. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606.
- Europäische Kommission (2024): *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. In: *Europäische Kommission*, 23.10.2024. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>.

- Europäische Kommission (2025a): *Entrepreneurship and small and medium-sized enterprises (SMEs)*. In: *Europäische Kommission*, o. J. Online verfügbar unter https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes_en.
- Europäische Kommission (2025b): *Women entrepreneurs*. In: *Europäische Kommission*, o. J.. Online verfügbar unter https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/learn-and-plan-entrepreneurship/women-entrepreneurs_en.
- Europäische Kommission (2025c): *Support tools and networks for women*. In: *Europäische Kommission*, o. J.. Online verfügbar unter https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/learn-and-plan-entrepreneurship/women-entrepreneurs/support-tools-and-networks-women_en.
- Europäische Kommission (2025d): *SME definition*. In: *Europäische Kommission*, o. J.. Online verfügbar unter https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-fundamentals/sme-definition_en.
- Europäische Kommission (2025e): *European industrial strategy*. In: *Europäische Kommission*, o. J.. Online verfügbar unter https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/strategy_en.
- Europäische Kommission (2025f): *SME-friendly business conditions*. In: *Europäische Kommission*, o. J.. Online verfügbar unter https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-strategy-and-sme-friendly-business-conditions_en.
- Europäische Kommission (2025g): *Women TechEU. Supporting deep-tech start-ups led by women*. In: *Europäische Kommission*, o. J.. Online verfügbar unter https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en.
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2020): *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. In: *EIGE*, 2020. Online verfügbar unter https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf20001enn_002.pdf.
- Eurofound (2025): *Platform work: Employment status, employment rights and social protection*. In: *Eurofound*, o. J. Online verfügbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/en/platform-work-employment-status-employment-rights-and-social-protection>.
- Emon, Mehedi H.; Nipa, Meherun N. (2024): Exploring the Gender Dimension in Entrepreneurship Development: A Systematic Literature Review in the Context of Bangladesh. In: *Westcliff International Journal of Applied Research* 8 (1), S. 34–49, Doi: 10.47670/wuwi-jar202481mhemnn
- Fraser, Nancy (2013): *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. London: Verso Books.
- Gather, Claudia; Schmidt, Tanja; Schulze, Eva; Wascher, Eva (2008): Selbstständige Frauen in Berlin — Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich. Discussion Paper 03. Berlin: Harriet Taylor-Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2025): *GEM 2024/2025 Global Report. Entrepreneurship Reality Check*. In: *GEM*, 18.02.2025. Online verfügbar unter <https://www.gemconsortium.org/reports/latest-global-report>.
- Güney-Frahm, Irem (2016): *Who is supporting whom? A Critical Assessment of Mainstream Approaches to Female Entrepreneurship*. HTMI Discussion Papers, 31, Berlin: Harriet Taylor Mill-Institut.

- Güney-Frahm, Irem (2018): A new era for women? Some reflections on blind spots of ICT-based development projects for women's entrepreneurship and empowerment. In: *Gender, Technology and Development* 22 (2), S. 130–144. Doi: 10.1080/09718524.2018.1506659.
- Heilman, Madeline E.; Chen, Julie J. (2003): Entrepreneurship as a solution: the allure of self-employment for women and minorities. In: *Human Resource Management Review* 13 (2), S. 347–364. DOI: 10.1016/S1053-4822(03)00021-4.
- Hensel, Isabell (2020): *Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur*. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, o.J.. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227388/8969df822c22fec4d976cf66faecf136/hensel-isabell-genderaspekte-von-plattformarbeit-stand-in-forschung-und-literatur-data.pdf>.
- Industrial Relations and Labor Law (2025): *European Union: the Council adopted the Platform Work Directive, including regulation of employment status*. In: *Industrial Relations and Labor Law*, 01. 2025. Online verfügbar unter <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-january-2025/news/article/european-union-the-council-adopted-the-platform-work-directive-including-regulation-of-employment-status>.
- Masterson, Victoria (2024): *Women founders and venture capital – some 2023 snapshots*. In: *World Economic Forum*, 28.03.2024. Online verfügbar unter <https://www.weforum.org/stories/2024/03/women-startups-vc-funding/>.
- Mayoux, Linda (1999): Questioning virtuous spirals: microfinance and women's empowerment in Africa. In: *Journal of International Development* 11 (7), S. 957–984. DOI: 10.1002/(SICI)1099-1328(199911/12)11:7<957::AID-JID623>3.0.CO;2-#.
- Merroun, Mohamed A. (2025): Social Entrepreneurship as a Tool for Women's Empowerment in Rural Morocco: Challenges and Prospects. In: *Revue Internationale De La Recherche Scientifique* 3 (1), S. 846–861. DOI: 10.5281/zenodo.14918889.
- Moser, Caroline O.N. (1993): *Gender Planning and Development. Theory, Practice & Training*. London/New York: Routledge.
- Nilson, Kalpana (2015): Towards a Radical Re-appropriation: Gender, Development and Neoliberal Feminism. In: *Development and Change* 46 (4), S. 803–832. DOI: 10.1111/dech.12176.
- Popović Pantić, Sanja; Semenčenko, Dušica; Vasilčić, Nikola (2019): The influence of digital transformation on business performance: Evidence of the women-owned companies. In: *Ekonomika preduzeća* 67 (7–8), S. 397–414. DOI: 10.5937/EKOPRE1908397P.
- Prügl, Elisabeth (2015): Neoliberalising Feminism. In: *New Political Economy* 20 (4), S. 614–631. DOI: 10.1080/13563467.2014.951614.
- Rodríguez-Modroño, Paula; Agenjo-Calderón, Astrid; López- Igual, Purificación (2022): Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. In: *Gender & Development* 30 (3). DOI: 10.1080/13552074.2022.2121060.
- Terjesen, Siri; Bosma, Niels; Stam, Erik (2016): Advancing Public Policy for High-Growth, Female, and Social Entrepreneurs. In: *Public Administration Review* 76 (2), S. 230–239. DOI: 10.1111/puar.12472.

- The Earth Institute of Columbia University und Ericsson (2016): *How Information and Communications Technology can Accelerate Action on the Sustainable Development Goals, ICTs & SDG*. In: *The Earth Institute of Columbia University und Ericsson*, o. J. Online verfügbar unter <https://www.ericsson.com/res/docs/2016/ict-sdg.pdf>.
- WOMEN TechEU (2025a): *Women TechEU Consortium*. In: *WOMEN TechEU*, o. J. Online verfügbar unter <https://womentecheuropa.eu/about-us>.
- WOMEN TechEU (2025b): *Women TechEU Participants*. In: *WOMEN TechEU*, o. J. Online verfügbar unter <https://datahub.womentecheuropa.eu/participants/>.
- WOMEN TechEU (2025c): *Women TechEU Frequently Asked Questions*. In: *WOMEN TechEU*, o. J.. Online verfügbar unter <https://womentecheuropa.eu/frequently-asked-questions>.
- WOMEN TechEU (2025d): *Women TechEU Programme*. In: *WOMEN TechEU*, o. J. Online verfügbar unter <https://womentecheuropa.eu/>.

