Institut für Entwicklung und Frieden INEF

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

Frank Bliss

Transformative Genderwirkungen:

Unternehmerinnen in Usbekistan

AVE-Studie 42/2025

BIBLIOGRAPHISCHE ANGABE:

Bliss, Frank (2025): Transformative Genderwirkungen: Unternehmerinnen in Usbekistan, Institut für Entwicklung und Frieden (INEF), Universität Duisburg-Essen (AVE-Studie 42/2025, Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit). DOI: https://doi.org/10.17185/duepublico/84309

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über https://dnb.dnb.de abrufbar.

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz. Die Lizenzbedingungen sind online verfügbar unter: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Impressum

Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)
Universität Duisburg-Essen

Logo design: Carola Vogel
Cover design: Katrin Kämpf

© Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstr. 53 D - 47057 Duisburg
Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425
E-Mail: inef-sek@inef.uni-due.de
Homepage: http://inef.uni-due.de

ISSN 2511-5111

Frank Bliss

Transformative Genderwirkungen: Unternehmerinnen in Usbekistan

AVE-Studie 42/2025

Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit

Universität Duisburg-Essen
University of Duisburg-Essen

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)
Institute for Development and Peace

AUTOR:

Dr. phil. Frank Bliss, Professor für Ethnologie (Entwicklungsethnologie) an der Universität Hamburg und Kooperationspartner des INEF, Universität Duisburg-Essen. Forschungsarbeiten im Maghreb, Ägypten, dem Sudan, anderen Sahelstaaten und Zentral- sowie Südostasien. Als Consultant tätig vor allem bei der Gestaltung und Umsetzung von sozialen *Safeguards* und Gender- sowie armutsbezogenen EZ-Beiträgen. Zusammen mit Karin Gaesing 1990-1995 Mitwirkung an der Erarbeitung der ersten BMZ-Gender Strategie. Im Politikberatungsbereich neben BMZ u.a. tätig gewesen für ADB, ECOWAS, FAO, SADC und die Mekong-Commission.

E-Mail: bliss_consult@t-online.de

Projekthomepage: **https://www.uni-due.de/inef/projekt_ave.php**

© Umschlagfoto und alle weiteren Abbildungen, sofern nicht anders angegeben, von Frank Bliss

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) im Rahmen der Sonderinitiative „Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme“ (SI AGER) finanziert.

Inhaltsverzeichnis

Projekthintergrund **7**

Zusammenfassung **8**

English Summary **10**

1. Einführung **12**

2. Sozio-ökonomischer Hintergrund und Gender-Aspekte **15**

2.1 Demographie, Geographie und die sozio-ökonomische Situation der Bevölkerung 15

2.2 Wirtschaft und Beschäftigung 17

2.3 Gender und Entwicklung in Usbekistan 20

3. Frauen als Inhaberinnen von Unternehmen **26**

3.1 Zur Situation von Unternehmerinnen, ihre Unterstützung durch den Staat und die internationale Entwicklungszusammenarbeit (EZ) 26

3.2 Der Verband der usbekischen Unternehmerinnen 29

3.3 Fallbeispiele: 35 von Frauen geleitete Unternehmen 32

3.3.1 Zwei von Frauen geleitete „Mittlere Unternehmen“ bzw. Unternehmensgruppen und eine „typische“ Kleinunternehmerin 32

3.3.2 Unternehmensalltag und -herausforderungen 36

3.4 Gender-transformative Wirkungen der Unternehmensförderung 42

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit **45**

4.1 Schlussfolgerungen 45

4.2 Empfehlungen 47

Literatur **49**

Anlage 1 ..... **53**

Anlage 2 ..... **55**

Anlage 3 ..... **57**

Abkürzungen, Akronyme und lokale Begriffe

ADB	Asian Development Bank
ADBI	Asian Development Bank Institute
AVE	Forschungsvorhaben „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNE	Bruttonationaleinkommen
BWAU	Business Women Association of Uzbekistan
CBU	Central Bank of Uzbekistan
DC	Development Cooperation
DSIK	Deutsche Sparkassenstiftung für Internationale Kooperation
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development
engl.	englischer Begriff
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
FemEZ	Feministische Entwicklungszusammenarbeit
GDI	Gender Development Index
GoU	Government of Uzbekistan
hakim	Chef des Distrikts oder Landkreises
HDI	Human Development Index
HDR	Human Development Report
hh	Haushalt/e
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organisation
INEF	Institut für Entwicklung und Frieden
Kaymak	Schichtsahne
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
l	Liter
Mahalla	Lokale Verwaltungseinheit, aus den informellen traditionellen Nachbarschaftsorganisationen gleichen Namens hervorgegangen
MFI	Mikrofinanzinstitution/en
NRO	Nichtregierungsorganisation(en)
Oblast	Provinz (russ.)

p.a.	pro Jahr
p.d.	pro Tag
p.m.	pro Monat
Rayon	Distrikt bzw. Landkreis (russ.)
russ.	russischer Begriff
SKS	Sparkassenstiftung (= Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation)
Som	Usbekische Som, z. Zt. (05/2025) 1 EUR = ca. 14.740 Som
Tadbircor ayol	Usbekischer Geschäftsfrauenverband
Tuman	Distrikt bzw. Landkreis (usbekisch)
Tworog	Körniger Frischkäse
UNDP	United Nations Development Programme
UNFPA	United Nations Population Fund

Projekthintergrund

Ziel des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) seit 2015 geförderten Forschungsvorhabens „Wege aus **A**rmut, **V**ulnerabilität und **E**rnährungsunsicherheit“ (AVE) ist es, Empfehlungen für die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit (EZ) zu entwickeln, mit welchen Maßnahmen arme, vulnerable und ernährungsunsichere Bevölkerungsgruppen erreicht werden können, um ihre Situation wirksam und nachhaltig zu verbessern. In seiner ersten Phase (2015–2020) lag der thematische Schwerpunkt des Vorhabens auf Landrechten, Landzugang und Landnutzung, Sozialer Sicherung sowie der Einbeziehung armer Bevölkerungsgruppen in Wertschöpfungsketten. Mit einer inhaltlichen Fokussierung auf die ganzheitliche Agrarförderung, den Zugang auch armer Kleinbäuer*innen zu finanziellen Dienstleistungen sowie zur Schulspeisung als Beitrag zur Armutsminderung und Sozialen Sicherung erfolgte die Durchführung der zweiten Phase des Forschungsvorhabens bis Ende 2023. Die Berücksichtigung von Gender, Partizipation und soziokulturellen Aspekten stand dabei als wichtige Querschnittsaufgabe durchgehend im Vordergrund. Mit Beginn des Jahres 2024 trat die feministische EZ zentral in den Fokus der Untersuchungen. Hierbei geht es primär darum, gendertransformative Ansätze und Wirkungen zu identifizieren und zu untersuchen, wie unterschiedliche EZ-Organisationen das Thema behandeln. Dabei bleibt die sektorielle Ausrichtung des Forschungsvorhabens auf Landwirtschaft, Landzugang, Ernährungssicherung und Agrarfinanzierung sowie Entwicklung des ländlichen Raumes die gleiche wie zuvor.

An der Schnittstelle der spezifischen Bedingungen von Armut und Ernährungsunsicherheit einerseits und dem – möglicherweise unzureichenden – Instrumentarium der EZ andererseits war und ist das Forschungsvorhaben angesiedelt. Aufbauend auf der Analyse bisheriger Probleme bei der Erreichung der genannten Zielgruppen durch die EZ und erfolgreicher Beispiele der Armutsminderung sollen vielversprechende Vorhaben (*good practices*) identifiziert und eingehend untersucht werden. Dabei ist es wichtig, die Umstände des jeweiligen Erfolges genau zu analysieren, um die Übertragungsbedingungen für einen breiteren Kreis von EZ-Maßnahmen in anderen Situationen und Ländern herauszuarbeiten und für die Verantwortlichen im Ministerium und in Durchführungsorganisationen sowie für NRO nutzbar zu machen, wohl wissend, dass es in der EZ keine Blaupausen geben kann.

Die durchgehende Berücksichtigung und Untersuchung von Gender-Aspekten hatte im Forschungsprojekt „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ (AVE) von Beginn an seit 2015 einen wichtigen Platz als eines von drei Querschnittsthemen (neben soziokulturellen Aspekten und Partizipation). Von der Literaturrecherche über die Konzeption und Durchführung der Forschungsarbeiten vor Ort bis hin zur Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen sind die Lebenssituation von Frauen – und hierbei hauptsächlich Bäuerinnen – mit ihren Wünschen und Potenzialen, ihren Diskriminierungen, Hemmnissen und Problemen, ihre Einbindung in Projektmaßnahmen und die Projektwirkungen auf sie ein Hauptthema von AVE gewesen. In den Vor-Ort-Untersuchungen wurden explizit Bäuerinnen sowie Gruppen von Frauen befragt und dazu möglichst auch Frauen als Interviewerinnen eingesetzt, um die Perspektiven und Meinungen von Frauen zu erfahren. Diese äußern sich erfahrungsgemäß freier, wenn keine Männer bei den Gesprächen zugegen sind, ohne dass indes auf Befragungen und Diskussionsrunden mit gemischten Gruppen verzichtet wurde.

Zusammenfassung

Seit rund 20 Jahren unterstützt die Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation (SKS) in Usbekistan den Aufbau bedarfsgerechter Finanzdienstleistungen. Vor allem durch Aus- und Fortbildungsprogramme wurden und werden ökonomische und finanzielle Kompetenz sowie unternehmerisches Handeln unterstützt. Konkret trug ein gerade 2024 ausgelaufenes Förderprogramm in den letzten Jahren dazu bei, vor allem junge Leute dazu zu befähigen, eigene Geschäftsideen zu entwickeln, auf der Basis von konkreten Geschäftsplänen dafür Kredite zu erlangen und Arbeitsplätze gerade auch in ländlichen Regionen zu schaffen.

Die Studie des Verfassers „Mikrofinanzierung in Usbekistan, „Das Länderprogramm der deutschen Sparkassenstiftung“ (Bliss 2022), durchgeführt 2022 in Usbekistan, bescheinigte dem Programm der SKS erheblichen Erfolg bei der Qualifizierung der Zielgruppe und der effektiven und effizienten Umsetzung des Gelernten in Form der Gründung neuer oder der Erweiterung bestehender (elterlicher) Betriebe in eigener Regie. Mit relativ geringen Kreditvolumina und erheblichen Eigenleistungen konnten sich u. a. zahlreiche junge Frauen beispielsweise mit Gewächshäusern oder dem Ankauf und der Haltung von Vieh selbständig machen.

Institutionell begleitete dabei die SKS den usbekischen Verband der Geschäftsfrauen *Tadbircor ayol* (engl.: Business Women's Association of Uzbekistan) bei seinem Aufbau und der Bereitstellung von Dienstleistungen für die Mitglieder der Organisation. Im Kontext der dritten Phase des INEF–BMZ-Forschungsvorhabens „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ mit einem Fokus auf feministische Entwicklungszusammenarbeit (FemEZ) gelangte bei der Suche nach guten Beispielen für EZ-Projekte mit nachgewiesenen transformativen Gender-Wirkungen das SKS-Programm in Usbekistan erneut in den Fokus des Interesses. Auch nach Abschluss der Maßnahmen seitens der Stiftung zeigte sich der Verband nicht nur weiterhin aktiv, sondern konnte seine Aktivitäten und auch die Mitgliederzahlen erheblich ausweiten. Entsprechend konnte nun ein abgeschlossenes Projekt mit Blick auf die Nachhaltigkeit und eben die Gender-Wirkungen untersucht werden, wobei erstmals der Partner nicht eine EZ-Organisation war, sondern eben der geförderte Verband *Tadbircor ayol*.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden in Usbekistan im April 2025 in drei *Oblasten* mit insgesamt 35 Geschäftsfrauen, ganz überwiegend Mitglieder von *Tadbircor ayol,* Interviews geführt und rund die Hälfte der den Frauen gehörenden Betriebe auch vor Ort besichtigt. Angesichts dieses relativ kleinen Samples haben die hier dargestellten Ergebnisse auf Grundlage dieser Interviews vor allem einen qualitativen Charakter. Dabei ist festzuhalten, dass viele Bewertungen der usbekischen Rahmenbedingungen und Berichte über die Wirkungen der durch den Unternehmerinnenverband verstärkt fortgesetzten Unterstützungsbeiträge für die Mitglieder nahezu gleichlautend sind. Trotz des kleinen Samples sind die meisten Ergebnisse am Ende daher doch relativ repräsentativ für viele Unternehmerinnen in Usbekistan.

Im Ergebnis ist zweierlei vor allem festzustellen: Hinsichtlich des Verbandes ist nicht nur eine erhebliche Ausweitung der Mitgliederbasis, sondern eine flächendeckende Vertretung von *Tadbircor ayol* in Usbekistan zu verzeichnen. Der Verband leistet erfolgreich Servicebeiträge für seine Mitglieder wie Wirtschafts- und Kreditinformationen zu Förderprogrammen der Regierung oder von internationalen Geberorganisationen, zudem können von rund 200 Ausbilder*innen (zumeist Frauen) Aus- und Fortbildungsleistungen bedarfsgerecht abgerufen werden. Zugleich verfügt der Verband über gute Beziehungen zur Regierung, ist Mitglied im größten

Wirtschaftsgremium des Landes und bietet über die Grenzen Usbekistans hinaus Netzwerkkontakte, was einerseits den Mitgliedern wirtschaftliche Vorteile erschließt, zum anderen politischen Einfluss ermöglicht und so auch im regulativen Bereich wirkt. Hier liegt auf institutioneller Ebene also eine sehr überzeugende transformative Wirkung vor, die sich zumindest teilweise auf die Beratungstätigkeit der SKS zurückführen lässt.

Mit Blick auf die Situation der Geschäftsfrauen in Usbekistan allgemein hat sich durch die massive Unterstützung seitens der Regierung die Situation von Unternehmerinnen im Lande in den letzten Jahren, vor allem seit dem Wechsel der Präsidenten 2016 eine Reihe von erheblichen Verbesserungen ergeben, die sowohl im rechtlichen Bereich als auch bezüglich der Förderungsprogramme für junge Unternehmer*innen und besonders für Frauen zu finden sind. Dies hat zu einer massiven Ausweitung weiblichen Unternehmertums geführt. Was die Mitglieder von *Tadbircor ayol* betrifft, so hat sich für viele auch und besonders durch die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ihr Betriebsmanagement sowie der Zugang zu Krediten professionalisiert, auch hier ein Outcome der Unterstützung durch die SKS, die das System eingeführt und eine Zeitlang auch finanziell unterstützt hatte.

Die im Rahmen dieser Studie befragten Unternehmerinnen sprechen von teilweise erheblichen Ausweitungen ihrer Tätigkeit. Es konnten in den letzten drei Jahren nach Angaben des Verbandes in den Mitgliedsunternehmen an die 70.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die meisten im formellen Sektor und damit mit Sozialversicherungs- und z.B. Urlaubsanspruch. Bezahlt wird nach den Angaben der Geschäftsfrauen durchgängig und teilweise deutlich über dem usbekischen Mindestlohn.

Verbesserungen sind natürlich jederzeit erwünscht, etwa der noch zügigere Abbau von weiterhin in Usbekistan verbreiteter Diskriminierung von Frauen in Betrieben. Bemängelt wird dagegen weder die Bürokratie bei Betriebsgründungen und -führung noch die Besteuerung, die mit 12% auch relativ bescheiden ausfällt. Allerdings beklagen sich fast alle Geschäftsfrauen über die hohen Zinsen von 28–35% für „normale“ Geschäftskredite, auch wenn viele bisher von Regierungsprogrammen mit deutlich niedrigeren Zinsen profitieren konnten. Letztere seien aber nicht immer verfügbar und mit den normalen Krediten seien Investitionen z. B. in landwirtschaftliches Gerät nicht möglich. Unter dem Strich herrscht unter den Mitgliedern von *Tadbircor ayol* allerdings ein Optimismus, den man sich unter Unternehmerinnen in anderen Ländern nur wünschen kann.

English Summary

For around 20 years, the “Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation” (German Sparkassenstiftung for International Cooperation, SKS) has been supporting the development of needs-based financial services in Uzbekistan. Economic and financial competence as well as entrepreneurial action have been and are being supported, above all through training and further education programmes. Specifically, a funding programme that has just expired in 2024 has contributed in recent years to enabling young people in particular to develop their own business ideas, obtain loans for them on the basis of concrete business plans and create jobs, especially in rural regions.

The author's study "Microfinance in Uzbekistan. The Country Programme of the German Sparkassenstiftung" (Bliss 2022), conducted in Uzbekistan in 2022, attested to the considerable success of the SKS programme in qualifying the target group and effectively and efficiently implementing what has been learned in the form of setting up new or expanding existing (parental) businesses on their own. With relatively small loan volumes and considerable personal contributions, numerous young women were able to set up their own businesses, for example with greenhouses or the purchase and keeping of livestock.

In institutional terms, the SKS supported the “Business Women's Association of Uzbekistan” (*Tadbircor ayol*) in its development and the provision of services for the organisation's members. In the context of the third phase of the INEF–BMZ research project “Ways out of poverty, vulnerability and food insecurity” with a focus on feminist development cooperation (FemDC), the SKS program in Uzbekistan once again became the focus of interest in the search for good examples of development cooperation projects with proven transformative gender impacts. Even after the Foundation's project activities were completed, the association not only remained active, but was also able to significantly expand its activities and membership figures. Accordingly, a completed project could now be examined with a view to sustainability and gender impact, whereby for the first time the partner was not a development cooperation organisation, but the sponsored women's business association *Tadbircor ayol*.

As part of this study, interviews were conducted with a total of 35 businesswomen in three *Oblasts* in Uzbekistan in April 2025, most of them members of *Tadbircor ayol*. Around half of the businesses owned by the women were also visited on site. In view of this relatively small sample, the results presented here based on these interviews are primarily of a qualitative nature. However, it should be noted that many assessments of the Uzbek framework conditions and reports on the effects of the support contributions for members, which are increasingly being continued by the women's business association, are almost identical, i. e. in the end most of the results are relatively representative of many women entrepreneurs in Uzbekistan.

As a result, two main things can be noted: With regard to the association, there has not only been a significant expansion of the membership base, but also a nationwide representation of *Tadbircor ayol* in Uzbekistan. The association successfully provides services for its members, such as economic and credit information on funding programmes from the government or international donor organisations, and around 200 trainers (mostly women) can provide training and further education services as required. At the same time, the association has good relations with the government, is a member of the country's largest economic body, and offers networking

contacts beyond the borders of Uzbekistan. This has a very convincing transformative effect at an institutional level, which can be attributed at least in part to the advisory activities of the SKS.

With regard to the situation of businesswomen in Uzbekistan in general, massive support from the government has led to a number of significant improvements in the situation of female entrepreneurs in the country in recent years, especially since the change of presidents in 2016, both in the legal field and in terms of support programmes for young entrepreneurs and especially for women. This has led to a massive expansion of female entrepreneurship. As far as the members of *Tadbircor ayol* are concerned, their business management and access to loans has become more professional for many of them, particularly as a result of the training and further education measures, which is also an outcome of the support provided by the SKS, which introduced the system and also provided financial support for a time.

The entrepreneurs interviewed as part of this study speak of a considerable expansion of their activities in some cases. According to the association, around 70,000 new jobs have been created in member companies in the last three years, most of them in the formal sector and therefore with social security and, for example, vacation entitlements. According to the businesswomen, wages are paid consistently well above the Uzbek minimum wage.

Improvements are of course always desirable, such as the elimination of discrimination against women in companies, which is still widespread in Uzbekistan. On the other hand, neither the bureaucracy involved in setting up and running a business nor the taxation, which at 12% is also relatively modest, is criticised. However, almost all businesswomen complain about the high interest rates of 28–35% for "normal" business loans, even though many have so far been able to benefit from government programmes with significantly lower interest rates. Unfortunately, the latter are not always available and investments in agricultural equipment, for example, are not possible with normal loans. All in all, however, there is an optimism among the members of *Tadbircor ayol* that one could only wish for among female entrepreneurs in other countries.

1. Einführung

Im Rahmen des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) geförderten und durch das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) der Universität-Duisburg-Essen durchgeführten Forschungsvorhabens „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ (AVE) sollen Beispiele einer erfolgreichen Erreichung armer Menschen und ihrer mit Unterstützung durch die Entwicklungszusammenarbeit (EZ) nachhaltigen Herausführung aus der Armut in Form von empirischen Untersuchungen von Good-Practice-Beispielen bearbeitet werden.

Im Kontext der aktuellen dritten Durchführungsphase des Forschungsvorhabens steht die Untersuchung von EZ-Beiträgen im Mittelpunkt, die gender-transformative Wirkungen anstreben und, soweit aus der bisherigen Berichterstattung erkennbar, diese bereits tatsächlich erzielen konnten oder zumindest auf gutem Wege zu einer weitgehenden Zielerreichung sind. Gender-transformativ bedeutet in diesem Zusammenhang über die Output- oder Ergebnisebene eines Vorhabens hinaus Wirkungen auf struktureller Ebene erzielt zu haben. Es geht dabei nicht nur beispielsweise um „Einkommenssteigerung bei den beteiligten Frauen“ um einen angenommenen Prozentsatz, unabhängig davon, was damit wirklich für die Frauen an Gender-Wirkungen erreicht wurde. Vielmehr müssen die tatsächlichen Veränderungen bezüglich Gender-Gerechtigkeit herausgestellt werden, was etwa durch einen Indikator wie „nachhaltige wirtschaftliche und rechtliche Unabhängigkeit von Frauen substantiell gestärkt“ ausgedrückt werden könnte.

Bereits 2022 konnte der Verfasser in Zusammenarbeit mit der deutschen Sparkassenstiftung für Internationale Zusammenarbeit (SKS) im Rahmen des AVE-Forschungsvorhabens 100 junge Unternehmerinnen und Unternehmer im Hinblick auf die Teilnahme an Fortbildungskursen im Finanzmanagement und anschließender Beantragung und Verwendung von Kleinkrediten befragen und sich über die allgemeine Entwicklung der Mikro- bzw. Agrarfinanzierung in Usbekistan informieren. Rund zwei Dutzend der Unternehmungen wurden dabei auch besucht, um praktische Fragen zur Betriebsführung abklären zu können (vgl. Bliss 2022).

Als 2024 die AVE-Forschungstätigkeit im Rahmen des Projektes auf die Suche nach *Good Practices* gender-transformativer EZ-Maßnahmen neu fokussiert wurde, bot sich an, nach der Erfolgsgeschichte bei der Betriebsfinanzierung und finanziellen Alphabetisierung in Usbekistan noch einmal genauer die langfristigen Wirkungen der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der SKS auf solche Unternehmen zu untersuchen, die allein von Frauen geleitet werden bzw. sich zumindest in ihrem Besitz befinden.

Dabei konnte auf den Vorteil zurückgegriffen werden, dass das Projekt der SKS zum Zeitpunkt der vorliegenden Studie im April 2025 nahezu abgeschlossen war (allerdings im Rahmen eines fortlaufenden Programms) und die meisten Betriebe bzw. ihre Besitzerinnen bereits mehrere Jahre ohne jegliche Unterstützung durch die Stiftung auskommen mussten. Es wurde eine Wirkungsanalyse im Sinne eines „*impact review*“ durchgeführt, die sich vor allem mit den breiten Outcomes und Gender-Wirkungen der vormaligen Fördermaßnahmen sowie deren Nachhaltigkeit beschäftigen sollte.

Diese Analyse wurde im April und Mai 2025 vor Ort in den Provinzen (*Oblaste*) von Jizzakh, Samarqand und Taschkent durchgeführt. Dabei war unmittelbarer Kooperationspartner nicht

mehr die fördernde Stiftung selbst, sondern ihr nationaler Implementierungspartner, die Organisation der usbekischen Geschäftsfrauen (*Tadbircor ayol / Business Women Association of Uzbekistan*) sowie deren Mitglieder als ehemalige Zielgruppe des Projektes. Die Organisation hat nach der Zeit der Unterstützung durch die Stiftung die Betreuung der Unternehmerinnen eigenständig übernommen, berät diese in finanziellen und allgemeinen Managementfragen, bringt sie mit staatlichen Initiativen in Verbindung und vertritt die Interessen der Unternehmerinnen auch gegenüber den Kommunen, *Oblasten*, dem Finanzsektor sowie der usbekischen Zentralregierung.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden mit insgesamt 35 Geschäftsfrauen, ganz überwiegend Mitglieder von *Tadbircor ayol,* Interviews geführt und rund die Hälfte der den Frauen gehörenden Betriebe auch vor Ort besichtigt. Bis auf drei Ausnahmen handelte es sich dabei um Betriebe zwischen alleinigem Familienbetrieb (drei Arbeitskräfte) und etwa 40 Mitarbeiter*innen. Die beiden Ausnahmen betrafen im Bereich "Mittlerer Unternehmen" Firmen mit 140 bis 200 fest angestellten Arbeitskräften sowie in zwei Fällen mehrere Tausend zuliefernden Kleinstunternehmer*innen. In Samarkand sind dies rund 4.000 Frauen und 1.000 Männer, die Seidenraupen züchten und die für die Seidenproduktion elementaren Seidenkokons produzieren. In Jizzakh handelt es sich um rund 2.000 Frauen (und einige wenige Männer), die im Firmenauftrag Blumenableger multiplizieren. Um zusätzliche Informationen über Beschäftigungsverhältnisse in Unternehmen mit ausschließlich formell Beschäftigten im modernen Technologiesektor einholen zu können, wurde das einzige nicht von einer Frau gemanagte Unternehmen *Standart Elektro Texnika* im *Oblast* von Samarqand zusätzlich besucht und das Management u. a. über gesetzliche Aspekte von Arbeitsbedingungen und Entlohnung befragt.

Der Verfasser schuldet großen Dank der Vorsitzenden von *Tadbircor ayol,* Frau Gulnora Makhmudova, die die Untersuchung in großem Umfang mit vorbereitet hat und ihren Vertreterinnen in den drei *Oblasten* von Jizzakh, Samarqand und Taschkent, die das Programm in den *Rayon*-Zentren sowie bei den Frauen in teilweise abgelegenen Kleinstädten und Dörfern organisiert und das Untersuchungsteam durchgängig begleitetet haben.

Besonderer Dank gilt auch Frau Gozal Ortiqboyeva, die sich um die logistischen Vorbereitungen gekümmert und während der Mission für deren reibungslosen Ablauf gesorgt hat sowie den zahlreichen beteiligten Unternehmerinnen. Diese reisten teilweise weit zu den Gesprächen in die Büros des Geschäftsfrauenverbandes in den *Oblast*-Zentren an. Darüber hinaus standen viele Unternehmerinnen dem Forschungsteam anschließend in ihren Betrieben zu deren Besichtigung sowie zu vertiefenden Gesprächen zur Verfügung, wobei das Team in usbekischer Tradition stets auch generös bewirtet wurde.

Abb. 1: Treffen mit dem *Oblast*-Vorstand von *Tadbircor ayol*, der Vertreterin für Wirtschaftsförderung des *Oblast* sowie einigen Unternehmerinnen.

Von Ausnahmen abgesehen (z. B. dem großen und international tätigen Unternehmen ‚*Kumush-Tola*' (s. a. Anlage 2) werden im Bericht keine Namen genannt und nach Möglichkeit Informationen nicht so konkret zugeordnet, dass einzelne Unternehmerinnen identifiziert werden können. Allerdings fotografieren Usbek*innen sehr gerne und bestehen umgekehrt darauf, auch fotografiert zu werden, insbesondere zu allen besonderen Anlässen wie unseren Betriebsbesuchen und Gesprächen, so dass in diesem Bericht zahlreiche Personenabbildungen quasi auf expliziten Aufforderungen seitens der Beteiligten beruhen.

Die vorliegende AVE-Studie kann auch unter punktueller Einbeziehung der Ergebnisse der älteren Untersuchung von 2022, die mit 100 Befragten seinerzeit zumindest eine relative Repräsentativität aufwies, einen solchen Anspruch heute nicht reklamieren. So ist seit 2022 der Unternehmerinnenverband auf Tausende von Mitgliedern angewachsen und zwischenzeitlich inzwischen in allen 12 *Oblasten* Usbekistans vertreten. Die hier dargestellten Ergebnisse auf Grundlage der Interviews mit Unternehmerinnen und Betriebsbesichtigungen in drei *Oblasten* haben daher vor allem einen qualitativen Charakter. Gleichwohl ist zumindest mit der Auswahl der Unternehmerinnen zwischen Familienbetrieb ohne externe Beschäftigte und für usbekische Verhältnisse durchaus mittleren Betrieben das Spektrum der zahlreichen existierenden Unternehmungen recht gut vertreten. In großem Umfang bestätigen auch die einzelnen Interviews immer wieder gleiche Sachverhalte, einerseits etwa die weiter bestehenden Finanzierungsprobleme, andererseits die unternehmensfreundliche und besonders Unternehmerinnen-freundliche Politik des Staates und seiner Vertreter*innen in den Regionen (vgl. Abschnitt 3.1).

2. Sozio-ökonomischer Hintergrund und Gender-Aspekte

2.1 Demographie, Geographie und die sozio-ökonomische Situation der Bevölkerung

Die zentralasiatische Republik Usbekistan (siehe Abb. 1) ist ein **Binnenland** mit einer Fläche von 447.400 km². Bei rund 36 Mio. Einwohner*innen (2023) ergibt sich eine Bevölkerungsdichte von rund 80 Personen pro km². Gemeinsame Grenzen bestehen mit Afghanistan, Kasachstan, Kirgistan, Tadschikistan und Turkmenistan, was Usbekistan als Binnenland einerseits benachteiligt, andererseits zu einem wichtigen Durchgangsland für Warenströme macht. Weite Teile der Landfläche (79%) werden von ariden, flachen Steppenzonen, Halbwüsten und Wüsten eingenommen (vgl. World Bank / ADB 2021, ADB 2024a). Die landwirtschaftliche Nutzfläche liegt bei unter 10%. Dauerkulturen machen sogar nur rund 1% aus (CIA 2025). Nahezu alle landwirtschaftlichen Nutzflächen, abgesehen in einzelnen Gebirgslagen, müssen bewässert werden.

Das jährliche Wachstum der **Bevölkerung** wird gegenwärtig auf 2% für die Jahre 2018–2023 geschätzt (ADB 2024a; nach CIA (2025) lediglich 1,43% in 2024)[1]. Die mit Abstand größte Bevölkerungsgruppe mit rund 84% Anteil im Land stellen die Usbeken, gefolgt von Tadschiken mit etwa 5% und Russen, Kasachen und Karakalpaken mit zwischen jeweils zwischen 2 und 2,5% (vgl. CIA 2025 für 2022). Der Anteil der Tadschiken dürfte hierbei massiv unterschätzt sein, weil lange Zeit die Selbsteinstufung als Usbeken für viele tadschikisch sprachige Familien als vorteilhafter galt.

Die offizielle **Landessprache** Usbekisch wird von etwas über 74% der Bevölkerung gesprochen, gut 14% sprechen Russisch und etwa 5% Tadschikisch. In der Praxis beherrscht die Bevölkerung aber weiterhin durchgängig das Russische, das vor allem auch Techniksprache ist und in den Schulen fast überall als erste Fremdsprache gelehrt wird. Bemühungen, mit Blick auf die Wirtschaft und u. a. auch den Tourismus, Englisch in den Schulen zu forcieren, haben bisher wenig Erfolg gehabt, weshalb dies ein attraktives Tätigkeitsfeld für private Sprachlernzentren darstellt. Mit Blick auf eine Arbeitsmigration aus ökonomischen Gründen wird zuletzt auch Deutsch als Fremdsprache wiederbelebt.

Mit einem ***Human Development Index***-Wert (HDI) des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen von 0,727[2] liegt Usbekistan auf der Liste von insgesamt 193 erfassten Staaten auf Platz 106 hinter Ägypten mit einem HDI 0,728 und vor Vietnam mit dem HDI 0,726 (vgl. UNDP 2024). Damit gehört das Land zu den Staaten mit „hoher menschlicher Entwicklung" („*high human development*", allerdings im unteren Drittel dieser Gruppe liegend) (ebd.).

[1] Obwohl Usbekistan selbst viele, oft auch gender-disaggregierte, Daten erhebt, weichen die statistischen Angaben vielfach je nach Quelle voneinander ab. Ganz besonders trifft dies für sozio-ökonomische Daten aus den letzten Jahren zu (Armutsraten, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit, Betriebsgründungen, Einkommen usw.).

[2] Ein HDI, basierend auf einer Vielzahl von Indikatoren, von 1,0 wäre die denkbar höchste menschliche Entwicklung, bei 0,0 fände keinerlei menschliche Entwicklung statt.

Die Asian Development Bank (ADB) führt für 2022 eine **internationale Armutsrate** innerhalb der Bevölkerung von lediglich 2,3% an.[3] Etwas genauer zutreffen dürften die Angaben des *Ministry of Employment*, das im Februar 2024 von nunmehr 8,9% spricht, nachdem der Anteil der Armen im Vorjahr noch 11% und 2021 17% betragen habe (Eurasianet 2025 und ADB 2024a). In absoluten Zahlen ausgedrückt sind dies 2024 720.000 weniger Arme als 2023, aber weitere 3,3 Millionen Menschen würden entsprechend weiterhin in Armut leben müssen.

Kritisch zu sehen ist die **nationale Armutsgrenze** selbst, die für das Berichtsjahr 2024 mit 669.000 Som der rund 51 US$ im Monat (p.c.) angegeben wird. Während der Mindestlohn in Usbekistan 2024 und 2025 nicht weiter erhöht wurde und bei extrem niedrigen rund 77 EUR oder knapp 90 US$ im Monat liegt (Countryeconomy 2024), spricht die vom Eurasianet zitierte offizielle Quelle für Anfang 2024 von einem Durchschnittseinkommen im Lande pro Kopf von 2,1 Mio. Som oder rund 161 US$ p.c./p.m.

Ein Armutsindikator, der je nach angelegtem Maßstab zu denken gibt, ist der von UN Women (2024) angeführte hohe Anteil der beschäftigten Bevölkerung, die unterhalb der internationalen Armutsrate liegt, nämlich bei Frauen mit über 76% und bei Männern mit knapp 75%.

Die Beschäftigten in den in unserer Untersuchung erfassten 34 Betrieben erhalten allerdings deutlich mehr Lohn, von Ausnahmen abgesehen mindestens 3 Mio. Som im Monat. Eine Million Som sind grob gerechnet 70 US$. Häufig werden jedoch auch bei einfachen Arbeitskräften in der Milchwirtschaft oder Landwirtschaft innerhalb unseres Samples zwischen 3 und 4 Mio. Som bzw. 210 bis 280 US$ gezahlt.

Wenn die **internationale Armutsgrenze** bei einer vierköpfigen Familie bei zusammen 258 US$ p.m. verfügbarem Einkommen liegt (ohne ppp), dann würde die Familie bei einem Verdiener gerade die Grenze überschreiten. Je nachdem, wie zusätzlich der Anpassungssatz für die Kaufkraft berechnet wird, würden zumindest bei den von uns erfassten Betrieben fast alle Haushalte der Beschäftigten – selbst bei nur einer Person mit Erwerbseinkommen – die Armutsgrenze überschreiten.

Vor diesem Hintergrund stellt die **Ernährungssicherung** in Usbekistan mit unter 2,5% ernährungsunsicherer Personen unter der Bevölkerung kein nennenswertes Problem dar. Das Land wird damit in der ADB-Statistik in die unterste Kategorie im Ernährungsbereich in ganz Asien eingestuft, d. h. der Länder mit geringen bis quasi nicht vorhandenen Ernährungsproblemen (zusammen z. B. mit den sehr wohlhabenden Staaten bzw. Territorien Hongkong oder Südkorea). Auch die Werte zu Fehl- und Mangelernährung (bezogen auf *stunting*,

[3] Internationale Armutsrate = Bevölkerung mit weniger als 2,15 US$ p.c./p.d. berechnet unter Anwendung eines Kaufkraftausgleiches (*purchasing power parity*, ppp), der allerdings wie so oft für viele Länder mit zahlreichen Haushalten, die einen großen Anteil ihres Einkommens für den Kauf von Nahrungsmitteln ausgeben müssen, auch für Usbekistan auf Grundlage deutlich überhöhter Paritätswerte beruhen dürfte. Insbesondere wird auch für Usbekistan trotz der Einstufung als Land mit höherer menschlicher Entwicklung bei der Kaufkraftanpassung übersehen, dass die meisten Menschen einen sehr hohen Anteil ihres Einkommens für Nahrungsmittel ausgeben müssen, deren Grundbestandteil Weizenmehl sich auf Weltmarktniveau befindet. Je ärmer eine Person ist, desto mehr muss sie hierfür ausgeben und desto geringere Teile ihres verfügbaren Einkommens lassen sich bezüglich deren Kaufkraft mit dem Anpassungsindex „erhöhen“.

wasting und Übergewicht bei Kindern unter fünf Jahren) liegen im asiatischen Vergleich im untersten Bereich (vgl. ADB 2024a).

Ein wichtiges Entwicklungspotential Usbekistans ist die durchgängige **Alphabetisierung** der Bevölkerung und die insgesamt gute Ausbildung der Nachwuchskräfte. Die Einschulungsrate beträgt bei Jungen und Mädchen gleichermaßen 100%, die Dauer des Schulbesuchts für die Klassen 1–9 ebenfalls jeweils 100%. Von den rund 400.000 Schüler*innen, die pro Jahr die Pflichtschule verlassen, gehen 170.000 auf die höhere Schule oder machen eine berufliche Ausbildung (vgl. GoU 2025).

Abb. 2: Usbekistan (Provinz- bzw. *Oblast*-Aufteilung); die drei Provinzen der Untersuchung sind hervorgehoben (angefertigt von Harald Krähe, 2025).

Um die Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen zu unterstützen, weitet Usbekistan derzeit die **berufliche Bildung** aus, u. a. auch mit dem durch Deutschland unterstützten Modell der dualen Ausbildung, seit 2022 sogar als flächendeckende berufliche Regelausbildung (vgl. GIZ 2024).

Ein Großteil der Sekundarschulabsolvent*innen studiert, derzeit allerdings wegen der mit dem **Studium** nicht durchgängig verbundenen besseren Berufs- und Einkommenschancen sowie Problemen, das Studium drei bis sechs Jahre lang finanzieren zu können, mit stagnierender bzw. sogar leicht rückläufiger Tendenz. Für das Wintersemester 2024/2025 beantragten immerhin fast 895.000 Abiturient*innen einen Hochschulzugang (vgl. Saida 2024).

Obwohl es im Lande 38.000 **Vorschuleinrichtungen** gibt, kommt die Regierung mit der Schaffung staatlicher Betreuungsplätze kaum nach. Deshalb wird derzeit der Bau privater Kindergärten durch die Bereitstellung zinsloser Kredite gefördert. Wie die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen, ist dies eine große Chance für Unternehmer*innen, ihr Geschäftsportfolio zu erweitern, was offenkundig in größerem Umfang auch wahrgenommen wird.

2.2 Wirtschaft und Beschäftigung

Mit der Wahl von Shavkat Mirziyoyev Ende 2016 als **Präsident Usbekistans** in Nachfolge des langjährigen Staatschefs Islam Karimov setzten in Usbekistan massive positive Veränderungen im

wirtschaftlichen System des Landes ein. Nur wenige Monate nach seiner Ernennung verkündete Mirziyoyev mit der *National Development Strategy 2017–2021*, einen Plan, das Land zu öffnen und die Ökonomie insgesamt einem radikalen Wandel zu unterziehen. Die öffentlichen Institutionen sollten sich dabei ebenso reformieren wie die Gesellschaft und das 26 Jahre lang seit der Unabhängigkeit Usbekistans von der Sowjetunion praktizierte statische Entwicklungsmodell ein Ende finden (vgl. World Bank 2022). Zu den Kernelementen der Reform gehörten die Freiheit der Währungskonvertierung, reduzierte Steuern und eine bessere Datenerhebung (vgl. ILO 2020).

2023 erfolgte eine Verfassungsänderung, durch die **Menschen- und Bürgerrechte** umfassend verankert und die Kompetenzen der drei Staatsgewalten neu verteilt wurden. Dabei setzte Mirziyoyev auch durch, dass die Amtszeit von Präsidenten um zwei Jahre von fünf auf sieben Jahre verlängert wurde und ein Amtsinhaber (also zunächst er selbst) das Recht einer zweimaligen Wiederkandidatur haben sollte (AA 2025).

Allerdings wurde die **Rolle des Staates** in der nationalen Ökonomie anfangs nur langsam zurückgefahren, um sich erst in den letzten Jahren deutlich schneller zu verändern und der Privatwirtschaft zunehmenden Raum zuzugestehen. Dies galt zuletzt ganz besonders auch für den Bankensektor, der einerseits Freiraum für den privaten Sektor schaffen konnte. Zudem sollten dessen Mitarbeiter*innen, unabhängig von der Eigentumsstruktur der Institutionen, aus einer bis dahin vielfach eingenommenen, wenig kundenfreundlichen "Beamtenrolle" in die Position von kund*innenorientierten Dienstleistern schlüpfen (vgl. Bliss 2022). Diese Veränderung ist insofern besonders wichtig, weil professionelle, kund*innenfreundliche und damit flexible Finanzdienstleister in der Regel eine wichtige Funktion bei der Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) ausüben können.

Abb. 3: Baumwollernte im Gebiet von Samarqand, weiterhin schlecht bezahlt, aber seit einigen Jahren keine Zwangsarbeit mehr.

An der Schnittstelle von ökonomischen Reformen und Verbesserung der Menschenrechtssituation ist die Beendigung der **Zwangsarbeit** von Frauen, Jugendlichen und selbst Kindern bei der Baumwollernte zu sehen. Letztere mussten unter Karimov zur Erntezeit klassenweise bei wochenlanger Unterbrechung des Schulunterrichts auf die Baumwollfelder, um ohne oder zu einem allein symbolischen Lohn bei der Ernte zu helfen. Gerade menschenrechtliche Reformen

wie diese haben nach Einschätzung des deutschen Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) den Weg geebnet für die Aufnahme Usbekistans als eines von weltweit nur zehn Ländern in das Handelspräferenzsystem (APS+) der EU (vgl. BMZ 2025).

Das **wirtschaftliche Wachstum** betrug in den Jahren zwischen 2010 und 2019 jeweils zwischen 4,4 und 7,6% p.a. Nach einem Einbruch 2020 auf 1,6% kam es zu einem großen Sprung 2021 auf 8% und seitdem zu einem jährlichen Wachstum von 6,0 (2022) bzw. 6,3% (2023). Mehr als ein Sechstel des Bruttonationaleinkommens (BNE) wird allein in der Hauptstadt Taschkent erwirtschaftet, weitere 10,1% im *Oblast* von Taschkent, der von der Stadt verwaltungsmäßig getrennt ist (vgl. GoU 2024).

Die **Inflation** wird derzeit offiziell mit rund 10% angegeben (ADB 2024a und Interviews), dürfte aber u. a. bei Nahrungsmitteln etwas höher liegen. Entsprechend sind die **Zinsen für Kredite** hoch bis sehr hoch (oft 28 bis über 30%). Zahlreiche staatliche Förderkreditprogramme erleichtern allerdings bestimmte Investitionen (gerade auch für Unternehmerinnen), wobei die Zinsen auf 15%, 10% oder ausnahmsweise auch 0% (für den Aufbau neuer Kindergärten) reduziert werden. Die Programme sind aber immer wieder auch nur sehr kurzzeitig und wer Zugang zu entsprechenden Informationen hat, ist gegenüber der Allgemeinheit im Vorteil.

Das **Bruttonationalprodukt** verteilt sich derzeit in etwa auf den Dienstleistungsbereich als größten Posten mit für 2023 geschätzt rund 44%, gefolgt von der Industrie mit rund 31% und der Landwirtschaft mit 20 bis 21% (vgl. CIA 2025).[4]

Im Kontext der **Beschäftigungsförderung** für Frauen und junge Leute beiderlei Geschlechts sind vor allem die Sektoren Dienstleistungen und Landwirtschaft besonders relevant, wo die Verteilung der neu geschaffenen Arbeitsplätze den ländlichen Raum besonders einschließt.

Kleinbetriebe (*small business entities*) stellen das Herzstück der usbekischen Wirtschaft dar. Nahezu alle befinden sich in Privatbesitz. 2023 trugen sie zu 55% am BNE des Landes bei. UNDP zufolge wurden 2024 5,2 Mio. Unternehmer*innen im Land gezählt, davon 2,1 Mio. Frauen. Diese stellten rund 35% aller berufstätigen Frauen dar. Insgesamt bedeute die Zahl der Unternehmen im Vergleich zu 2020 deren Versiebenfachung (vgl. UNDP 2025).

Ein aktueller Blick auf die **Chancen der usbekischen Wirtschaft** hebt die strategisch sehr gute geographische Lage des Landes in Zentralasien und damit den Zugang zu Märkten hervor, sowie die Tatsache, dass die Regierung erheblich in die Infrastruktur investiert. Vor allem sind es aber drei wichtige Voraussetzungen für die Beschäftigungsförderung, die im Kontext des Blicks auf das weibliche Unternehmertum besonders wichtige sind:

i. die Reformen im Rechtssystem, die Investitionen schützen und eine bürokratische Struktur zu überwinden suchen;

ii. das Bemühen der Regierung, Investitionen anzuziehen und die Gründung von Gewerbe zu vereinfachen, und

[4] Nach Angaben der usbekischen Botschaft in Washington 43,4% Servicebereich, 26,1% und 6,2% für Industrie bzw. Bausektor, und 24,3% für die Landwirtschaft (vgl. GoU 2024b).

iii. die Tatsache, dass es im Lande junge und vergleichsweise gut ausgebildete Arbeitskräfte gibt, die vor allem auch den gehobenen und mittleren Anforderungen von Industrie und Gewerbe entsprechen.[5]

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass bürokratische Hürden weiterhin bestehen, das Rechtswesen noch nicht vollständig reformiert und auch die Korruption nicht beseitigt wurde. Im Vergleich mit Nachbarländern (z. B. Tadschikistan) ist letztere jedoch kein durchgängiges Problem, das Unternehmer*innen davon abhält, sich formalisieren zu lassen.

An den dritten Punkt knüpft die Politik der Regierung an, indem sie einen Großteil ihrer Wirtschaftsförderung in die Unterstützung der Beschäftigung von jungen Menschen investiert. Bereits 2016 wurde unter dem Titel „*State Policy Regarding Youth*" ein Gesetz zur Förderung von jungen Menschen verabschiedet, im Folgejahr die Jugendunion von Usbekistan (*Union of Youth of Uzbekistan*) gegründet (Makhkamovich 2025), die für die Altersgruppe von Schulabsolvent*innen unter 40 Jahren einen guten institutionellen Rahmen für Förderprogramme jeglicher Art, also auch für Betriebsgründerinnen, darstellt (vgl. Bliss 2022).

2.3 Gender und Entwicklung in Usbekistan

Die **Sowjetzeit** zwischen 1920/21 und 1989 hat die Gender-Rollen und vor allem die soziale Lage von Frauen und Mädchen in den zentralasiatischen Republiken und damit auch dem Gebiet des heutigen Usbekistan im Vergleich zu der Phase der russischen Kolonialzeit (etwa 1865 bis 1920) deutlich verbessern können. Ganz besonders gilt dies auch im Vergleich mit der der russischen Okkupation vorangegangenen Periode der selbständigen islamischen Khanate von Bukhara (Buchara), Khoqand (Kokand, Qo'qon) und Khiva (Chiwa).[6] Entgegen grundsätzlichen Rechten, die Koran und Scharia im islamischen Kulturkreis Frauen gewähren, waren Frauen je nach ethnischer Zugehörigkeit und sozio-ökonomischem Lebensumfeld (urban, rural bzw. nomadisch) bis zu Beginn der 1920er Jahre in allen späteren Sowjetrepubliken, also auch im Gebiet des heutigen Usbekistan, nahezu rechtlos. Selbst eindeutige Regelungen des islamischen (Scharia-)Rechts, so z. B. im Bereich der Ökonomie, wo Frauen zumindest theoretisch erhebliche Rechte eingeräumt werden (etwa auf Eigentum, eigenwirtschaftliche Tätigkeiten oder bezüglich von Erbschaften), wurden hier kaum oder gar nicht angewendet.

Durch die Politik der im Aufbau begriffenen **Sowjetunion** wurde weitgehend die Gendergerechtigkeit vorangetrieben. Der Zwang zum Schleier, ja die Verschleierung generell, wurden abgeschafft, die Gleichberechtigung im Familienrecht umfassend eingeführt. Frauen konnten, zumindest nach dem sowjetischen Recht, völlig selbständig Betriebe führen und Berufe

[5] Vgl. Business Outlook in Uzbekistan (YB Case 2025).

[6] Vgl. dazu die umfassenden Quellen seit etwa Mitte des 19. Jahrhunderts wie z. B. für die Zeit der Khanate Burnes (1835), Olufsen (1911), Schuyler (1876), Vámbéry (1871; 1872); über die russische Kolonialzeit Curzon (1889), Geiss (2003), Wartenburg (1900), Woeikof (1914) u. a.; sowie nach der Eingliederung der zentralasiatischen Länder in die Sowjetunion neben vielen anderen Akiner (1983), Allworth (1967), Bacon (1966), Becker (1968), Coates/Coates (1951), Gafurov (1975), Hayit (1956, 1962) oder Teichmann (2016). Bei der Literaturauswertung ist zu berücksichtigen, dass insbesondere das Khanat von Bukhara bis 1919 unter russischer Oberherrschaft eine Scheinselbständigkeit wahren konnte. Insofern sind die Übergänge zwischen den Perioden teilweise fließend.

nach eigener Wahl ergreifen (vgl. Abduraimova/Sobirovich 2024). So arbeiteten eine Reihe von Frauen in typischen Männerberufen als Traktoristinnen, Fernfahrerinnen oder sogar Pilotinnen.[7]

Aus Interviews mit älteren Frauen kann allerdings entnommen werden, dass die doppelte Belastung von Frauen durch Beruf und Haushalt auch während der Sowjetzeit nicht angepackt werden konnte, weil zumindest die (fast immer männlichen) Sowjetführer in den Dörfern die politische Propaganda der damaligen Zeit bestens mit den etablierten frauenfeindlichen Traditionen verbinden konnten: "Wir kämpften damals von früh bis spät am Tag für den Aufbau des Sozialismus, da müssen wir wenigstens zu Hause den Rücken frei haben", so ein früherer *Rayon*-Funktionär im Interview mit dem Verfasser[8].

Allerdings sollte zumindest im **Zweiten Weltkrieg** die Gleichberechtigung der Geschlechter einen makabren Höhepunkt erreichen, denn rund 4.555 Frauen aus Usbekistan kämpften in den Reihen der Roten Armee nicht alleine in Verbindungsstäben oder als medizinisches Personal, sondern auch als Pilotinnen, Scharfschützinnen, in der Flugabwehr oder im militärischen Nachrichtendienst.[9]

Mit dem **Zusammenbruch der Sowjetunion** und der Gründung eines unabhängigen Usbekistan zeigte sich indes rasch, dass die traditionellen Normen vor allem in den das Land dominierenden ländlichen Gebieten durch die sowjetische Modernisierung sowie die zeitweise aktive Unterdrückung von Religion und damit ganz überwiegend des islamischen Glaubens nicht überwunden werden konnten. Vor allem im politischen Bereich sowie im gesellschaftlichen Leben stellte sich das traditionelle hierarchische Verhältnis zwischen den Geschlechtern rasch wieder ein, wobei allerdings auch während der Sowjetzeit fast alle wichtigen politischen Positionen in Partei und Regierung von Männern eingenommen wurden. Auch die erwähnten Traktoristinnen, LKW-Fahrerinnen oder Pilotinnen, die es durchaus gab, bildeten im Vergleich zu den Berufskollegen immer eine kleine Minderheit, die allerdings propagandistisch, wo dies nützlich erschien, hervorgehoben wurde.[10]

Im wirtschaftlichen Bereich und hier in seinerzeit modernen Sektoren wie der Textilindustrie nahmen Frauen jedoch, etwa als Ingenieurinnen, durchaus Toppositionen ein, z. B. als Kombinatsleiterinnen. In Gesprächen wurde zudem vor allem hervorgehoben, dass sich die rechtliche Lage der Frauen grundlegend geändert hatte, sowohl im Familienrecht wie auch im Zivilrecht allgemein. Hier zu nennen ist die Entscheidungsfreiheit für Frauen, außer Haus arbeiten zu gehen, oder die Möglichkeit, sich (relativ problemlos) zivilrechtlich scheiden zu lassen.

---

[7] Vgl. dazu die enthusiastische Beschreibung der Rolle von Frauen in der asiatischen Sowjetunion von Halle (1938).

[8] Rund 100 Interviews des Verfassers zur Bevölkerungsbeteiligung und zu Genderrollen während der Sowjetzeit in den Jahren 1995–1998 in diversen Dörfern des tadschikischen Pamirgebiets und in Kirgistan (vgl. Bliss 2006).

[9] Nach Kubiddin Burhonov, Chairman of the Defense and Security Affairs Committee of the Senate of the Oliy Majlis (Burhonov o.J.).

[10] Unter deutschen Autor*innen ist ganz besonders Egon Erwin Kisch bei seinen Recherchen 1931 in Sowjet-Zentralasien in diese propagandistische Falle getappt (vgl. Kisch 1980: 221–403).

Mit dem Zusammenbruch der Sowjetunion 1989 und der Unabhängigkeit Usbekistans 1990 blieben viele Elemente des Sowjetrechts unverändert. Auch änderten Anpassungen des sowjetischen Rechts an neue Erfordernisse an der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wenig. Im Gegenteil wurden u. a. mit Unterzeichnung der CEDAW durch Usbekistan im Juni 1995 die Gleichstellung der Geschlechter und jedes Verbot von Diskriminierung festgeschrieben.[11]

Die Praxis sieht allerdings weiterhin anders aus. Auch wenn der **Human Development Index** mit dem Wert von 0,727 Usbekistan heute den 106. Rang im weltweiten Vergleich zuweist, also quasi den Durchschnitt der 193 erfassten Länder dieser Erde, liegt der Index für Männer mit 0,748 deutlich über diesem Wert, während der für Frauen mit lediglich 0.691 ihn deutlich unterschreitet.[12]

Der spezifische **Gender Development Index** (GDI) für 2022 liegt in Usbekistan bei 0,924, was das Land in die Ländergruppe 4 einstuft: "group 4 comprises countries with medium to low equality in HDI achievements between women and men (absolute deviation of 7.5–10 percent)" (siehe UNDP 2024b).

Abb. 4: Weibliche Arbeitskräfte erhalten weiterhin im Vergleich zu Männern durchschnittlich einen niedrigeren Lohn, nicht aber bei „Kattakorgan Electrical", diesem modernen Betrieb für Transformatoren.

Bezeichnend für die geringe Gender-Gerechtigkeit im wirtschaftlichen Bereich sind die deutlichen **Einkommensunterschiede** der berufstätigen Männer und Frauen, die für letztere im Jahre 2022 lediglich durchschnittlich 4.390 US$ p. a. betragen haben, dagegen für Männer 11.716 US$ (2022 mit *ppp* 2017), also etwa das 2,7-fache des Einkommens von Frauen.

[11] Im Vergleich mit zahlreichen anderen Ländern ist zudem die Berichterstattung zur CEDAW durch Usbekistan regelmäßig und relativ offen (vgl. UN 2024).

[12] Vietnam, das mit Usbekistan nahezu den gleichen HDI-Wert hat, weist dagegen eine fast völlige Gleichheit des HDI zwischen den Geschlechtern auf. Hier ließe sich viel über die Einflüsse der unterschiedlichen Kulturen, vor allem des religiösen Hintergrundes auf die herrschende Gender-Gerechtigkeit ausführen, was im Kontext dieser Studie nicht möglich ist.

Auch wird die Beschäftigungsrate in internationalen Quellen für Frauen mit 39,3% als sehr viel geringer als die von Männern mit 73,1% angeführt (vgl. UNDP 2024b auf Datenbasis von ILO-Update aus 2023). Die gleiche ILO-Quelle führt für 2021 aber auch zwei extrem abweichende Statistiken an, die auf Daten der usbekischen Regierung beruhen und deren Zahlen in der kurzen Zeit von 2021 bis 2023 kaum auf Seiten der Frauen so stark gesunken sein können, nämlich 75,1% bzw. 81,1% für Männer und 56,9% bzw. 66,9% für Frauen (ILO 2023: 18).

Hierzu ist festzuhalten, dass die Statistiken bezüglich der **Beschäftigungsanteile von Männern und Frauen** sowie der **Arbeitslosenquote** nicht nur wegen der Erfassungsmethoden (ILOSTAT versus nationale Systeme) wenig aussagekräftig sind. Zudem ist wegen der wirtschaftlichen Dynamik nach COVID-19 zumindest für die letzten Jahre die Interpretation der Daten ebenfalls zu hinterfragen. So sei einerseits die Arbeitslosigkeit in den Statistiken mit 4,5% nur gering (2022–2024). Unter den 15- bis 24-jährigen jungen Frauen und Männern seien allerdings 2024 10,9% als arbeitssuchend registriert, 7,2% bei den Männern und deutlich höhere 18,1% bei den Frauen (vgl. CIA 2025). Arbeitslosigkeit und „arbeitssuchend" bedeutet aber, dass sich die betreffende Person lediglich als arbeitslos und/oder arbeitssuchend hat registrieren lassen.

In der konkreten Situation bedeutet dies nicht, dass die betreffende Person nicht bereits arbeitet und Geld verdient, etwa im informellen Bereich (d. h. ohne offizielle Versicherungen) oder im eigenen oder der Familie gehörenden (landwirtschaftlichen) Betrieb. Die Registrierung bietet ihr in dieser Situation vor allem den Vorteil, bevorzugt an Beschäftigungsprogrammen partizipieren zu können und damit zum Beispiel auch, an ggf. neu aufgelegte, günstigere Kredite herankommen zu können, die dann nicht zur Betriebsgründung, sondern zur Ausweitung eines bestehenden Betriebes (formell auch in Form der Aufnahme einer weiteren Sparte) verwendet werden.

Im politischen System sind Frauen vor allem im **nationalen Parlament** recht gut vertreten und dies mit steigender Tendenz. Lag ihr Anteil bei den Wahlen 2019 noch bei 32%, so stieg ihr Anteil zuletzt bei den Wahlen vom Oktober 2024 auf 38% (vgl. AA 2025). Das sind immerhin fast sechs Prozent mehr als im aktuellen Deutschen Bundestag (mit 32,4%). Allerdings mussten die Listen für die Parlamentswahlen in Usbekistan auch schon 2019 mindestens zu 30% weibliche Kandidaten aufweisen. Die neue Verfassung legt inzwischen sogar fest, dass Frauen und Männer gleiche Rechte beim Management von gesellschaftlichen und staatlichen Aufgaben haben.[13] Zudem verlangt ein neues Gesetz vom Dezember 2023 (LRU-883) einen Frauenanteil auf Kandidatenlisten von jetzt 40% (UNDP 2024)

Weniger gut repräsentiert sind Frauen im Oberhaus des Parlaments; gar nicht unter den Präsidenten der *Oblaste*. Auch ist im gegenwärtigen Kabinett von Mirziyoyev lediglich eine Frau als Ministerin vertreten, daneben amtiert Zulaykho Bakhriddinovna Makhkamova als eine von vier stellvertretenden Premierministern.

Weniger große Unterschiede zeigen sich im Bereich der **Bildung**. So beträgt die Alphabetisierungsrate aufgrund der massiven Bemühungen der Sowjetunion im Bildungsbereich

[13] "Article 58 of the new version of the Constitution of the Republic of Uzbekistan stipulates equal rights of women and men, the state provides equal rights and opportunities to women and men in the management of society and state affairs, as well as in other areas of society and state life" (UNDP 2024a).

annähernd 100%. Die Dauer des Schulbesuchs unterscheidet sich (2022) mit 11,7 Jahren für Mädchen und 12,1 Jahre für Jungen nur unwesentlich (ebd.).

Kinderheiraten sind mit nur noch 0,2% (Mädchen unter 15 Jahren) fast ganz verschwunden und von allen 18-jähigen Mädchen waren zuletzt geschätzt nur noch 3,4% bereits verheiratet (CIA 2025 für 2022).

Häusliche Gewalt stellt allerdings weiterhin ein Thema dar, das in der Literatur vielfach erwähnt wird und auch in Hintergrundgesprächen über die neueren gesellschaftlichen Entwicklungen in Usbekistan immer wieder zur Sprache kommt. In einem UNDP-Bericht von Ende 2024 wird von rund 40.000 berichteten Fällen pro Jahr von "gender based violence" gesprochen. Fast 28.000 Frauen hätten allein in den ersten sieben Monaten von 2023 um Schutz gebeten. Vor allem Familienangehörige seien wichtige Täter*innen, allen voran Ehemänner und Schwiegermütter (Ameresekere 2024). Der Autor des Berichts verweist allerdings zugleich auf die neuere rechtliche Entwicklung, nach der durch ein am 11. April 2023 vom Staatspräsidenten unterzeichnetes Gesetz häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder endlich als Straftat und sogar als Offizialdelikt (*standalone offense*) eingestuft worden sei unter Einbezug von psychologischer und ökonomisch basierter Gewalt (ebd.). Das Gesetz erhöht das Strafmaß für sexuelle Gewalt einschließlich von Gewalt gegen Kinder. Auch sexuelle Belästigungen und *Stalking* werden unter Strafe gestellt. Mit Blick auf die gesellschaftliche Partizipation sei darauf hingewiesen, dass beim Zustandekommen des Gesetzes Menschenrechtsaktivistinnen mitwirken konnten, auch wenn ihre Vorschläge nicht durchgängig berücksichtigt wurden (vgl. HRW 2024).

Abb. 5: Die Bedeutung der *Mahalla* als Stadtteilstruktur ist so groß, dass sogar wichtige Zugangsstraßen in Großstädten auf Begrüßungstoren mit dem jeweiligen Namen bezeichnet werden; hier in Taschkent die *Mahalla Amir Timur* (= *Tamerlan-Mahalla*).

Einer UNFPA-Studie aus dem Jahre 2022 widmet sich der Frage nach den **Bedingungen**, unter denen Frauen arbeiten. Diese seien zuletzt deutlich verbessert worden was z. B. vormals häufige Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt gegen Frauen beträfe. Viele Betriebsmanager würden sich um Veränderungen bemühen, allerdings fehlten noch konkrete Strategien, die sich aus den durchaus neuen Leitbildern der Unternehmen ergeben müssten. Zudem gäbe es noch zu wenige Daten zu Genderaspekten in Betrieben (UNFPA 2022).

Der ***Mahalla*** als institutionalisierter Nachbarschaftsorganisation sowohl in Dörfern als auch Stadtquartieren und ihrem Leitungsgremium kommt im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt wie auch Konflikten bis hin zu Gesetzesverstößen allgemeiner Art eine wichtige Rolle zu. Hier sollen durch die soziale Kontrolle die häusliche Gewalt und sonstige konfliktträchtige Situationen eingedämmt werden. Entsprechend sind neben den Vorsitzenden der Nachbarschaftskomitees auch Sozialarbeiter*innen unmittelbar mit Maßnahmen zur Eindämmung gerade auch der häuslichen Gewalt befasst.

Darüber hinaus kümmert sich die *Mahalla* in Gestalt ihres Vorstandes auch um die Unterstützung junger Leute bei der Arbeitssuche, die Zuteilung von Sozialleistungen und sogar den Kreditzugang für Gewerbetreibende.

3. Frauen als Inhaberinnen von Unternehmen

3.1 Zur Situation von Unternehmerinnen, ihrer Unterstützung durch den Staat und die internationale Entwicklungszusammenarbeit (EZ)

Die Übersicht der Weltbank zu „*Women, Business and Law*" von 2024 sieht innerhalb der Wirtschaft Usbekistans vor allem drei Barrieren, die insbesondere das wirtschaftliche Empowerment von Frauen behindern: (i.) die verfasste rechtliche Situation von Frauen (die offensichtlich nicht so gut ist, wie die Verfassung es garantieren soll); (ii.) die politischen Instrumente, die die Umsetzung der Rechte von Frauen unterstützen sollen, sowie (iii.) die Realität, unter der diese Rechte sich praktisch darstellen (World Bank 2024b).

Um die Situation konkreter zu erfassen, hat die Weltbank "*legal framework indices*" erstellt, mit denen die verschiedenen Bedingungen wirtschaftlicher Tätigkeit und die ökonomische Situation von Frauen allgemein erfasst werden sollen. Dabei wurden für zehn Indikatoren jeweils drei Bewertungsbereiche festgelegt, (i.) der gesetzliche Rahmen (*legal framework*), (ii.) der Unterstützungsrahmen (*supportive framework*) sowie – deutlich nachrangiger – (iii.) die Expert*innenbewertung (*expert opinions*). Die Ergebnisse werden im internationalen Kontext betrachtet und mit dem globalen Durchschnitt sowie dem Durchschnitt für Europa und Zentralasien verglichen.

Für den ersten Bereich, den **gesetzlichen Rahmen**, liegt Usbekistan bei 75 von 100 Punkten. Das ist besser als der Weltdurchschnitt (64,2 Punkte), aber etwas unterhalb des europäischen und zentralasiatischen Mittelwertes (77 Punkte). In fünf von zehn Bereichen schneidet die aktuelle Gesetzgebung zumindest mit Blick auf Frauen besonders gut ab (100 Punkte): die Mobilitätschancen, der gleiche Lohn, die Heiratsbedingungen, die Kinderversorgung und der Zugang zu produktivem Kapital (*assets*). Im Durchschnitt liegen die Regelungen zu Arbeitsplätzen, unterdurchschnittlich (50 Punkte) rangieren Elternschaft (*parenthood*, d. h. wer sich tatsächlich um Kinder kümmert und was der Staat dazu beiträgt), weibliches Unternehmertum sowie die Alterssicherung (*pensions*)[14]. Ganz am Ende (25 Punkte) rangiert die Sicherheit (u. a. Schutz vor häuslicher Gewalt oder sexuellen Belästigungen).[15]

Aus unserer Sicht sind die Indizes insgesamt recht gut begründet, die Fragen zum Unternehmertum sind allerdings zum Teil wenig angemessen. Einerseits wird vermerkt, dass Frauen betriebliche Aktivitäten genauso wie Männer ausüben können und jegliche Diskriminierung beim Zugang zu Krediten untersagt ist. Andererseits sind die beiden anderen Fragen jedoch vor dem Hintergrund der weltweiten Realitäten wenig aussagekräftig: nämlich das Vorhandensein formeller Gender-Quoten in Unternehmensvorständen und ein gendersensibles

[14] Dass das System der Altersversorgung (in der Ex-Sowjetunion allgemein unter dem Begriff der Pensionen geführt) gesetzlich offenkundig zumindest bis vor kurzer Zeit wenig detailliert geregelt war, bedeutet in der Praxis aber keine grundsätzliche Benachteiligung von Frauen, da diese ebenso wie Männer zu 100% pensionsberechtigt waren und sind – zumindest als Arbeitnehmerinnen (vgl. UN Women 2024).

[15] Befragungen und Auswertung der Weltbank-Studie wurde vor Verabschiedung des neuen Gesetzes gegen häusliche Gewalt durchgeführt.

Ausschreibungswesen. Beides gibt es bisher in Usbekistan nicht und ist bekanntlich auch in Deutschland und in vielen anderen Ländern inexistent.

Im zweiten Bereich, dem **Unterstützungsrahmen**, rangiert Usbekistan insgesamt im Weltvergleich sehr hoch mit 55,8 von 100 Punkten gegenüber lediglich 39,5 (Welt) und sogar Europa und Zentralasien (51,3 Punkte). Hierbei kommt ganz besonders die Förderung des weiblichen Unternehmertums zum Tragen. So liegen erstens nach Angabe nationaler Quellen detaillierte Daten zu diesem Unternehmertum vor, da die nationale Statistik eng gender-disaggregierte Daten erhebt.[16] Zweitens, und dies wurde bereits durch unsere Studie von 2022 festgehalten und nun erneut bestätigt, gibt es in großem Umfang seitens des Staates Programme, die z. B. Unternehmerinnen den Zugang zu Krediten vereinfachen und ihre allgemeine Handlungsfähigkeit (etwa durch Beratung und Fortbildungsangebote) sowie ihr Empowerment unterstützen. Und sogar dort, wo wie bei der Altersversorgung die rechtlichen Bedingungen (noch) nicht hinreichend klar sind, führt die staatliche Unterstützung zum Höchstpunktestand.

Was aber im Indizes-Ergebnis der Weltbank noch völlig fehlt, sind positive Bewertungen für **Unterstützungsmechanismen**, die Frauen bei der Entscheidung über eine Aufnahme von (bezahlter) Arbeit helfen. Dabei wird unterstellt, dass Frauen Schwierigkeiten mit der Familie haben, wenn sie eine (selbständige) Arbeit aufnehmen wollen. Unsere Befragungen ergaben, dass zumindest die von uns erreichten Frauen keine familiären Probleme bei der **Aufnahme von Arbeit** und dem weiteren Aufbau ihrer Firmen hatten, was vormals immer aufgrund der zugewiesenen Rolle bei Kindererziehung und Haushaltsführung als ein erhebliches Problem angesehen wurde. Man muss zudem festhalten, dass die geringen Durchschnittslöhne bei permanent steigenden Lebenshaltungskosten (nominell gegenwärtig rund 10% Inflation) in vielen Familien die Entscheidungsfrage klar beantworten lassen: Soll die "Hausfrau" eine bezahlte Arbeit annehmen, einen eigenen Betrieb aufmachen oder nur alleine ihre Rolle als Mutter spielen, muss hier klar im Sinne der Notwendigkeit, zuverdienen zu müssen, beantwortet werden.[17]

Allerdings zeigt eine neue UNDP-Studie auch, dass die weiterhin wichtige Haushaltsführung das größte Hemmnis für Frauen ist, die sehr viel stärker als Männer in diese Tätigkeit eingebunden sind und auch stärker als Frauen in einigen Nachbarländern (UNDP 2025).

Dabei ist jedoch ein Hinweis der ADB (2024b: 4) nur bedingt zutreffend, „Uzbek women entrepreneurs are driven to entrepreneurship generally as a way out of unemployment and are mostly involved in low-return service activities such as retail trade of food and non-food items, bakery and cooking and sewing and tailoring“. Die verwendete Quelle bezieht sich auf eine UNDP-Studie aus dem Jahre 2017, als die Aussage noch für viele beteiligten Frauen zutreffen gewesen sein mag. Inzwischen hat sich die Situation jedoch grundlegend verändert, weil z. B. im landwirtschaftlichen Bereich durch Gewächshäuser und intensivierte Viehhaltung durchaus auskömmliche Einkommen erzielt werden (vgl. Bliss 2022). Unsere Interviews zeigen, dass viele Frauen in der Tat mit einem Mikrokredit in den Jahren um 2015 angefangen haben, aber heute aus

[16] Im ILO-Bericht 2023 (S. 10f.) wird allerdings die Qualität der Datensituation und -erhebung in Usbekistan eher kritisiert und mehr Transparenz eingefordert.

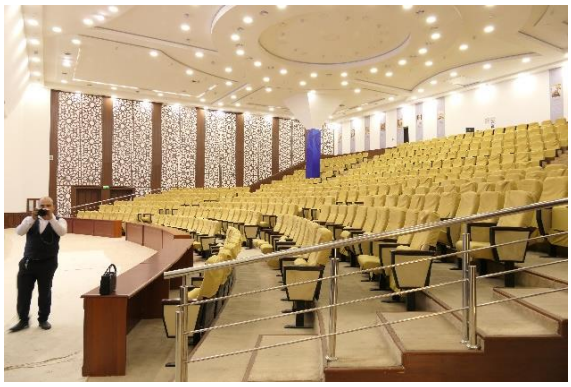
[17] Eine sozio-ökonomische Situation, wie im Rahmen des INEF–BMZ-Forschungsvorhabens auch in anderen Ländern angetroffen wurde, beispielsweise in Ghana.

ihrem „Einfrauenbetrieb“ in der Regel Kleinunternehmen mit eigenen Mitarbeiter*innen geworden sind, in einzelnen Fällen durchaus auch mittlere Unternehmungen.[18]

Die üblichen **Kreditgrößen** haben in der Regel heute 2.000 bis 10.000 US$ erreicht, wobei die Obergrenze durchaus offen ist. Im Angebot etwa einer Kredittranche der European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), die seit 2020/2021 über die Ipoteka-Bank vergeben wird, wird „*women micro*“ definiert durch Darlehen bis 30.000 US$, „*women small*“ bis 100.000 US$ und „*women medium*“ bis 300.000 US$ bzw. je nach Potential des Projektes auch bis zu einer Million US$. Bis zum 1. August 2021 erhielten so 56 Frauen zusammen 4,5 Mio. US$, 32 Frauen blieben dabei mit den erhaltenen Darlehen unter 30.000 US$, 14 bei Beträgen zwischen 30.000 und 100.000 US$ und zehn weitere Frauen zwischen 100.000 und 300.000 US$ (EBRD 2022).

Trotz einer Vielzahl von **Fördermaßnahmen** des Staates im Kreditbereich insbesondere auch für junge Unternehmer*innen, z.B. Kreditlinien allein für Frauen als Unternehmerinnen oder Sonderfonds für Ansprechpartner*innen, die in der Praxis ausschließlich weiblich sind wie jene von uns angetroffenen Frauen, die einen 0-Prozent-Zins-Kredit für den Aufbau von Kindergärten bekommen können, wird weiterhin der schwierige Zugang von Gewerbetreibenden zu *Business*-Darlehen beklagt. Neben anderen fördert deshalb ab sofort (Juni 2025) auch die *International Finance Corporation* (IFC) eine Kreditlinie von 50 Mio. US$, die über die *Hamkorbank* zu mindestens einem Drittel an Unternehmerinnen gehen soll (vgl. IFC 2025).

Abb. 6 und 7: Ein staatliches Provinz-Jugendzentrum, in dem neben der Betreuung von Kindern u. a. auch die Kurse der Sparkassenstiftung bzw. heute von *Tadbircor ayol* zur finanziellen Alphabetisierung und Business-Planung stattfinden.



Ein relevantes Problem des gesamten produzierenden Gewerbes in Usbekistan ist, dass die zum Teil noch der Sowjetzeit entlehnten **Standards** und **technischen Regularien** nicht (mehr) den Anforderungen des Marktes entsprechen. So monierte Mitte April 2025 Staatspräsident Shavkat Mirziyoyev, dass mehr als 25.000 Standards und 41 Regularienwerke der Reform bedürften und rund 6.000 von 13.000 Produkttypen auf eine Zertifizierung warteten. Als Beispiel wurde angeführt, dass das Land jährlich für 100 Mio. US$ Babynahrung importieren müsse, aber

[18] In Usbekistan wird unterschieden zwischen Individualbetrieb (1–3 Angestellte), Mikro-Unternehmen (bis 20 Angestellte) und Kleinunternehmen (bis 200 Angestellte) (Tadjibaeva 2019: 1).

Unternehmer*innen, die in diesem Bereich bereits Geld investiert haben, weiter auf ihre Bescheide für die Aufnahme der Produktion warteten (Qalampir 2025).

Bei der **Problematik bezüglich Standards** handelt es sich nicht ausschließlich um ein Problem von Großbetrieben. Solange in den unterschiedlichsten Bereichen z. B. keine Anpassungen an die Anforderungen vorgenommen werden, die z. B. den Export in die Länder der EU zulassen, sind auch Betriebe mit scheinbar einfachsten Angeboten wie Trockenfrüchten bei ihren Exporten auf eine Handvoll Länder wie z. B. Russland angewiesen, deren Importeure damit den usbekischen Unternehmer*innen quasi den Preis diktieren können.

3.2 Der Verband der usbekischen Unternehmerinnen

Der Verband der usbekischen Unternehmerinnen (*Tadbircor ayol*, engl. *Business Women's Association of Uzbekistan,* BWAU) wurde bereits 1991 wenige Monate nach der Unabhängigkeitserklärung vom 20. Juni des Jahres gegründet. Die vier hieran beteiligten Frauen hatten sich das Ziel gesetzt, Frauen wirtschaftlich unabhängig zu machen. Fast 35 Jahre nach der Gründung ist *Tadbircor ayol* überall in Usbekistan mit autonomen Zweigen bis hin in das abgelegene Kashkardarya-Gebiet vertreten. Die 97 Zweige (sowohl auf Ebene der *Oblaste* wie der *Rayons* bzw. großen Städte) haben zusammen rund 90.000 Mitglieder.

Lediglich das nationale Büro in Taschkent wird vom Staat finanziert. Hier direkt im Zentrum der Hauptstadt und mit Blick auf Kulturpalast und Parlament residiert der Verband als einzige auch nach deutschem Verständnis unabhängige Nichtregierungsorganisation (NRO) neben anderen Vereinigungen, die de facto wie z. B. der Usbekische Jugendverband (vgl. Bliss 2022) staatliche Agenturen darstellen, auch wenn sie in Usbekistan von der Verwaltung als zivilgesellschaftliche Organisationen angesehen werden.

Tadbircor ayol muss sich, von dem Büro einmal abgesehen, selbst finanzieren, wobei die Beiträge der regionalen Zweige eher marginal sind und kaum helfen den reinen Bürobetrieb abzudecken. Wichtig sind für den Frauenverband deshalb Kooperationsprojekte mit NROs, internationalen und bilateralen Organisation, von denen in den letzten sechs Jahren insgesamt rund 100 begonnen, durchgeführt oder abgeschlossen wurden. Zu den ausländischen Partnerinstitutionen gehören wichtige Organisationen wie die Asiatische Entwicklungsbank (ADB), die European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), die Islamische Entwicklungsbank, zuletzt auch die World Trade Organisation über ihr internationales Trainingscenter und eben auch die deutsche Sparkassenstiftung für Internationale Kooperation.

Ein dauerhaftes Ergebnis dieser vielen Projekte sind die derzeit rund 200 Trainerinnen und Trainer (letztere mit einem Anteil von rund 10%), die ausgebildet wurden und, selbst Betriebsinhaber*innen, Frauen bei ihrer Tätigkeit als Unternehmerinnen in Form von Fortbildungsangeboten unterstützen. Hierzu gehören allgemeines Betriebsmanagement (v.a. auch Buchführung und Steuerfragen) und die zunehmend wichtiger werdende Qualifikation für erfolgreiche Finanzierungsanträge, wozu vor allem auch Geschäftspläne (*business plans*) gehören, die immer mehr Voraussetzung für einen KMU-Kredit sind (vgl. Bliss 2022).

Zu erwähnen sind zwei wichtige, in anderen Länderkontexten selten angesprochene Angebote der Vereinigung: (i) die Förderung des Managements von weiblich geführten Unternehmungen

zur erfolgreichen Beteiligung an Exportgeschäften und (ii) die Wiedereingliederung von Migrantinnen in die usbekische Wirtschaft. Im ersteren Fall geht es konkret in erster Linie um das Geschäft mit Russland und den benachbarten zentralasiatischen Staaten, aber daneben durchaus auch um den Blick nach Europa, unter anderem auch auf Deutschland.

Bei der zweiten Spezialaufgabe sollen Frauen bei der Aufnahme von eigenständigen unternehmerischen Aktivitäten unterstützt werden, die vormals aufgrund der Armutssituation ihres Haushaltes zur Aufnahme von Arbeit vor allen in Russland, daneben Kasachstan, die Türkei oder sogar Südkorea gezwungen waren, und aus diversen Gründen nun nach Usbekistan zurückgekommen sind. Viele dieser Frauen haben kaum noch Beziehungen zum Land und ihre Unterstützung gilt deshalb auch als Wiedereingliederungshilfe, die auch vom Staat gefördert werden soll.

Box 1: Unternehmungen im Eigentum und/oder unter Management von Frauen in Usbekistan

2020 befanden sich im Land zwischen 14,7% (Namangan *Oblast*) und 33,9% der Unternehmen (Surkhandarya *Oblast*) im Eigentum von Frauen. Besonders hohe Prozentsätze gab es auch für Navoi (30,7%), Karakalpakstan (29,3%), Bukhara (27,5%) und Khorezm (25,8%) (EBRD 2022).

Unter dem Management von Frauen standen 2020 deutlich weniger Unternehmen, 19,5% in Navoi, 14,4% in Karakalpakstan und 13,1% in Tashkent (*Oblast*), aber nur jeweils 7,5% in Ferghana und Kashkadarya (EBRD 2022).

2023 lag der Anteil an Betriebseigentum in der Hand von Frauen landesweit in Usbekistan bei 26%, von Frauen gemanagt wurden landesweit aber lediglich 12% (UNDP 2025). Zum Vergleich; weltweit sind es 34% bzw. 19% und in den Ländern mit oberem mittlerem Einkommen 36% bzw. 21% (ebd.).

Auch im Bereich der wirtschaftsbezogenen Forschung ist die Vereinigung aktiv. So wurde mit Unterstützung von USAID ein Index für weibliches *entrepreneurship* erarbeitet, der nach den realen Gegebenheiten unterschiedlicher Typen bzw. Gruppen von Gewerben fragt und deren Probleme zu typisieren versucht, um dritten Organisationen zu ermöglichen, ihnen gezieltere Unterstützung anbieten zu können.

Die Unterstützungsangebote für die Mitglieder und darüber hinaus auch für andere interessierte Gruppen von Frauen sind wichtiger Bestandteil der Tätigkeit des Unternehmerinnenverbandes. Darüber hinaus versteht sich *Tadbircor ayol* aber auch als wichtiger Lobbyverband für Frauen in der usbekischen Wirtschaft allgemein. Hierzu gehört die Mitgliedschaft der Vorsitzenden des Verbandes im *Special Committee of Entrepreneurship*, in dem auch Vertreter*innen der Industrie und des Handwerks sitzen. Dieses Komitee trifft sich in regelmäßigen Abständen, unter anderem, um über Gesetzesinitiativen zu beraten oder auch Interpretationsfragen abzuklären, wenn sich Gesetze und die ökonomischen Realitäten widersprechen oder es Konflikte zwischen Gesetzen und Ausführungsbestimmungen gibt.

Der Unternehmerinnenverband ist offiziell als Austauschpartner beim usbekischen Ministerium der Justiz registriert und unterhält enge Beziehungen mit dem Innovationsministerium und dem Ministerium für Landwirtschaft. Das Unterstützungsprojekt

für Remigrantinnen erfolgt zudem in enger Abstimmung mit der *Migration Agency under the Cabinet of Ministers*. Neben diesen formellen Arbeitskontakten sind nach Angaben des Verbandes auch die informellen Beziehungen wichtig, etwa zu den Minister*innen selbst.

Eine wichtige Funktion der BWAU ist das Angebot des **Networking** für die Mitglieder. Was Dildora Tadjibaeva in ihrem Beitrag zur Finanzierung von KMU in Usbekistan 2019 noch explizit als ein Problem gerade für Unternehmerinnen darstellte („lack of access to business networks" (2019: 32)), ist heute eine ganze besondere Stärke der nationalen Assoziation, der *Oblast*-Gruppen sowie vieler ihrer Mitglieder. Das Networking geht dabei über Usbekistan deutlich hinaus, wie auf der Zentralasiatischen Geschäftsfrauen-Konferenz am 30. April 2025 eindrucksvoll demonstriert wurde (siehe Abb. 8–9). Viele Frauen haben auch Kontakte zu beispielsweise den benachbarten zentralasiatischen Republiken, insbesondere Kazakhstan und Kirgistan, sowie in die USA oder nach Europa, wo mehrfach Italien, aber auch Deutschland genannt wurden.

Abb. 8 und 9: Firmen-Präsentation und Teilnehmerinnen auf der Zentralasiatischen Geschäftsfrauen-Konferenz am 30. April 2025 in Taschkent.

Networking bedeutet für die organisierten Frauen Mehrerlei: Zum einen geht es um das konkrete Geschäft, indem Frauen z. B. ihre Produktion mengenmäßig zusammenlegen, um etwa hinreichend Seidenrohmaterial liefern zu können. Es geht aber zweitens auch um die Zusammenarbeit zwischen Sparten, etwa die Produktion von Seidenraupen/Kokons mit den Seidenspinnereien, -webereien und -färbereien. Diese Kooperation beschränkt sich allerdings nicht auf Frauen und zielt möglicherweise nicht einmal primär auf diese ab. Ein dritter wichtiger Bereich sind die sozialen Beziehungen zwischen weiblichen Unternehmerinnen, wobei in lockerer Atmosphäre bei Tee und sicher oft auch Essen vor allem praktische Erfahrungen ausgetauscht werden. Dies gilt auch zwischen den Frauen individuell oder im Rahmen ihrer Organisation für den Austausch mit den Vertreter*innen der zuständigen Förderstellen, von denen viele im Bereich der expliziten Frauenförderung auch ausschließlich von Frauen besetzt sind. Hier geht es primär um konkrete Anliegen, jedoch findet ein solcher Austausch in Usbekistan nicht zwingend im Büro der Beraterin statt, sondern auch bei den Geschäftsfrauen im Betrieb.[19]

[19] Anders ist z. B. der Hinweis einer Unternehmerin nicht zu interpretieren, „die Frau XYZ (von der *Rayon*- oder *Oblast*-Behörde) kennt meinem Betrieb sehr gut, sie war schon so oft bei mir".

3.3 Fallbeispiele: 35 von Frauen geleitete Unternehmen

3.3.1 Zwei von Frauen geleitete „Mittlere Unternehmen“ bzw. Unternehmensgruppen und eine „typische“ Kleinunternehmerin

Der Seidenverarbeitungsbetrieb "Kumish Tola" im Oblast von Samarqand

Diese 1999 gegründete Fabrik beschäftigt sich mit der Seidenproduktion und -verarbeitung über fast die gesamte Wertschöpfungskette der Seide. Etwa 4.000 Frauen und 1.000 Männer im *Rayon* und darüber hinaus erhielten zur Zeit unserer Untersuchung (Ende April 2025) durch das Gros der 200 festen Fabrikarbeiterinnen die Eier von Seidenraupen nach Hause gebracht. wo sie in den bäuerlichen Kleinbetrieben bis September zu Raupen werden. Die Raupen werden durchgehend mit den im Umland reichlich verfügbaren Maulbeerblättern gefüttert, bis sie sich in den gewünschten Seidenkokons verpuppen. Die jeweils 50 bis 100 kg wiegende „Ernte“ an Kokons wird wiederum durch das feste Team der Fabrik abgeholt, wofür die Produzent*innen je nach abgelieferter Menge in der Regel drei bis vier Mio. Som erhalten, sehr grob gerechnet also im Durchschnitt 250 US$.

Abb. 10 (*links*): In diesem Raum befinden sich vier niedrige Tische mit den Seidenraupen inmitten der Maulbeerbaumblätter.

Abb. 11 (*rechts*): Die bereits von den Kokons entwickelten Fäden werden hier zu mehreren verzwirnt.

Für die Bauernfamilien fallen dabei kaum Kosten an. Zu den Räumlichkeiten und dem Aufwand gehören abgetrennte, geschützte Räumlichkeiten sowie darin mehrere große Tische (ggf. Holzplatten auf Untergestellen) für die Raupenaufzucht, dazu eine Menge an Handarbeit, d. h. Schneiden und Transport der Äste von den Maulbeerbäumen sowie tägliches „Füttern“ der Raupen mit den Blättern. Diese Arbeit findet in der Regel in Arbeitsteilung statt. Männer beschaffen die Zweige, die Frauen und alle jüngeren Familienmitglieder achten darauf, dass die Raupen immer frische Blätter nachgelegt bekommen.

Wenn ab September die Verarbeitung der Kokons beginnt, ist die Fabrik mit ihren rund 200 festen Angestellten, davon 90% Frauen, monatelang ausgelastet, um aus den Kokons die

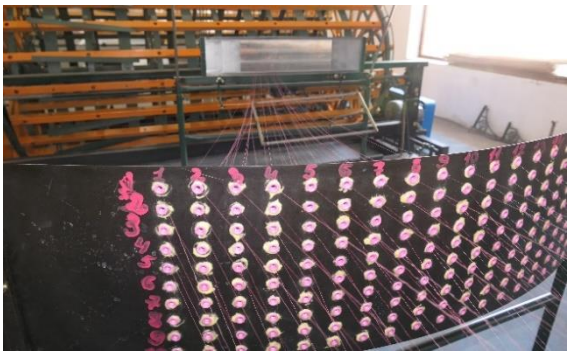
Seidenfäden abzuspulen und diese zu festeren Fäden zu verarbeiten.[20] Aus der Seide wird von „*Kumish Tola*“ eine breite Palette von Seidenprodukten hergestellt (Abb. 10–13).

Die Eigentümerin und Managerin der Fabrik hat ihren anfänglichen Fokus auf Seidengarn und das Weben von Seidenstoffen im Laufe der 26 Betriebsjahre laufend ergänzt. Dazu gehört die Art der Weberei, die auch die berühmten Ikat-Stoffe[21] mit ihrem typischen „Flammendekor“ umfasst, naturfarbene Seiden, die von einer Färbemeisterin laufend um neue Farbtöne und -kombinationen erweitert werden, ferner die Teppichknüpferei aus Seide und zuletzt auch die Herstellung von Bett- und Kissenbezügen aus Seide sowie von Schlafdecken, die mit einer ebenfalls im eigenen Betrieb angefertigten Seidenwatte ausgefüttert werden. Um dem modernen Markt in Zentralasien gerecht zu werden, bietet *Kumish Tola* auch Geschenksets in aufwendiger Verpackung an, die sich z. B. als Hochzeitspräsente eigenen. In einem russisch- und englischsprachigen Katalog präsentiert die Fabrikbesitzerin dem Großhandel dieses breite Sortiment (siehe Anlage 2). Die Fabrik liefert allerdings auch Rohseidenfäden oder gefärbte Garne an die weiterverarbeitende Industrie.

Neu im Portfolio des Betriebes, allerdings sehr untergeordnet, ist ein kleiner Gewächshauskomplex sowie ein jährlich auf biologischer Grundlage bestelltes Weizenfeld. Beides dient vorrangig der Motivation der eigenen Mitarbeiter*innen, die von den eigenen Produkten der Firma profitieren, so in Form der typischen lokalen Brotlaibe (siehe Abb. 22), natürlich auch in der Firma selbst gebacken. Außergewöhnlich scheint diese Form der Gratifikation in Usbekistan nicht zu sein (siehe unten).

Abb. 12 (*links*): Die bereits mehrfach verzwirnten Seidenfäden werden hier noch einmal mit dem Faktor 150 auf den Endfaden aus 600 bis über 1.000 Einzelfäden verzwirnt.

Abb. 13 (*rechts*): Das Endprodukt, ein rot gefärbter seidener Bettbezug im Großhandelspreis von ca. 150 US$ (s. Anlage 2).



Eine Unternehmerin mit breiter Aufstellung

Während die beschriebene Seidenfabrik die „einzige“, wenn auch von der Größe her herausragende Firma im Management der in unsere Studie eingeschlossenen Unternehmerinnen ist, engagiert sich eine andere Frau gleich in fünf zum Teil sehr unterschiedlichen Bereichen. Auch

[20] Dünne Garne umfassen 20, 30 und mehr einfache Seidenfäden aus den Kokons, Garne für Seidenteppiche bestehen je nach Qualität der Teppiche auch aus 800 bis 1.200 der originären Seidenfäden von den Kokons.

[21] Zu diesem technisch aufwendigen Färbe- und Webverfahren vgl. Larsen (1976).

wenn ihr größtes Unternehmen, eine Bauteile-Fabrikation mit rund 110 Angestellten, in den Gesprächen eher spät und insgesamt eher beiläufig zur Sprache kommt. Im Mittelpunkt des Besuchs steht ihr Restaurant oder Ressort an einem stark sprudelnden Bach, im Internet als Fischrestaurant angegeben. Mit einem Dutzend Angestellten werden vor allem am Wochenende und zu Feiertagen an etwa 25 landesstypischen Speisepavillons entlang des Baches (siehe Abb. 14–15) Gäste bewirtet, die bis aus Taschkent und Samarqand (jeweils 60 bis 90 km Entfernung) anreisen. Es gibt für Festlichkeiten einen kleinen Festsaal, im Winter auch ein Dutzend geschlossene Räume für kleine Gesellschaften, alles in einem aufwendig arrangierten kleinen Park entlang des kleinen, mehrere Wasserfälle bildenden Bachlaufes. Für Kinder stehen ein paar einfache Spielgeräte zur Verfügung. Demnächst soll das Restaurant um ein kleines Hotel erweitert werden.

Neben ausgebildeten Köch*innen, die bis zu 6 Mio. Som (= 420 US$) im Monat erhalten, sind Serviererinnen tätig, die landesüblich nach Umsatz bezahlt werden, in diesem Fall in Höhe von 5%, während sie in Taschkent zumeist 10% erhielten und damit durchaus auf 1.000 US$ im Monat kämen, mehr als das Elffache des Mindestlohnes. Hier sind es eher 3–4 Mio. Som oder 210–280 US$.

Neben diesem Restaurant betreibt die durch den Staatspräsidenten ausgezeichnete Unternehmerin eine kleine Textilfabrik, die 20 Frauen beschäftigt. Ferner gehört ihr ein Haarsalon, ein Fitnesszentrum und, was wir insgesamt in unserem kleinen Sample gleich dreimal antrafen, ein kleines berufliches Ausbildungszentrum, in diesem Fall für „*medical care*“, in etwa eine Basis-Schwesternausbildung über drei Monate, was offenbar in Usbekistan derzeit staatlich gewünscht ist und deshalb gefördert wird. Schließlich besitzt die Unternehmerin sechs Hektar Obst- und Ackerland sowie einige Gewächshäuser, die speziell für den Betrieb des Restaurants liefern. Und um demnächst eine im Land einträgliche Bienenhaltung beginnen zu können, nimmt die Unternehmerin bereits heute an einem Kurs über Bienenhaltung teil.

Weniger interessant für sie selbst scheint ihre größte Investition zu sein, die die Interviewpartnerin 2019 mit einem Kredit von 35 Mrd. Som oder 2,45 Mio. US$ getätigt hat, einem Betonwerk-Stahlbau-Unternehmen, das für den Tief- und Kanalbau vorgefertigte Teile herstellt. Unter den 110 Mitarbeitenden sind 24 Frauen. Die Löhne beginnen bei 2 Mio. Som (= 140 US$) für unqualifizierte Kräfte, für Facharbeiter*innen bei bis 7 Mio. Som (490 US$) und für Ingenieure zwischen 10 und 15 Mio. Som (700 bis 1.050 US$). Es gelten die staatlichen Vorgaben für den formellen Beschäftigungsbereich.

Abb. 14 und 15: Fischrestaurant: An dem sprudelnden Bach sind in einem kleinen schattigen Park 25 typisch usbekische Speisepavillons eingerichtet.

Ein „50-Prozent-Unternehmen" in der Milchwirtschaft

Während die beiden bisher beschriebenen Unternehmen bzw. Unternehmungen deutlich über dem durchschnittlichen Niveau liegen, was Umfang der Tätigkeiten und Anzahl der Mitarbeitenden betrifft, soll im Folgenden eines jener deutlich dominierenden Kleinunternehmen angeführt, werden, das in Usbekistan vom Typ her deutlich unter den von Frauen geleiteten Betrieben dominiert. Manche sprechen von einem 50-Prozent-Unternehmen, weil die Hälfte aller von Frauen betrieben Unternehmungen in etwa in diese Kategorie fallen.

Die Unternehmerin, in einem bescheidenen Milchkühe-Bauernhof aufgewachsen, hat sich nach ihrer Scheidung mit etwas Eigenkapital und einem recht bescheidenen ersten Kredit von zunächst 33 Mio. Som (= 2.310 US$) selbständig gemacht und im elterlichen ländlichen Wohnhaus einen milchverarbeitenden Betrieb eingerichtet. Hierfür hat sie den Fortbildungskurs der SKS besucht und daraufhin zügig das Darlehen erhalten (vgl. Bliss 2022). Zwischen 2019 und heute kamen weitere Kredite hinzu, die stets sehr zügig, oft in weniger als 12 Monaten abgezahlt wurden, so dass sie heute mit halbwegs modernem Gerät rund 1.000 l Milch am Tag verarbeiten kann. Hierfür beschäftigt sie vier Frauen aus der Nachbarschaft. Die letzte Investition war ein Chevrolet Mini-LKW, der ihr gestattet, ihre Erzeugnisse wie Frischmilch, Joghurt, *Kaymak* (Schichtsahne) und vor allem körnigen Frischkäse (*Tworog*) bis in die nächsten urbanen Zentren zu vertreiben, was ihr einen gleichbleibenden Milchumsatz und deshalb neben dem Absatz auch eine garantierte, weil vertraglich feste Milchzulieferung beschert.

Die Mitarbeitenden sind noch nicht formell beschäftigt, aber der Betrieb selbst ist formalisiert und zahlt regelmäßig 12% Steuern an den Staat, was der Eigentümerin eine Urkunde seitens der Finanzbehörden eingebracht hat. Ihr Engagement auf Ebene des Verbandes der milchverarbeitenden Industrie hat ihr zudem einen Orden des Staatspräsidenten eingebracht. Die vier Mitarbeiterinnen arbeiten nach den Landesregeln 40 Stunden in der Woche, bekommen einen Monat im Jahr Urlaub und einen durchschnittlichen Lohn von 3–3,5 Mio. Som (= 210–245 US$) im Monat.

Abb. 16 (*links*): Die Gerätschaft des milchverarbeitenden Betriebs ist auf eine tägliche Menge von 1.000 l ausgerichtet.

Abb. 17 (*rechts*): Kühlraum mit Eimern, in denen *Kaymak* und *Tworog* für die Auslieferung gesammelt werden.

3.3.2 Unternehmensalltag und -herausforderungen

Herkunft der Unternehmerinnen und die Betriebsgründung

Die meisten der befragten Frauen stammen aus ländlichem Milieu und sind weiterhin und unabhängig von der Größe ihres Betriebes im ländlichen Raum tätig. Einige sind durch Ausbildung und Heirat in eine Stadt gezogen, andere sind hier geboren und aufgewachsen. Kaum eine befragte Geschäftsfrau hat einen Betrieb geerbt. Die meisten Unternehmungen sind zudem erst nach der Unabhängigkeit 1991 gegründet worden. Mehr als zwei Drittel der Frauen waren eine Zeitlang auf kleinem Niveau tätig oder haben nebenbei abhängig gearbeitet. Einige wenige sind weiterhin vor allem in staatlichem Dienst tätig, z. B. als Lehrerin.

Typisch für einen Einstieg im Bereich der Textilverarbeitung/Schneiderei ist der Kauf einer Nähmaschine vom Lohn aus einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis oder der eigenen Landwirtschaft, wobei mit den Einnahmen aus dem neuen Job und ggf. kleineren Krediten sofort zusätzlich investiert und weitere Personen eingestellt wurden. Einige der Befragten haben vor Kreditaufnahme an den Fortbildungskursen der SKS teilgenommen. Drei von ihnen sind jetzt selbst als Multiplikatorinnen in diesem Bereich für *Tadbircor ayol* tätig.

Einige Frauen in unserem Sample, die ein Minimum an landwirtschaftlicher Vorerfahrung hatten (was erstaunlicherweise aber nicht durchgängig der Fall war), konnten in den letzten beiden Jahrzehnten auf Antrag beim *Rayon* staatliches Land erhalten, das im Zuge der Auflösung der Staatsbetriebe (*Sovkhosen*) bzw. der nominellen Kollektivfarmen (*Kolkhosen*) frei geworden war.[22] Mit bis zu 100 ha zugeteiltem Ackerland konnte eine Frau auf diese Weise einen Großbetrieb (für lokale private Verhältnisse) auf die Beine stellen. Da allerdings immer wieder Fälle aufgetreten sind, wo die vergebenen Flächen wieder von der Verwaltung aufgrund „weicher“

[22] Dass bei solchen Vergaben gute Beziehungen zu Vertreter*innen des Staates notwendig sind, zumindest vor 2016, ist sehr wahrscheinlich.

Vertragslage zurückgefordert wurden, hat die betreffende Unternehmerin auf größere Investitionen verzichtet und lässt ihren Acker durch Lohnkräfte mit eigenem Gerät bearbeiten.

Zum Aufwand und der in vergleichbaren Ländern sehr kritisierten Bürokratie bei einer **Betriebsgründung** äußern sich nahezu alle Frauen positiv, d. h. man habe diesbezüglich wenig zu beklagen. Dies liegt daran, dass sich hier die staatlichen politischen Prioritäten, Beschäftigung vor allem bei Frauen und jungen Leuten zu fördern, praktisch bemerkbar machen. Einerseits rangiert Usbekistan in der Liste der von der Weltbank bezüglich allgemeiner Unternehmensbedingungen gelisteten Staaten nur auf dem 69. Rang (World Bank 2020, keine neueren Daten eingestellt). Dies liegt u. a. an der Dauer von Baugenehmigungen bzw. den Exportbedingungen. Andererseits liegen für Unternehmer*innen die Bedingungen zum Start eines Unternehmens nahezu an der Weltspitze (96,2 von 100 Punkten): Insgesamt sind nur drei Stellen zu kontaktieren, das Verfahren dauert genau drei Tage (dagegen 246 Tage für eine Baugenehmigung), die Kosten sind minimal und Vorgaben zum Minimumkapital gibt es nicht (World Bank 2020a, 2020b).

Der Zugang zu Krediten

Der Zugang zu Krediten gestaltet sich für alle Kleinst- und Kleinunternehmer*innen in Usbekistan weiterhin schwierig, obwohl es staatliche Förderprogramme gibt, die überdurchschnittlich gute Konditionen einräumen. Es gilt aber weiterhin, was sich bereits während unserer Studie von 2022 als grundlegendes Problem darstellte: Bei einem durchschnittlichen „freien" (d. h. nicht-subventionierten) Zinssatz zwischen etwa 22 und 35%p.a. ist von einem leichten Zugang zu Krediten insbesondere für landwirtschaftliche Zwecke kaum zu sprechen, auch wenn die Inflation 2025 zwischen 10 und 12% liegen dürfte und sogar Zinsen auf Geldeinlagen im Juni zwischen 21 und 22% Zinsen erbrachten (vgl. MB 2025).

Kaum eine Unternehmerin aus unserem Sample hat derzeit einen solchen „**Marktkredit**" laufen, auch wenn eine der Interviewpartnerinnen darauf verwies, dass sie 28% Zinsen derzeit gerne zahle, weil sie eine gute Investitionschance gesehen habe und der Kredit dafür sofort verfügbar gewesen sei, während ihr die Gelegenheit bei Suche und Bearbeitungszeit für einen eventuellen Förderkredit sicher entgangen wäre.

Die meisten befragten Frauen gaben dagegen an, dass es durchaus möglich sei, deutlich **günstigere Kredite** zu erhalten, die zurzeit oft bei 13% Zinsen lägen, was in etwa auch der Zentralbankzinssatz sei. Für die wenigen „mittleren" Unternehmen in unserem Sample, die z. B. in Gebäude investieren würden, seien noch etwas günstigere Kredite erhältlich. Einzelne Förderprogramme würden sogar ganz auf Zinsen verzichten, was zuletzt für die Investition in Kindergärten gegolten habe.

Wie 2022 galt, gilt auch 2025, dass, um von **staatlichen Förderprogrammen** profitieren zu können, die Investitionspläne der Kreditnehmer*innen und entsprechend ihre Kreditwünsche genauestens mit den staatlichen Programmen korrespondieren müssen. Vor allem der Normalfall in der Landwirtschaft kommt dabei offensichtlich zu kurz, die Beschaffung von Gerätschaft auf Darlehensbasis. Wer einen Schlepper oder andere dringend benötigte Gerätschaft kaufen will und dies auf Basis eines Kredits zu marktüblichen Konditionen und in der Landwirtschaft üblichen längeren Laufzeiten von z.B. 36 oder gar 60 Monaten möchte, kann dies bei einem mittleren Zinssatz von 28–30% wirtschaftlich kaum verantworten.

Abb. 18: Bankfiliale in der Hauptstadt Taschkent. Es gibt heute in Usbekistan 35 Geschäftsbanken, davon allerdings noch zehn in staatlicher Hand, die über 69% des Kapitals verfügen und 73% der Kreditvolumina vergeben (Dubko 2023).

Weiterhin gilt ebenfalls 2025, dass es zu den staatlichen Förderprogrammen wenig öffentlich zugängliche Informationen gibt, zumindest ist es für nicht organisierte und nicht gut vernetzte Betriebe schwierig, Details zu den Maßnahmen zu erhalten. Daher ist die Weitergabe von Informationen durch *Tadbircor ayol* für ihre Mitglieder ein ganz wichtiger Service, der auch ein wichtiger genannter Grund für die rasanten Mitgliederzuwächse bei der Frauenorganisation sein dürfte.

Hinzu kommt, dass das Management der offensichtlich zahlreichen staatlichen Förderprogramme weiterhin zumindest teilweise unzulänglich ist. Neben der fehlenden Transparenz ist es die Mittelverfügbarkeit der einzelnen Programme, dass Anträgen keine Mittel mehr gegenüberstehen, dass die Fristen für die Nutzung der Programme und damit für Anträge zu kurz sind, und trotz Verbesserungen bei der Kundenfreundlichkeit des Bankpersonals sich immer noch Interviewpartnerinnen darüber beklagen müssen, dass Absagen für Kreditanträge teilweise ohne Begründung erteilt werden. Aus den genannten Gründen bezieht sich der einzige nahezu durchgängige Verweis auf Probleme bei den befragten Geschäftsfrauen auf den Kreditzugang in Usbekistan allgemein.

Die einzelnen Betriebssparten

Usbekische Geschäftsfrauen sind in nahezu allen Bereichen der nationalen Ökonomie vertreten. In unserem Sample liegen diese, bezogen auf die Beschäftigten, größenmäßig zwischen der Seidenmanufaktur mit 200 festen Mitarbeiter*innen und 4.000 Zuarbeitenden und einem Dreipersonen-Landwirtschaftsbetrieb, wobei diese drei Personen alle aus der eigenen Familie kommen. Die Sparten – hier bestätigen die Vertreterinnen von *Tadbircor ayol* eine gewisse Repräsentativität unseres Samples – bewegen sich vor allem in den folgenden Bereichen:

- Sehr häufig genannt wurde die **Landwirtschaft**, hier zwischen einem breit aufgestellten Gartenbau- und Milchverarbeitungsbetrieb mit 20 Beschäftigten sowie Hunderten von Frauen, die in Kommission Blumen-Strecklinge zur Vermehrung erhalten und dem „typischen“ Agrarbetrieb, der zwischen fünf und mehr als 100 ha Ackerland vom Staat erhalten hat und mit bis zu einem Dutzend Angestellten tätig ist,

etwa neben Baumwolle, Weizen oder Bohnen im sich derzeit entwickelnden Anbau von Lavendel.

- Nur als Zusatzbetrieb zur Landwirtschaft in mehreren Fällen angeführt wurde die ***Tierhaltung***, vor allem von Milchkühen und Schafen. Hier gibt es selten mehr als ein oder zwei zusätzliche Mitarbeitende neben der Familie. Der Einstieg in die Tierhaltung ist in mehreren Fällen Resultat der Seminare seitens der SKS, der damit erleichterten Kreditaufnahme und der Verselbständigung einer mitarbeitenden Bäuerin mit der Tierhaltung zur Unternehmerin.
- Sehr häufig genannt wurde ebenfalls die **Textilverarbeitung**, hier eine Breite zwischen den angeführten 200 (bzw. 4.000) (Teil)Beschäftigten und häufig zwei bis fünf Mitarbeiterinnen, letzte ausschließlich Frauen.
- Häufig ebenfalls im Sample vertreten ist die **Kinderbetreuung/Bildung**, zumeist Kindergärten, die derzeit vom Staat mit einem Null-Zins-Kreditprogramm gefördert werden und deshalb häufig unter den Befragten als im Aufbau befindlich angeführt wurden, aber auch eine Großinvestition in eine englischsprachige Grundschule, die derzeit um eine Mittel- und später eine Sekundarstufe erweitert werden soll.
- Zur Bildung genannt wurden viermal (!) der Betrieb von Aus- und **Fortbildungszentren**, die staatlich anerkannte Diplome vergeben auf Grundlage von vor allem drei- bis sechsmonatigen Kursen u. a. in den Bereichen Bäckerei, Konditorei und Restauration, die (Bio)Landwirtschaft mit Gartenbau und Obstbau, die Gesundheitsversorgung (Alten- und Behindertenpflege), das Textilwesen bzw. die Schneiderei, die Haar- und Körperpflege, Sprachen (Englisch, u. a. in einem Fall in Vorbereitung Deutsch, um Bewerbungen für die Arbeitsmigration zu unterstützen). Die Zentren befinden sich sowohl in Städten wie auch in größeren Dörfern.
- Die **Lebensmittelverarbeitung** gehört ebenfalls zu den am häufigsten vertretenen Betrieben in unserem Sample, wobei sich die Zahl der Mitarbeitenden, fast ausschließlich Frauen, zwischen drei und etwa 15 bewegt. Milchverarbeitende Betriebe verfügen in der Regel über eine Kapazität von unter 1.000 l bis zu 2.500 l Frischmilch am Tag mit drei bis acht Beschäftigten. Ein zweite mehrfach vertretene Untersparte stellt die Bäckerei bzw. Konditorei dar. In zwei Fällen bezog sich dies auf Herstellung und Verkauf von Gebäck und Torten, in zwei anderen auf die Aus- und Fortbildung in diesem Bereich. Auch hier sind neben der Eigentümerin drei bzw. neun Frauen tätig.
- Ebenfalls angeführt wurden die **Körperpflege** (vor allem Haarpflege) und Sport (kleine Gerätezentren). Haarpflege wird dabei gerne kombiniert mit dem Styling für Hochzeiten, d. h. die Braut wird „von Kopf bis Fuß“ betreut. Überhaupt gehören zum Hochzeitsbereich auch die Räumlichkeiten, die z. B. von einer der interviewten Frauen gerade in Form einer Festhalle bereitstellt werden.
- Im Übergangsbereich zwischen „typischen“ Frauen- und Männerbetrieben ist die **Gastronomie** angesiedelt und neuerdings der Bereich der Gästehäuser, die in einigen Städten wie Bukhara oder Chiwa derzeit quasi aus dem Boden schießen. In unserem Sample sind drei dieser Betriebe vertreten, ein Restaurant und zwei „*guest houses*“.

Hier besteht angesichts der Entwicklung des Tourismus in Usbekistan weiterhin ein großes Potential für Unternehmerinnen.

Abb. 19 (*links*): Gewächshaus für die Produktion von Erdbeeren.

Abb. 20 (*rechts*): Tortenherstellung für den Verkauf im eigenen Laden (mit Kaffeebetrieb).

Die Zahl der Einzelunternehmungen, die von den 35 befragten Unternehmerinnen verantwortet werden, beträgt teilweise ein Mehrfaches der Frauen selbst. Dabei treten überraschende Kombinationen auf wie die der Betonteilefertigung neben Restauration, Schneiderei und Haarpflege oder Milchverarbeitung, Blumenproduktion und berufliches Fortbildungszentrum für arbeitslose Frauen im Bereich des Gesundheitswesens.

Wenn es stimmt, dass 35% aller Frauen unternehmerisch tätig seien (UNDP 2025), dann muss man allerdings eine gewisse Verzerrung unseres Sample im Vergleich zur Betriebsgröße jener Frauen unterstellen, die nicht im Unternehmerinnenverband organisiert sind. Viele dieser Frauen dürften alleine tätig sein oder allenfalls über ein oder zwei (informelle) Helfer*innen verfügen, sicher nicht selten die eigenen Töchter[23]. Hierzu gehören primär die sehr zahlreichen Marktfrauen, von denen die meisten heute feste Marktstände haben, aber weitere Zehntausende landesweit als Kleinsthänderinnen tätig sind (siehe Abb. 21–22). Die allermeisten werden im informellen Sektor angesiedelt sein.

[23] Aus früheren Untersuchungen in Usbekistan wissen wir, dass dies aber in der Regel nicht zu Lasten des Schulbesuchs geht. Töchter lösen ihre Mütter nach der Schule ab oder wo am Samstag schulfrei ist sowie an Sonntagen, an denen Märkte ebenso wie wochentags durchgängig abgehalten werden.

Abb. 21 (*links*): Marktstand für Milchprodukte im Chorsu-Bazar in Taschkent, dem größten Usbekistans.

Abb. 22 (*rechts*): Mobile Brotverkäuferin, typisch in ganz Zentralasien für informelle Kleinstunternehmerinnen.

Löhne und Erträge

Ein relativ einfaches Thema bei den Gesprächen mit Unternehmerinnen war die Frage nach den gezahlten **Löhnen** bzw. den **Arbeitsbedingungen** insgesamt. Hier herrschte große Offenheit. Im Ergebnis lässt sich zusammenfassen, dass im formellen Sektor die nationalen Vorgaben gelten. In den Interviews stellte sich dabei heraus, dass diese Vorgaben durchgängig nicht nur eingehalten, sondern zumindest bezüglich der Entlohnungen übertroffen werden. Die untersten Entlohnungen liegen mit 2 Mio. Som (140 US$) um 50% über dem allerdings seit Jahren nicht erhöhten Mindestlohn von ca. 90 US$, von dem jedoch keine Familie, nicht einmal eine Einzelperson selbst auf dem Lande ohne Subsistenzlandwirtschaft leben kann. Unqualifizierte Kräfte erhalten in der Regel bei den Unternehmerinnen 3 Mio. Som (210 US$), qualifizierte Gärtner*innen, Angestellte im Textilbereich, der Bäckerei oder der Milchwirtschaft 4 Mio. (280 US$) und besondere Fachkräfte (z. B. Köch*innen) etwa 5–6 Mio. Som (350–420 US$). Im Bereich von Ingenieur*innen oder landwirtschaftlichen Betriebsleiter*innen wurden Löhne von 7–12 Mio. Som genannt (d. h. 490–840 US$). Diese Zahlen korrespondieren mit den statistischen Daten für 2024, wonach der Durchschnittslohn in Usbekistan 5 Mio. Som betrug (zwischen 9,1 Mio. in Taschkent und 3,8 Mio. Som im *Oblast* von Kashkadarya (KUN.ZU 2025).

Die vor allem im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten relativ niedrigen Löhne werden von vielen Unternehmerinnen unseres Samples durch **Gratifikationen** aufgehübscht. Hierdurch soll die Motivation der Mitarbeitenden gestärkt werden. Die kleinen, durchaus immer wieder aber auch größeren Geschenke zu unterschiedlichen Anlässen dokumentieren jedoch eine gewisse Sorgepflicht der Unternehmerinnen für ihre Angestellten. Von Männern geleitet Betriebe verfolgen dabei die gleiche Praxis. So gibt es Gratifikationen einerseits für gute Arbeitsleistungen, bei zwei berichteten Beispielen einmal ein Kühlschrank, im anderen Fall ein TV-Gerät. Hinzu kommen Geschenke anlässlich von Festlichkeiten, die aus Lebensmitteln oder Hausratsgegenständen bestehen können. Wer unter den Mitarbeiter*innen heiratet, kann zudem mit einem Geldgeschenk rechnen. In einem Sonderfall wurde ein gemeinsamer Ausflug in die

Nähe von Samarqand zum Grab des Imam al-Bukhari[24] erwähnt, wo die Belegschaft auch zum Essen eingeladen wurde.

3.4 Gender-transformative Wirkungen der Unternehmensförderung

Bei der Frage nach den **Outcomes** und den **gender-transformativen Wirkungen** des SKS-Programms ist zwischen den direkten und den mittelbaren, vor allem nach Abschluss der Maßnahmen zu beobachtenden Wirkungen zu unterscheiden. Bereits 2022 konnten wir dem Projekt als Folge der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen erhebliche direkte ökonomische Wirkungen bescheinigen. Durch die Heranführung an Investitionskredite konnten viele junge Frauen und Männer bestehende Betriebe vergrößern bzw. um einzelne Komponenten, in der Landwirtschaft vor allem die einträgliche Viehhaltung, ergänzen (vgl. Bliss 2022: 55ff). Lediglich 10% des Samples verwiesen auf weder negative noch positive Wirkungen und nur 3% hatte durch die Investition einen Verlust zu verzeichnen. Dagegen hatten 87 mit den Investitionskrediten einen guten bzw. sehr guten Erfolg erzielen können. Hierfür spricht auch, dass Kredite oft vorzeitig getilgt und neue, größere Darlehen aufgenommen und zusammen mit dem Gewinn aus der ersten Kreditrunde reinvestiert wurden.

Von den in dieser Studie im April 2025 befragten 35 Geschäftsfrauen sind noch einige, die in den Jahren 2019 bis 2023 auf diese Weise ihr seitdem ausgeweitetes Gewerbe begonnen haben. Für andere bedeutete die Teilnahme an dem Programm weniger einen Erstzugang zu den seinerzeit noch mangels vorlegbarer Businessplanung schwieriger zu erhaltenen Darlehen, sondern eine Verbesserung ihrer Managementkapazitäten und darüber eine Steigerung der Unternehmenseffektivität und -effizienz.

Breiter gestreut sind die **mittelbaren Wirkungen**, die durch die institutionelle Förderung von *Tadbircor ayol,* vor allem die Ausbildung der Business-Trainer*innen, erzielt wurden und werden. Die Zahl der vormals nur in vier *Oblast*-Zentren tätigen insgesamt elf Frauen und einem Mann ist deutlich angestiegen. Heute sind es insgesamt rund 200 und sie sind in allen 14 *Oblast*-Untergliederungen der Geschäftsfrauenvereinigung aktiv, decken also ganz Usbekistan zwischen Ferghana im Osten und Karalpakstan im Nordwesten komplett ab.

Durch Beratung, Informationsarbeit und das Networking erhalten die Mitglieder nun also flächendeckend im Lande Unterstützung, können ihr Know-how erweitern, werden über Kreditprogramme informiert. Vor allem das Null-Zins-Programm zum Bau von Kindergärten scheint quasi ein Monopolbeitrag der Frauenorganisation zu sein, sonst wäre es kaum verständlich, dass allein in unserem Sample sich so viele Frauen in diesem Bereich engagiert haben.

[24] Al-Bukhari (el-Buchari) (AD 810–870) war einer der wichtigsten islamischen Rechtsgelehrten, der vor allem durch seine große Sammlung von Hadithen, Aussprüchen des islamischen Propheten Muhammad, bekannt wurde (Vgl. Al-Bukhari, in: Enzyclopaedie des Islam. New Edition. Leiden 1913).

Abb. 23 (links): Präsentation der Bäckereiprodukte eines Fortbildungszentrums mit Konditorinnen-Kursen.

Abb. 24 (rechts): Präsentation der Erzeugnisse eines breit aufgestellten landwirtschaftlichen Betriebs: Fleisch, Fisch, Gemüse, Obst und Brot aus eigener Produktion, dazu die Erzeugnisse der ebenfalls hauseigenen Molkerei. Es fehlen die Blumen der ebenfalls angeschlossenen Groß-Gärtnerei.

Obwohl die meisten Frauen den weiterhin nicht einfachen Kreditzugang beklagen, ist das Problem für nahezu alle Geschäftsfrauen heute nicht mehr, dass sie wegen unzulänglicher Anträge keinen Kredit bekommen können. Vielmehr stört sie, dass sie immer, wenn kein Regierungsprogramm auf ihre Bedürfnisse hin zugeschnitten angeboten wird, sie die hohen Zinsen von 28–35% für nicht subventionierte Normalkredite zahlen müssen.

Abb. 25 (*links*): Eine Molkereibesitzerin, ausgezeichnet als Inhaberin des besten Betriebs des Jahres.

Abb. 26 (*rechts*): Die Besitzerin mehrerer Unternehmungen, die sich zugleich um soziale Belange von Frauen kümmert und hierfür ausgezeichnet wurde.

Bemerkenswert war bereits 2022 das Selbstbewusstsein, mit dem die in Business-Planung aus- und fortgebildeten „jungen Leute“ ihre Bankkredite beanspruchten und nicht mehr die Abweisung beklagten, sondern sich allenfalls über die Bearbeitungsdauer beschwerten (was sich dann auch generell im Lande besserte). Heute sind die befragten Geschäftsfrauen sämtlich und in allen Bereichen – in Betrieb, Gesellschaft und Heim –erstaunlich selbstbewusst, auch (und

besonders) jene, die ihren Betrieb ohne Ehemann ganz eigenständig führen (etwa gegenüber Verwaltung und Geschäftspartner*innen). Einige engagieren sich sogar regional und auf nationaler Ebene wirtschaftspolitisch in den Lobbyorganisationen der Molkereibetriebe, der Textil- und Nahrungsmittelindustrie und in der Parteipolitik. Eine der befragten Geschäftsfrauen hat den Preis des Präsidenten für den besten Kleinbetrieb des Jahres in Usbekistans erhalten, ein Mittelklasseauto, andere tragen stolz hohe Orden für Verdienste um die nationale Wirtschaft (Abb. 25–26).

Prestige gewinnen die Frauen auch in ihrer Funktion als Vorgesetzte von teilweise zahlreicher Belegschaft, darunter durchaus auch von zahlreichen Männern mit hoher Qualifikation (etwa Ingenieuren). Nicht selten sind sie selbst auch besonders gut ausgebildet, einige auch durch das Programm der SKS und später *Tadbircor ayol* zu Business-Trainerinnen. Hierbei handelt es sich jedoch mehr um eine Art Amt als um einen normalen Job, den sie neben ihrer eigentlichen unternehmerischen Tätigkeit ausüben. Hierfür wird von den einen Geld genommen, die anderen, vor allem arbeitslose Frauen erhalten den Service auch kostenlos.

Einschränkungen kultureller Art mag es für die Unternehmerinnen im näheren gesellschaftlichen Umfeld weiterhin geben, allerdings berichtet niemand, auch nicht von *Tadbircor ayol*, über nennenswerte Behinderungen der Betriebsführung. Eine Reihe der befragten Frauen unterhalten Geschäftsbeziehungen zu den zentralasiatischen Nachbarländern, aber auch den USA, Italien und zwei auch zu Firmen in Deutschland. Sie berichten in diesem Zusammenhang von gelegentlichen Reisen, sei es zum Kennenlernen von deutschen Milchviehbetrieben und Molkereien oder um an Messen bzw. Produktausstellungen teilzunehmen, oder auch um mit Familie Urlaub zu machen, wie eine Interviewpartnerin berichtete.

Über die Kontakte zu Politik, nationalen Wirtschaftsorganisationen und Vertretungen der Entwicklungszusammenarbeit wurde bereits berichtet. Die teilweise beachtlichen Einkommen verleihen den Unternehmerinnen neben dem intrafamiliären und sozialen Prestige auch erhebliche wirtschaftliche Macht. So haben ihre Betriebe wegen der Zahl der Beschäftigten als große oder sogar größte Arbeitgeberin in einem Dorf oder als wichtiger Betrieb in einem Landkreis (*Tuman*) schon von daher Einfluss,[25] was wiederum auch ihnen zugutekommt, etwa wenn ein *hakim* bei Baugenehmigungen hilft oder Wasser- und v. a. Stromanschlüsse zu beschleunigen hilft.

Zusammenfassend kann also durch die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die institutionelle Unterstützung beim Aufbau von *Tadbircor ayol* durch die SKS von erheblichen gender-transformativen Wirkungen gesprochen werden, die, wenn sicher auch nicht alleine, durch das deutsche Engagement im Rahmen der Sozialstrukturförderung mit bewirkt wurden.

[25] So sind mehrere von Frauen geleitete Betriebe im Buch über die relevanten Wirtschaftsunternehmen im *Oblast* von Jizzakh angeführt (vgl. Shamsiddinov 2022).

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit

4.1 Schlussfolgerungen

Die erfolgte Unterstützung von Unternehmerinnen durch die Sparkassenstiftung beim Aufbau und der Erweiterung von Betrieben in Usbekistan orientiert sich in zweifacher Hinsicht an den **staatlichen Prioritäten**: Zum einen sieht die staatliche Entwicklungsstrategie die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt als große Priorität, was mittels des gewählten Ansatzes unmittelbar durch Qualifizierungsbeiträge zu Firmenneugründungen und mittelbar durch die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Arbeitnehmerinnen in den neuen bzw. erweiterten Betrieben unterstützt wird. Zum anderen möchte der Staat insbesondere junge Menschen in Beschäftigung bringen, was gezielt durch eine Teilmaßnahme des Stiftungsprogramms für Frauen und Männer unter 40 Jahren unterstützt wurde.

Das Angebot an Aus- und Fortbildung in der effektiven Führung von Klein- und Mittelbetrieben mit einem Fokus auf Betriebsmanagement und die Ausarbeitung von Geschäftsplänen für die Steigerung der Chancen auf Kreditgewährung deckt den unmittelbaren Bedarf sowohl von Betriebsgründerinnen wie auch von Geschäftsfrauen, die ein bestehendes Gewerbe erweitern wollen. Beides konnte durch die Studien von 2022 und die vorliegende Arbeit in großem Umfang bestätigt werden.

Die erfolgreiche Arbeit der usbekischen Geschäftsfrauenorganisation *Tadbircor ayol* zeigt ebenfalls, dass die Begleitung der Angebote für die Unternehmerinnen durch eine institutionelle Unterstützung ihrer nationalen Vertretungs- und Förderorganisation die Fortsetzung der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auch nach Beendigung der offiziellen Laufzeit des Programms garantiert hat. Hierdurch wurde der finanziell und personell durchaus begrenzte Beitrag der SKS zu einem Selbstläufer mit großer **Nachhaltigkeit** und erheblicher **Breitenwirkung**.

Wurde im Kontext des SKS-Programms vor allem der **Berufseinstieg** bzw. die Erweiterung bäuerlicher Betriebe zugunsten von jungen Menschen gefördert, so hat sich die Tätigkeit von *Tadbircor ayol* zwischenzeitlich deutlich verbreitert, inhaltlich wie auch regional durch die Expansion in alle *Oblaste* des Landes. Die genannten Maßnahmen werden dabei weitergeführt, aber auch bestehende Betriebe durch Informationsarbeit, Weiterbildung der Inhaberinnen sowie Networking unterstützt.

Eine sehr wichtige Voraussetzung für den Erfolg und die Nachhaltigkeit auf beiden Ebenen ist allerdings auch, dass die Unterstützung der Geschäftsfrauen durch die SKS vor dem Hintergrund eines außergewöhnlich starken **Committments** seitens der Regierung stattfinden konnte. Dieses Committment, das vor der Amtsaufnahme durch den heutigen Präsidenten Mirziyoyev eher nur formelhaft als Förderbekundungen bestand[26], wurde in vielerlei Hinsicht nun in Form von Gesetzen und Erlassen konkretisiert und insbesondere durch die Präsidententochter Saida

[26] Vgl. dazu die zusammenfassende Feststellung der ADB 2014: „Since Asian Development Bank (ADB) conducted its last country gender assessment in 2005, the government has also approved successive national action plans to respond to issues raised by the United Nations Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“ (ADB 2014: X).

Mirziyoyeva[27] öffentlich unterstützt. Angesichts der immensen Probleme des Staates, die jungen Absolvent*innen von Schule und beruflicher Bildung in Arbeit zu bringen, dürfte die Unterstützung in absehbarer Zeit auch nicht nachlassen.

Im Ergebnis der SKS-Förderung und der zahlreichen Unterstützungsmaßnahmen der Regierung konnten viele junge Frauen neu in die Selbständigkeit einsteigen, wobei viele in *Tadbircor ayol* organisierte Frauen sicherlich bereits zuvor eigene Betriebe hatten, die sie teilweise sehr stark ausbauen konnten. Ein Blick auf die bevorzugten Sparten zeigt allerdings, dass zumindest ein Teil der heutigen Betriebe in deutlich „weiblicher" Tradition stehen, insofern „typische Frauenberufe" bzw. Unternehmenssparten, in den, an Frauen schon immer in Usbekistan dominiert haben, auch heute wieder hervorstechen: allen voran die Textilbranche mit der Schneiderei, die Konditorei, das Friseur- und Stylinghandwerk, die professionelle Kinderbetreuung, dazu Aus- und Fortbildungseinrichtungen mit einem Schwerpunkt auf junge Frauen.

Allerdings steht diesen Sparten eine deutliche Veränderung in der Landwirtschaft wie im grünen Sektor allgemein gegenüber, indem aus Frauen als vormals mithelfenden (und zumeist wohl unbezahlten) Familienangehörigen jetzt in großem Umfang Betriebseigentümerinnen wurden, die heute teilweise Großbetriebe managen (d. h. Ackerbaubetriebe von 100 ha und mehr, (Groß)Gärtnereien, Milchtierfarmen etc.). Und es gibt auch Sparten, die man in Usbekistan bisher eher sehr wenig mit Frauen verbindet wie ein Betonelementewerk oder eine auf die land- und viehwirtschaftlich ausgerichtete Aus- und Fortbildungseinrichtung.

Übergriffe gegenüber Frauen und ihre Diskriminierung in Betrieben nehmen ab, wozu sicher auch die in *Tadbircor ayol* organisierten Unternehmerinnen und der Verband durch seine Lobbyarbeit beitragen. Im Haushalt sind die ökonomischen Wirkungen der Betriebsneugründungen und -ausweitungen durch Frauen beachtlich. Aber es bleibt nicht bei Einkommenssteigerungen. Die Frauen entscheiden selbst über die Verwendung des Geldes, beispielsweise für zusätzliche Investitionen in ihre Betriebe oder Ausweitung des Konsums bzw. der Verbesserung der Wohnqualität (hier sind neue Bäder z. B. ein häufiger Beitrag). Zu dem gewonnenen Einflussbereich gehört auch der Schulbesuch der Kinder, zumindest die Mitentscheidung über den Besuch einer privaten Schule, von der man sich spätere Berufsvorteile für den Nachwuchs erhofft. Von Einschränkungen der Mobilität von Frauen wird übrigens gar nicht mehr berichtet.[28]

Mit Blick auf die anstehenden Herausforderungen wurden weder die in der deutschen Wirtschaft beliebtesten Feinthemen ausufernde Bürokratie noch die zu große Steuerbelastung angeführt. Dies liegt sicher daran, dass in kaum einem Land der Welt die Gründung eines Betriebs so schnell und preiswert möglich ist wie in Usbekistan und die Steuerabschöpfung sich auf lediglich 12% des Ertrages beschränkt. So bleiben die hohen Zinsen für „normale" Kredite, also Darlehen jenseits der vielen Sonderprogramme, die dennoch schnell und angepasst auf den spezifischen Bedarf der Unternehmerin ausgelegt sein müssen, das oft angeführte Kernproblem.

[27] Saida Mirziyoyeva war bereits seit 2022 Kommunikationsbeauftragte des Präsidenten und wurde 2023 zu seiner Assistentin ernannt. Der Präsident kündigte am 24 Juni 2025 eine Umstrukturierung seines Kabinetts an mit dem neuen Posten des Leiters der Präsidialverwaltung, den er seiner Tochter übertrug.

[28] Ein ganz besonderes Problem in der Periode vor der russischen Okkupation, das auch während der Sowjetzeit nicht vollständig gelöst werden konnte.

Wenn allerdings ein Betrieb baulich erweitert oder ganz neu errichtet werden soll, dürften Klagen durchaus zu erwarten sein, ebenso, wenn eine Firma einen Stromanschluss kurzfristig benötigen sollte.

4.2 Empfehlungen

Für das abgeschlossene Ausbildungs- und Unterstützungsprogramm der Sparkassenstiftung sind Empfehlungen natürlich obsolet. Für andere staatliche und nichtstaatliche Vorhaben im gleichen Schwerpunktbereich lassen sich allerdings einige grundlegende Empfehlungen ableiten:

→ Besonders wichtig für einen Erfolg und nachhaltige Wirkungen ist bei jedem Vorhaben der EZ, dass sich die Fördermaßnahmen in ihrer Zielformulierung und der Festlegung der Aktivitäten an den Prioritäten des Staates bzw. der amtierenden Regierung und der geltenden nationalen Entwicklungsplanung orientieren. Ganz besonders wichtig ist dies für eine relativ kleine NRO, die mit beschränkten personellen und finanziellen Mitteln nicht primär mit einer eng begrenzten Zielgruppe kooperiert, sondern strukturelle Veränderungen in der Breite anstrebt.

→ Bei zeitlich begrenzten Beratungs- und Ausbildungsvorhaben ist es wichtig, dass einerseits erhebliches Commitment seitens der verantwortlichen politischen Akteur*innen auf der Partnerseite vorhanden ist, zugleich aber eine zielgruppennahe Partnerstruktur bereitsteht, die die Maßnahmen nach Beendigung des Programms unabhängig und nachhaltig fortsetzt.

→ An aktive und potentielle Geber richtet sich die Empfehlung, das hohe Zinsniveau für „Normalkredite“ bei den Konditionen für die Rückfinanzierung zu berücksichtigen und eine deutliche Senkung anzustreben. Orientieren sollte man sich am Zinssatz der Rückfinanzierung, der für Kund*innendarlehen nicht um mehr als fünf Prozentpunkte überstiegen werden sollte. Anders als bei Kreditprogrammen z. B. in Benin oder Kambodscha, wo weiterhin ein sehr großer Personalaufwand in die Kreditkalkulationen der MFI eingehen, sind in Usbekistan die Aufwendungen eher gering, so dass eine Verdoppelung bis Verdreifachung der von den Kund*innen zu bezahlenden Zinsen in Ländern wie Usbekistan kaum zu begründen ist. Dies gilt umso mehr für Rückfinanziererorganisationen, die im Kontext der EZ tätig sind und ihrerseits staatliche Gelder zum Teil unverzinst zur Verfügung bekommen.

→ Obwohl die Interviews mit einem sehr begrenzten Sample keine Rückschlüsse auf die Zusammensetzung der aktivsten und am meisten von der Unterstützung durch die Geschäftsfrauenorganisationen profitierenden Inhaberinnen von Betrieben erlauben, wird angeregt, selbstkritisch zu überprüfen, ob alle Segmente der Mitgliedschaft (kleinste, kleine, mittlere und größere Unternehmen) gleichermaßen von der Unterstützung profitieren. Je nach Ergebnis z. B. einer Mitgliederbefragung wird empfohlen, eventuell ausgemachte Service-Lücken zu schließen.

→ Darüber hinaus wäre es wichtig, dass sich *Tadbircor ayol* auch aktiv in die Diskussion um die Arbeitsbedingungen von Frauen in Unternehmen einbringt, die nicht von Frauen gemanagt werden und/oder sich in ihrem Besitz befinden. Auf politischer Ebene könnte sich die Organisation auch stärker dafür einsetzen, dass qualifizierte Frauen in Unternehmen generell verstärk in Führungspositionen gelangen. Dies würde auch die große Einkommensdisparität zwischen Frauen und Männern in Usbekistan reduzieren helfen.

→ Dem deutschen BMZ wie auch deutschen NRO wird empfohlen, wirtschaftsorientierte Frauenorganisationen in den Partnerländern deutlicher als bisher in den Fokus zu nehmen und nicht, wie bisher oft zu beobachten, nur als Nebenkomponente in Vorhaben mit einem anderen Hauptziel zu unterstützen, was dann zwangsläufig auch zu einer Beendigung dieser Unterstützung führen muss, wenn das Gesamtvorhaben beendet wird. Der Aufbau und die Stärkung von Organisationen von Geschäftsfrauen bedarf, wie Beispiele aus Westafrika zeigen, eines Zeitrahmens, der den der üblichen Vorhaben von zwei bis drei Jahren mit ggf. einer Verlängerung in der Regel überschreitet.

→ Aus diesem Grund ist auch das usbekische Beispiel angesichts des aus dem Rahmen fallenden besonderen Engagements der Regierung nicht unmittelbar auf alle Länderkategorien zu übertragen. Wo das Commitment der staatlichen Partner schwächer und vor allem die Regierung nicht bereit ist, die Mittel für die langjährige Unterstützung der Geschäftsfrauen bereitzustellen, sollten Programme der institutionellen Unterstützung von Frauenorganisationen langfristig orientiert sein. Auch wenn sie ausdrücklich enge Zusammenarbeit mit anderen Vorhaben im Beschäftigungsbereich pflegen sollten, müssten sie dabei als eigenständige EZ-Beiträge konzipiert werden.

Literatur:

Abduraimova, Durdona / Sobirovitch, Turdiyav (2024): Progress and Challenges: Gender Equality in Contemporary Uzbekistan. In: Asian Journal of Basic Science & Research 6(1): 49–54.

ADB. Asian Development Bank (2014): Uzbekistan Country Gender Assessment. Manila.

ADB. Asian Development Bank (2018): Uzbekistan Country Gender Assessment: Update December 2018. Manila.

ADB. Asian Development Bank (2024a): 2024 Basis Statistics. Statistic and Data Innovation Unit: Manila.

ADB. Asian Development Bank (2024b): Uzbekistan Country Gender Assessment. Gender and Development / Central Asia and West Asia 2014. Manila.

ADB. Asian Development Bank (2024b): Uzbekistan: Hamkorbank and Bank Ipak Yuli Supporting Sustainable and Inclusive Access to Finance Project. Preliminary Poverty and Social Analysis. Manila.

Akiner, Shirin (1983): Islamic Peoples of the Soviet Union. Kegan Paul International: London.

Allworth, Edward (Hrsg.) (1967): Central Asia: A Century of Russian Rule. Columbia University Press: New York, NY.

Ameresekere, Bimali (2024): Why Legal Aid Provision Needs to Be Gender-Sensitive: Case of Uzbekistan. https://www.undp.org/u zbekistan/blog/why-legal-aid-provision-needs-be-gender-sensitive-case-uzbekistan [06/2025].

AA. Auswärtiges Amt (2025): Usbekistan: Politisches Profil. https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/laender/usbekistan-node/politisches-portrait-206826 [06/2025].

Bacon, Elizabeth (1966): Central Asia under Russian Rule. Cornell University Press: Ithaca, NY.

Becker, Seymour (1968): Russia's Protectorates in Central Asia: Bukhara and Khiva, 1865–1924. Harvard University Press: Cambridge, MA.

Bliss, Frank (2006): Social and Economic Change in the Pamirs (Gorno-Badakhshan, Tajikistan). Routledge: London.

Bliss, Frank (2022): Mikrofinanzierung in Usbekistan. Das Länderprogramm der deutschen Sparkassenstiftung. AVE-Studie 32/2023. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.

BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2025): Usbekistan. Ehrgeizige Reformen nach langem Stillstand. https://www.bmz.de/de/laender/usbekistan/politische-situation-15732 [06/2025].

Burhonov, Kuttbiddin (o.J.): Uzbek People's Courage During the World War II Is Unique. https://www.uzembassy.uk/news/1163 [06/2025].

Burnes, Alexander (1835): Reisen in Indien und nach Bukhara (2 vol.). Weimar.

CIA. Central Intelligence Agency (2025): World Factbook: Uzbekistan. https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/uzbekistan/ [06/2025].

Coates, W.P. / Coates, Zelda K. (1951, Nachdruck 1969): Soviets in Central Asia. Greenwood Press: London.

Countryeconomy (2024): Uzbekistan – Minimum Wages. https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/uzbekistan [06/2025].

Curzon, George N. (1889, Nachdruck 1969): Russia in Central Asia. Frank Cass & Co. LTD: London.

Dubko, Stanislav (2023): Key Trend in the Banking Sector. German Economic Team Newsletter Uzbekistan No. 26. September–October 2023. https://www.german-economic-team.com/en/newsletter/key-trends-in-the-banking-sector/ [07/2025].

EBRD. European Bank for Reconstruction and Development (2022): EBRD Projects in the Financial Sector. Ipoteka Bank: Central Asian Women in Business Programme (51910). Prag.

Eurasianet (2025): Uzbekistan: The Poverty Rate Continues to Plunge. But Are the Impoverished Being Undercounted? https://eurasianet.org/uzbekistan-the-poverty-rate-continues-to-plunge [06/2025].

Gafurov, Bobojon G. (1975): Central Asia in Modern Times. Novosti: Moskau.

Geiss, Paul Georg (2003): Pre-Tsarist and Tsarist Central Asia: Communal Commitment and Political Order in Change. RoutledgeCurzon: London; New York, NY.

GIZ. Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2024): Die duale Berufsausbildung in Usbekistan vorantreiben. https://www.giz.de/de/weltweit/139866.html [06/2025].

GoU. Government of Uzbekistan (2025a): Uzbekistan's Economy in Figures: Sectoral Development Insights. https://uzbekistan.org/uzbekistans-economy-in-figures-sectoral-development-insights/4438/ [06/2025].

GoU. Government of Uzbekistan (2025b): The Government Portal of the Republic of Uzbekistan: Ministry of Education and Innovations. https://gov.uz/en/activity_page/education [06/2025].

Halle, Fannina W. (1938): Frauen des Ostens: Vom Matriarchat zu den Fliegerinnen von Baku. Europa Verlag: Zürich.

Hayit, Baymirza (1956): Turkestan im XX. Jahrhundert. Leske: Darmstadt.

Hayit, Baymirza (1962): Sowjetrussische Orientpolitik am Beispiel Turkestans. Kiepenheuer & Witsch: Köln.

HRW. Human Rights Watch (2024): Uzbekistan: Events of 2023. https://www.hrw.org/world-report/2024/country-chapters/uzbekistan [06/2025].

IFC. International Finance Corporation (2025): IFC Supports Smaller Businesses and Women Entrepreneurs in Uzbekistan. Press Release June 19, 2025. https://www.ifc.org/en/pressroom/2025/ifc-supports-smaller-businesses-and-women-entrepreneurs-in-uzbekistan [06/2025].

ILO. International Labour Organization (2020): Women and the World of Work in Uzbekistan. Geneva.

ILO. International Labour Organization (2023): Women and the World of Work in Uzbekistan. Second edition. Geneva.

Kisch, Egon Erwin (1980): Asien gründlich verändern. In: Gesammelte Werke in Einzelausgaben III. Berlin/Weimar.

KUN.UZ (2025): Statistics Agency Reveals Average Monthly Salaries by Region and Sector in Uzbekistan. https://kun.uz/en/news/2025/01/29/statistics-agency-reveals-average-monthly-salaries-by-region-and-sector-in-uzbekistan [07/2025].

Larsen, Jack Lenor (1976): The Dyer's Art: Ikat, Batik, Plangi. Reinhold: New York, NY.

Makhkamovich, Mirzakulov Izzatullo (2025): The Development Strategy of New Uzbekistan: On the Path to Ensuring the Prosperty and Security of a Well-Rounded Generation. In: International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research 15(2): 50–54.

MB. Markazy Bank [The Central Bank of the Republic of Uzbekistan] (2025): Interest Rates of Bank Deposits and Loans in National Currency. Time Deposits of Individuals (21.05.2025). https://cbu.uz/en/statistics/rates/ [07/2025].

Olufsen, Ole (1911): The Emir of Bukhara and His Country. Copenhagen: Gyldendal.

Qalampir (2025): President Accuses Sanepid Committee of Failing to Support Entrepreneurs. 18. April. https://qalampir.uz/en/news/prezident-san-epidk-umni-Tadbircorlarga-yechim-bermayetganlikda-aybladi-117630 [05/2025].

Saida, Niginakhon (2024): What Explains the Declining Reputation of Higher Education in Uzbekistan? In: The Diplomat, 23. Juli. https://thediplomat.com/2024/07/what-explains-the-declining-reputation-of-higher-education-in-uzbekistan/ [06/2026].

Schuyler, Eugene (1876): Turkistan. Notes of a Journey in Russian Turkistan, Khokand, Bukhara, and Kuldja (2 vol.). London.

Shamsiddinov, Sadriddin (2022): Jizzakh Tadbircorlari. Tashkent.

Tadjibaeva, Dildora (2019): Small and Medium-Sized Enterprise Finance in Uzbekistan: Challenges and Opportunities. ADBI Working Paper Series No. 997. Tokyo.

Teichmann, Christian (2016): Macht der Unordnung. Stalins Herrschaft in Zentralasien 1920–1950. Hamburger Edition: Hamburg.

UN. United Nations (2024): Information Received From Uzbekistan in Follow-up to the Concluding Observations on its Sixth Periodic Report. CEDAW/C/UZN/FCO/6. New York, NY.

UNDP. United Nations Development Programme (2024a): Empowering Women in Politics: Building Leadership for Gender Equality in Uzbekistan. https://www.undp.org/uzbekistan/press-releases/empowering-women-politics-building-leadership-gender-equality-uzbekistan [06/2025].

UNDP. United Nations Development Programme (2024b): Human Development Report 2023/2024: Breaking the Gridlock. New York, NY.

UNDP. United Nations Development Programme (2025): Women's Entrepreneurship in Uzbekistan: Assessment and Recommendations. New York, NY.

UNDP. United Nations Development Programme / OPHI. Oxford Poverty & Human Development Initative (2024): Global Multidimensional Poverty Index 2024. Poverty mid Conflict. New York, NY/Oxford.

UNFPA. United Nations Population Fund (2022): Gender Equality in Workplaces in Uzbekistan. New York, NY.

UN Women (2024): Uzbekistan. https://data.unwomen.org/country/uzbekistan [05/2025].

Vámbéry, Hermann (1871): Russlands Machtstellung in Asien. F. A. Brockhaus: Leipzig.

Vámbéry, Hermann (1872): Geschichte Bochara's oder Transoxaniens von den frühesten Zeiten bis auf die Gegenwart. Verlag der J. G. Cotta'schen Buchhandlung: Stuttgart.

Wartenburg, Maximilian Yorck von (1900): Das Vordringen der russischen Macht in Asien. Mittler u. Sohn Königl. Hofbuchhandlung: Berlin.

Woeikof, Aleksandr (1914): Le Turkestan Russe. Colin: Paris.

World Bank (2020a): Economic Profile Uzbekistan. Doing Business 2020. Comparing Business Regulation in 190 Economies. Washington, DC.

World Bank (2020b): Ease of Doing Business in Uzbekistan. Doing Business Archive. https://archive.doingbusiness.org/en/data/exploreeconomies/uzbekistan# [07/2025].

World Bank (2022): Country Partnership Framework for the Republic of Uzbekistan for the Period FY2022–FY2026. Washington, DC.

World Bank (2024a): Country Gender Assessment for Uzbekistan 2024. Washington, DC.

World Bank (2024b): Women, Business and the Law: Uzbekistan. https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2024/pilot/WBL24-2-0-Uzbekistan.pdf [06/2025].

World Bank (2025): World Bank Open Data. https://data.worldbank.org/ [06/2025].

YB Case (2025): Business Outlook in Uzbekistan in 2025. https://ybcase.com/en/jurisdictions/uzbekistan [06/2025].

Anlage 1:

Kurzdarstellung des Förderprogramms der Sparkassenstiftung in Usbekistan

Bildung als Schlüssel zu wirtschaftlicher Teilhabe und besseren Lebensbedingungen

Die Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation in Usbekistan

Mehr Infos auf unserer Website!

Praxisnah und nachhaltig lernen

Die Business Games der Deutschen Sparkassenstiftung sind ein zentrales Element der Bildungsarbeit. Durch realitätsnahe Simulationen wirtschaftlicher Prozesse werden Entscheidungsfindung und deren Auswirkungen erfahrbar. Dies ermöglicht es, ohne Risiko wertvolle Kenntnisse zu erwerben, die in finanziellen und unternehmerischen Kontexten praktisch anwendbar sind.

Managing Climate Resilience

Das neue Business Game „Managing Climate Resilience" vermittelt praxisnah den Umgang mit den Folgen des Klimawandels. Es stärkt das Bewusstsein für klimabedingte Risiken und fördert strategische Entscheidungen, um nachhaltige und widerstandsfähige Lösungen zu entwickeln – ein entscheidender Faktor für langfristigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg.

Deutsche Sparkassenstiftung in Usbekistan
Afrosiyob Street 6
Mirabad District
100015 Tashkent
Uzbekistan
www.sparkassenstiftung-uzbekistan.org

Fokus unserer landesweiten Projektarbeit in Usbekistan

- Stärkung des Wettbewerbs und Schutz der Verbraucherrechte im Finanzsektor
- Förderung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen und jungen Menschen in den Regionen
- Förderung der beruflichen Bildung in Wirtschaft, Finanzen und Unternehmertum
- Professionalisierung des Bankensektors und Qualifizierung seiner Mitarbeitenden

Nachhaltige Entwicklung und Stärkung der ländlichen Regionen
Wettbewerb und Verbraucher-schutz im Finanzsektor
Projekt
Förderung der beruflichen Bildung und des Berufsschul-wesens
Weiterent-wicklung der Partner-Banken und ihrer Mitarbeitenden

Unsere aktuellen Projekte

Nachhaltige Umgestaltung der Finanzwirtschaft und ländliche Entwicklung in Usbekistan

Geldgeber: Bundesministerium für wirtschaft-liche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Laufzeit: 01.01.2024-31.12.2026 (1.Hauptphase)

Central Asian Women in Business (Regionalprojekt in Usbekistan, Tadschikistan, Kirgisistan und der Mongolei)

Geldgeber: European Bank for Reconstruction and Development (EBRD)
Laufzeit: 08.05.2020 – 26.08.2026

Gobal denken, lokal handeln, international kooperieren

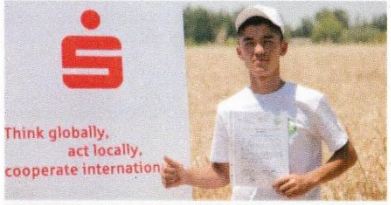
Vor mehr als 200 Jahren wurden in Deutschland die Sparkassen als Mikrofinanzinstitute für Menschen mit geringen Einkommen gegründet. Seitdem haben sich die deutschen Sparkassen zu einer der größten Finanzgruppen weltweit entwickelt, die erfolgreich hohe Professionalität mit einem starken sozialen Auftrag verbindet.

Die Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation e.V. (DSIK) ist die entwicklungspolitische Institution der Sparkassen-Finanzgruppe. Sie unterstützt Länder des Globalen Südens beim Aufbau stabiler Finanzsysteme und fördert durch finanzielle Inklusion den Zugang zu bedarfsgerechten Finanzdienstleistungen. So stärkt sie die wirtschaftliche Eigenständigkeit breiter Bevölkerungsschichten und trägt zur nachhaltigen Entwicklung sowie zur Armutsreduzierung bei.

Weltweit aktiv – bereits seit 2003 in Usbekistan

Seit 1992 hat die Deutsche Sparkassenstiftung über 200 Projekte in mehr als 100 Ländern realisiert. In Usbekistan fördern wir seit über 20 Jahren den Ausbau bedarfsgerechter Finanzdienstleistungen. Unsere Bildungsprogramme stärken ökonomische und finanzielle Kompetenz sowie unternehmerisches Handeln.

Ein professionelles, kundenorientiertes Angebot an bedarfsorientierten Finanzdienstleistungen erfüllt die Nachfrage der Menschen. Bildung, Wettbewerb und Verbraucherschutz fördern den verantwortungsvollen Umgang mit Finanzen.



Unsere Aktivitäten in Zahlen

1.000 Mitarbeitende im Bankensektor weitergebildet

120 Qualifizierte Referenten für Verbraucherschutz und Wettbewerb ausgebildet

427 Informationsveranstaltungen zu Verbraucherschutz mit **10.619** Teilnehmer/innen

Aktuelle Zahlen

111 ausgebildete Multiplikatorinnen und Multiplikatoren landesweit

284 Trainings für KMU

6.243 Absolvent/innen der Programme für finanzielle und unternehmerische Bildung

178 Seminare mit **4.630** Teilnehmer/innen von Berufsschulen

Anlage 2:

Internationale Werbung der Seidenfabrik „Kumush-Tola“ (*Oblast* von Samarqand)

Комплект с одеялом и подушками
Set with blanket and pillows
Наполнитель: шелк 100%
Filling: silk
Покрытие: шелк 100%
Covering: silk
Стоимость 900 $
Cost
Упаковка
Packaging
KUMUSH TOLA
MADE IN UZBEKISTAN
Минимальный заказ 100 шт
Minimum order pcs

Пеньюары
Peignoirs
Шелк
Silk
Комплект 3 предмета
Set items
Размер 44-50
Size
Цена 150$
Price
Минимальная
Minimum
поставка 300 шт
delivery pcs.
Упаковка
Packaging

Anlage 3:

Frauen und Arbeitsbedingungen im formellen Sektor (in einem nicht von Frauen geleiteten Betrieb)

Teppich- und Webwarenfabrik, Samarqand

Im Betrieb sind an mehreren Standorten rund 4.000 Mitarbeiter*innen beschäftigt, ganz überwiegend Frauen, die bis auf Zweige des Unternehmens in Afghanistan alle feste, ganzjährige Arbeitsverträge haben sollen. Die Arbeitsbedingungen sind zumindest nach Angabe des Generaldirektors überdurchschnittlich gut, weil man z. B. das Knüpfen von wertvollen Seidenteppichen nur motivierten, ruhigen Frauen übertragen kann. Wer hier in Usbekistan tätig ist, wird vollständig sozialversichert und als Arbeitskraft – Frau oder Mann – mit allen, im Lande sehr weitgehend definierten Rechten ausgestattet. Hierzu gehört ein Monat Urlaub, bezahlte Abwesenheit wegen ärztlich diagnostizierter Erkrankung, bis zu drei Jahre Elternzeit – ein Jahr bei Bezahlung durch den Betrieb, ein Jahr mit staatlicher Unterstützung, zuletzt ein Jahr ohne Zuwendungen – sowie eine Garantie zur Wiedereinstellung danach gehören dazu.

Die Frauen, die Teppiche knüpfen, arbeiten alle bei Tageslicht. Alle 15 Min. sollen sie aufstehen und eine kleine Runde drehen, alle zwei Stunden gibt es eine bezahlte Pause, bei der sie Dehnübungen machen können. Es gilt die in Usbekistan allgemein übliche 40-Stundenwoche von Montag bis Freitag. Der Mindestlohn in der Industrie von umgerechnet etwa 90 US$ (Tradingeconomics für 2024/2025) wird massiv überschritten mit durchschnittlich 300 US$ für die einfachen Knüpfarbeiten, sowie im Akkord, für den 300 US$ aber garantiert sind, mit bis zu 600 US$.

Wichtig bei wertvollen Teppichen ist Teamarbeit, bei großen Teppichen arbeiten dabei drei Frauen zusammen, die täglich ihren Arbeitsplatz wechseln, weil kleine Abweichungen in der Arbeitstechnik normal sind und durch den Wechsel der Teppich eine einheitliche Struktur bekommt. Die Arbeit an einem Seidenteppich kann bei ein bis drei Arbeiterinnen bis zu einem Jahr dauern, einzelne Stücke deutlich länger.

Abnehmer der Teppiche sind vor allem feste Partner in Europa und eine starke Diversifizierung der Arbeiten (inkl. Webteppiche/Kelims, Wollteppiche, Susana-Stickarbeiten, moderne Accessoires, dekorative Bekleidungsstücke etc.) kompensiert die Teppichmüdigkeit im Westen.

Bislang in der Reihe erschienen:

*Publikation auf Englisch verfügbar
**Publikation auf Französisch verfügbar
***Publikation auf Englisch und Französisch verfügbar

AVE-Studien

AVE-Studie 1/2017	Mahla / Bliss / Gaesing: Wege aus extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Begriffe, Dimensionen, Verbreitung und Zusammenhänge
AVE-Studie 2/2017	Bliss / Gaesing / Mahla: Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern. Ursachenanalyse und Gegenstrategien
AVE-Studie 3/2017	Hennecke / Schell / Bliss: Landsicherheit zur Überlebenssicherung. Eine Studie zum Kommunalen Landtitelprogramm für indigene Bevölkerungsgruppen in Kambodscha
AVE-Studie 4/2017*	Bliss: Home-Grown School Feeding as a "Good Practice" for Poverty Alleviation and Nutrition Security in Cambodia
AVE-Studie 5/2017	Heinz: Benachteiligte Gruppen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit
AVE-Studie 6/2017	Mahla / Gaesing: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz am Beispiel von Kitui in Kenia. Armutsbekämpfung durch Empowerment
AVE-Studie 7/2018*	Hennecke / Bliss / Schell: Landzuteilung für die Ärmsten. Untersuchungen zu Sozialen Landkonzessionen in Kambodscha
AVE-Studie 8/2018	Mahla / Gaesing / Bliss: Maßnahmen zur Ernährungssicherung im entwicklungspolitischen Kontext
AVE-Studie 9/2018	Hennecke / Bliss: Wer sind die Ärmsten im Dorf? Mit dem ID Poor-Ansatz werden die Armen in Kambodscha partizipativ und transparent identifiziert
AVE-Studie 10/2018	Gaesing / Mahla: Hunger Safety Net Programme. Soziale Sicherung in Turkana County im Norden Kenias
AVE-Studie 11/2018	Bliss: Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten: Der „Health Equity Fund" (HEF) in Kambodscha
AVE-Studie 12/2018*	Mahla: Förderung von Agropastoralismus. Armuts- und Hungerbekämpfung durch integrierte ländliche Entwicklung in Samburu/Kenia
AVE-Studie 13/2019	Gaesing / Gutema: Bodenfruchtbarkeit und Ernährungssicherheit in der Amhara Region in Äthiopien
AVE-Studie 14/2019	Bliss: Zum Beispiel Soja. Eine erfolgreiche Wertschöpfungskette im westafrikanischen Benin
AVE-Studie 15/2018	Heinz: Verstetigte Armut als Herausforderung für die Entwicklungszusammenarbeit. Gibt es eine Kultur der Armut?
AVE-Studie 16/2019	Bliss: Soziale Sicherung in Dürregebieten in Äthiopien durch das Productive Safety Net Programme (PSNP)

AVE-Studie 17/2019	Gaesing / Bliss: Entwicklung, Landrecht, Gender und Bodenfruchtbarkeit in Benin
AVE-Studie 18/2019	Gaesing / Gutema: Reduzierung der Vulnerabilität durch nachhaltiges Ressourcenmanagement: Das Sustainable Land Management Project (SLMP) in Äthiopien
AVE-Study 19/2019*	Herold: Improving Smallholders' Food Security and Resilience to Climate Change: The Building Resilience and Adaptation to Climate Extremes and Disasters (BRACED) Programme in Burkina Faso
AVE-Studie 20/2019	Gaesing / Agbobatinkpo-Dahoun: Förderung der Bewässerung im Tal des Flusses Ouémé in Benin
AVE-Studie 21/2019	Herold: Förderung der Reisproduktion durch die Inwertsetzung von Talauen in Burkina Faso
AVE-Studie 22/2020	Gaesing: Zugang zu Land und Sicherung von Landrechten in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 23/2020	Herold: Landwirtschaftliche Wertschöpfungsketten in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 24/2020	Bliss: Soziale Sicherungssysteme als unverzichtbarer Beitrag zur Bekämpfung von extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 25/2020	Bliss: Soziokulturelle Aspekte von Entwicklung, Partizipation und Gender. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 02/2021*	Bliss / Gaesing / Mahla: Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern (2. aktualisierte Auflage)
AVE-Studie 26/2022*	Rieber / Bliss / Gaesing: Nachhaltige finanzielle Inklusion im ländlichen Raum
AVE-Studie 27/2022*	Rieber / Kiplagat / Gaesing: Sozialunternehmen in der Landwirtschaftsförderung – Das One Acre Fund Modell in Kenia
AVE-Studie 28/2022**	Gaesing / Koumaré / Koné / Rieber: Sozialunternehmen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaftsförderung – Das myAgro Modell in Mali
AVE-Studie 29/2022	Bliss: Ganzheitliche Landwirtschaftsförderung in Madagaskar. Ein Fallbeispiel aus der deutschen Technischen Zusammenarbeit
AVE-Studie 30/2022*	Bliss: „Mikro"finanzierung in Kambodscha: Entwicklungen, Herausforderungen und Empfehlungen
AVE Studie 31/2022*	Rieber / Okech: Der Nexus Formalisierung von Landrechten und Zugang zu Finanzdienstleistungen – Private Mailo und traditionelle Landrechte in Uganda
AVE-Studie 32/2023	Bliss: Mikrofinanzierung in Usbekistan. Das Länderprogramm der deutschen Sparkassenstiftung
AVE-Studie 33/2023**	Gaesing / Bliss: Die Situation der Agrarfinanzierung in Benin. Bedarf, Herausforderungen und Akteure
AVE-Studie 34/2023***	Gaesing / Bliss / Agbobatinkpo-Dahoun / Dahoun: Schulspeisung in Benin. Akteure, Fortschritte und Herausforderungen

AVE-Studie 35/2023	Bliss / Gutema: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Äthiopien
AVE-Studie 36/2024*	Bliss: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Kambodscha
AVE-Studie 37/2024*	Bliss: Schulspeisung als Kernbeitrag zur Sozialen Sicherung. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 38/2024*	Gaesing / Bliss / Rosenberg / Ache: Agrarfinanzierung für Kleinbäuerinnen und Kleinbauern in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 39/2024	Bliss: Warrantage und das Warehouse Receipt System. Das „Zweischlüsselmodell“ als Sicherheit für Agrarkredite bei landwirtschaftlichen Klein(st)betrieben und Genossenschaften
AVE-Studie 40/2025*	Gaesing / Bliss / Rosenberg: Konzeption und Umsetzung gendertransformativer Ansätze in der Entwicklungszusammenarbeit
AVE-Studie 41/2025**	Bliss: Nachhaltige Gender-Ziele: Good Practices bei Ressourcenmanagement und Förderung von Wertschöpfungsketten in Benin unter besonderer Berücksichtigung von gendertransformativen Ansätzen

Good-Practice-Reihe

Good-Practice 00	Handreichung zur Good-Practice-Reihe
Good-Practice 01	KENIA: Mitunguu Smallholder Irrigation Project
Good-Practice 02	KAMBODSCHA: Das Kommunale Landtitelprogramm für indigene Bevölkerungsgruppen
Good-Practice 03	KAMBODSCHA: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung
Good-Practice 04	KENIA: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz in Kitui
Good-Practice 05	KAMBODSCHA: Verbesserung der Ernährungssicherung ehemals landloser und landarmer Haushalte
Good-Practice 06*	KAMBODSCHA: Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten durch den „Health Equity Fund“
Good-Practice 07*	KAMBODSCHA: Wer sind die Ärmsten im Dorf? Erfahrungen mit dem ID Poor-Ansatz
Good-Practice 08	KENIA: Hunger Safety Net Programme – Soziale Sicherung in Turkana County im Norden Kenias
Good-Practice 09	KENIA: Diversifizierung der Existenzgrundlage durch Agropastoralismus
Good-Practice 10*	ÄTHIOPIEN: Landwirtschaftliche Produktion und Nahrungssicherheit in der Amhara Region
Good-Practice 11	ÄTHIOPIEN: Livelihoods for Transformation (LIFT) in der Oromiya Region
Good-Practice 12**	BENIN: Wiederherstellung der Bodenfruchtbarkeit im Norden Benins
Good-Practice 13**	BENIN: Das Beispiel Soja. Die Förderung einer Wertschöpfungskette in Benin

Good-Practice 14*	ÄTHIOPIEN: Nachhaltiges Management natürlicher Ressourcen reduziert Armut und Vulnerabilität
Good-Practice 15	BENIN: „Positive Abweichung“: Arme Haushalte und trotzdem gesunde Kinder. Bekämpfung der Mangelernährung
Good-Practice 16	TSCHAD: Trinkwasserversorgung in Eigenregie der Bevölkerung
Good-Practice 17*	ÄTHIOPIEN: Soziale Sicherung in Dürregebieten. Das Productive Safety Net Programme
Good-Practice 18**	BURKINA FASO: Bodenverbesserung durch den Bau von Steinwällen
Good-Practice 19	BURKINA FASO: The Building Resilience and Adaptation to Climate Extremes and Disasters Programme (BRACED)
Good-Practice 20	BURKINA FASO: Gut organisierte Frauenverbände zur Karitéverarbeitung
Good-Practice 21	BURKINA FASO: Förderung von Wertschöpfungsketten – Das Beispiel Mango
Good-Practice 22*	ETHIOPIA: The R4 Initiative as a Comprehensive Disaster Risk Management Strategy to Build Rural Resilience in Tigray
Good-Practice 23	VIETNAM: Forstprogramm Vietnam. Schutz von Wäldern in Verbindung mit nachhaltiger Armutsminderung
Good Practice 24**	MADAGASKAR: Ganzheitliche Landwirtschaftsförderung im Rahmen Technischer Zusammenarbeit
Good Practice 25	KAMBODSCHA: Landwirtschaftliche Genossenschaften und Agrarfinanzierung
Good Practice 26	USBEKISTAN: Ländliche Finanzierung
Good Practice 27	ÄTHIOPIEN: Nutzung von Landtiteln als Sicherheit zur Erlangung von Krediten im ländlichen Raum
Good Practice 28*	SAMBIA: Förderung der Agrarfinanzierung
Good Practice 29*	SAMBIA: Klimarisikoversicherungen
Good Practice 30*	SAMBIA: Förderung der Mechanisierung
Good Practice 31*	Äthiopien: Wirkungen von Landtiteln für Ehepaare
Good Practice 32*	MALAWI: Gendertransformative Wirkungen durch Umsetzung der Landrechte für Frauen
Good Practice 33*	SIERRA LEONE: Transformation von Geschlechternormen durch den Gender Model Family Ansatz
Good Practice 34*	GHANA: Genderwirkungen der Förderung der Wertschöpfungskette Cashew

Institut für Entwicklung und Frieden INEF

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) ist eine Forschungseinrichtung der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen am Campus Duisburg und verbindet wissenschaftliche Grundlagenforschung mit anwendungsorientierter Forschung und Politikberatung an der Schnittstelle von Entwicklungs- und Friedensforschung. Eingerichtet wurde das INEF im Jahr 1990 unter anderem zur wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit der Stiftung Entwicklung und Frieden (sef:), Bonn, welche bereits 1986 auf Initiative Willy Brandts gegründet wurde und noch heute einer unserer engsten Kooperationspartner ist.

Die Arbeiten des INEF beschäftigen sich mit Globalisierungsprozessen und deren politischer Gestaltung vor allem mit Blick auf die Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (sustainable development goals, SDGs). Das Spektrum unserer Forschungen umfasst Projekte zu Fragen der menschenrechtlichen Verantwortung der Wirtschaft, der Ausgestaltung einer künftigen nachhaltigen Entwicklungsagenda, die Untersuchung von Transformations- und Demokratisierungsprozessen und die Beschäftigung mit gewaltfreien Formen der Konfliktlösung.

Leitung und Vorstand

Direktor: Prof. Dr. Christof Hartmann
Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Dr. Cornelia Ulbert

Vorstand: Prof. Dr. Christof Hartmann (Sprecher), Prof. Dr. Tobias Debiel (stellv. Sprecher), Prof. Dr. Petra Stein (Dekanin der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften), Prof. Dr. Dr. Nele Noesselt, Carolin Rosenberg, Ursula Schürmann, Pauline Hörschelmann

ISSN 2511-5111

AVE-Studie 42/2025

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)
Lotharstr. 53
47057 Duisburg | Germany
Telefon +49 (203) 379 4420
Fax +49 (203) 379 4425
E-Mail: inef-sek@uni-due.de
Homepage: https://www.uni-due.de/inef

FAKULTÄT FÜR GESELLSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/84309
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20251007-130533-2

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Lizenz (CC BY-S 4.0) genutzt werden.