

Julia Maxi Bauer, Judith Schliephake, Alisa Hauser

DHI

**Die Bedeutung mitarbeitender Unternehmerfrauen
für ein zukunftsfähiges Handwerk**

Eine empirische Studie der Lebens- und Erwerbsverläufe

DHI

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Julia Maxi Bauer, Judith Schliephake, Alisa Hauser

Die Bedeutung Mitarbeitender Unternehmerfrauen für ein zukunftsfähiges Handwerk

Eine empirische Studie der Lebens- und Erwerbsverläufe

Erstellt im Rahmen des DHI Forschungs- und Arbeitsprogrammes 2016/2017 unter dem Titel „Qualifikation und Erwerbsverläufe von Mitarbeitenden Unternehmerehefrauen/Partnerinnen in Handwerksbetrieben“.

Beauftragt vom Bundesverband der UnternehmerFrauen im Handwerk e.V.



Herausgeber:

Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

ISBN: 978-3-00-058743-6

Karlsruhe, Dezember 2017

Danksagung

Ein besonderer Dank gilt dem Bundesverband der UnternehmerFrauen im Handwerk e.V. (UFH), den Expertinnen der qualitativen Interviews sowie den Teilnehmerinnen der Online Befragung, die diese Arbeit erst ermöglicht haben.

Grußwort



Ich freue mich sehr, dass die vom Bundesverband UFH beauftragte Untersuchung „Mitarbeitende Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben“ nun vorliegt. Sie schließt nicht nur Forschungslücken und liefert umfangreiches aktuelles Datenmaterial. Auch die Ergebnisse sind sehr erfreulich: So zeigen sie, dass sich die Unternehmerfrauen die für ihre Tätigkeit im Betrieb notwendigen Fachkenntnisse nicht mehr hauptsächlich über „learning by doing“ aneignen, sondern durch eine qualifizierte Ausbildung und entsprechende Weiterbildungsaktivitäten. Die Unternehmerfrauen werden leistungsgerecht entlohnt und sorgen für ihre Rente vor.

Sie bilden mit ihren Männern eine erfolgreiche „Doppelspitze“ im Betrieb, sind sich ihrer Führungsrolle und Verantwortung bewusst und haben eine selbstbewusste Einstellung gegenüber ihren Leistungen. Trotz einer starken zeitlichen Beanspruchung durch Familie und Beruf sind sie sehr motiviert und mit ihrer beruflichen Situation zufrieden.

Dieses Potential muss noch stärker genutzt werden. Angesichts der demografischen Entwicklung und des spürbaren Fachkräftemangels kann sich das Handwerk nicht erlauben, auf die vielen gut qualifizierten Frauen zu verzichten. Auf Basis der Erkenntnisse der vorliegenden Studie kann die Handwerksorganisation künftig noch bessere Strategien entwickeln, um die mitarbeitenden Unternehmerehefrauen und Partnerinnen gezielt zu fördern.

Die Untersuchung zeigt auch, dass unser Bundesverband UFH als Netzwerk weiblicher Führungskräfte im Handwerk wichtige Unterstützung für die Unternehmerfrauen und Unternehmerinnen leistet: durch den Erfahrungsaustausch, den wir ermöglichen, durch Weiterbildungsangebote, aber auch durch Lobbyarbeit gegenüber der Politik und in der Handwerksorganisation. Wir wollen die Position der Unternehmerfrauen insgesamt stärken, damit sich auch junge Frauen für ein Engagement im Handwerksbetrieb entscheiden. Ein wichtiges Thema für unseren Verband ist weiterhin, wie wir in Zukunft gezielt jüngere Mitglieder gewinnen und zu ehrenamtlicher Tätigkeit motivieren können.

Berlin, November 2017

Heidi Kluth

*Vorsitzende des Bundesverbandes der
UnternehmerFrauen im Handwerk e.V.*



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theoretische Fundierung	2
2.1. Definition Unternehmerfrau.....	2
2.2. Historischer Abriss der Frauenerwerbstätigkeit im Handwerk	3
2.3. Unternehmerfrauen im Handwerk – Überblick zum Forschungsstand.....	5
3. Forschungsfragen	8
4. Methodik	9
4.1. Quantitative Datenerhebung.....	10
4.1.1. Vorgehen bei der quantitativen Datenerhebung	10
4.1.2. Restriktionen (quantitatives Verfahren).....	11
4.2. Qualitative Datenerhebung	12
4.2.1. Vorgehen bei der qualitativen Datenerhebung.....	13
4.2.2. Restriktionen (qualitatives Verfahren)	14
5. Ergebnisse der Datenerhebungen	14
5.1. Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung	15
5.1.1. Soziodemografische Merkmale	15
5.1.2. Tätigkeitsprofil.....	21
5.1.3. Weiterbildungskanäle.....	27
5.1.4. Arbeitszeit und Belastung.....	36
5.1.5. Einkommen und soziale Sicherung.....	39
5.1.6. Ausblick.....	43
5.1.7. Zwischenfazit	45
5.2. Ergebnisse der qualitativen Datenerhebung.....	47
5.2.1. Skizzierung der Expertengruppe.....	47
5.2.2. Überblick und Einschätzung zur Situation von Unternehmerfrauen	48
5.2.2.1. Veränderung der Herausforderungen für Unternehmerfrauen.....	49
5.2.2.2. Sozialversicherungsrechtlicher Status	50
5.2.3. Betriebliche Arbeitssituation	50
5.2.3.1. Aufgabenbereiche der Unternehmerfrauen im Betrieb.....	50
5.2.3.2. Selbstverständnis der Unternehmerfrauen.....	51
5.2.3.3. Selbstverständnis der Unternehmerfrauen im Wandel der Zeit.....	52
5.2.4. Erwerbsverläufe und Qualifikationen.....	52
5.2.4.1. Weiterbildungen für die neue Rolle der Frauen im Betrieb	52
5.2.4.2. Weiterbildungsangebote und Verbesserungsansätze.....	53
5.2.5. Familiäre Sphäre	55

5.2.5.1.	Verantwortungsbereiche und deren zeitliche Ausgestaltung	55
5.2.5.2.	Zeitliche Belastung und Weiterbildungen	56
5.2.6.	Motivation	56
5.2.6.1.	Motivation durch Anerkennung	56
5.2.6.2.	Hindernisse und Demotivation	57
5.2.7.	Metaebene: Verband und Strukturen	59
5.2.7.1.	Verbände als Unterstützungsstrukturen	59
5.2.7.2.	Zeitliche Belastung und Ehrenamt.....	59
5.2.7.3.	Selbstverständnis des Verbandes UFH	60
5.2.7.4.	Generationenunterschiede im Ehrenamt.....	61
5.2.7.5.	Öffentlichkeitsarbeit als zentrales Erfolgskriterium	62
5.2.8.	Zwischenfazit	63
6.	Schlussbetrachtungen und Ausblick	66
7.	Literaturverzeichnis.....	70
8.	Anlagen.....	73
	Anlage 1: Fragebogen der Online Befragung.....	73
	Anlage 2: Fragebogen der teilstrukturierten Interviews mit ausgewählten Expertinnen des UFH88	
	Anlage 3: Operationalisierungen.....	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Durchschnittliche berufliche Auszeit in Monaten für die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen	17
Tabelle 2: Kreuztabelle Schulausbildung und beruflicher Werdegang	19
Tabelle 3: Kreuztabelle Schulausbildung und beruflicher Werdegang (2)	20
Tabelle 5: Logistische Regressionsanalysen Nutzung Weiterbildungskanäle	30
Tabelle 6: Logistische Regressionsanalysen Nutzung Weiterbildungskanäle (2)	31
Tabelle 7: Lineare Regressionsanalyse Weiterbildungsvielfalt	34
Tabelle 8: Kreuztabelle	39
Tabelle 9: Vergütungsform und durchschnittliche Anzahl an Maßnahmen zur Rentenvorsorge.....	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung.....	15
Abbildung 2: Anzahl Kinder	16
Abbildung 3: Kinder und Pflegebedürftige Personen im Haushalt	16

Abbildung 4: Berufliche Auszeit in Monaten für die Betreuung der Kinder oder anderer Familienangehörigen.....	17
Abbildung 5: Berufliche Bildungswege und Weiterqualifikation	18
Abbildung 6: Dauer der beruflichen Auszeit nach Bildungsniveau	21
Abbildung 7: Branchen	22
Abbildung 8: Selbsteinschätzung Fachkenntnisse (1)	23
Abbildung 9: Selbsteinschätzung Fachkenntnisse (2)	24
Abbildung 10: genutzte Weiterbildungsmöglichkeiten und -anbieter.....	28
Abbildung 11: Thematische Vielfalt besuchter Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen (1)...	32
Abbildung 12:Thematische Vielfalt besuchter Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen (2) ...	33
Abbildung 13: Interesse an Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen	33
Abbildung 14: Aktive Nutzung und zukünftig beabsichtigte Nutzung von Weiterbildungskanälen	36
Abbildung 15: Zeitliche berufliche Beanspruchung	37
Abbildung 16: Form des ehrenamtlichen Engagements	38
Abbildung 17: Durchschnittlicher Stundenaufwand pro Woche für verschiedene Tätigkeiten außerhalb des Betriebs	38
Abbildung 18: Aussagen zur aktuellen Situation.....	39
Abbildung 19: Art der Vergütung	40
Abbildung 20: Vergütungsform und berufliche Position im Unternehmen	40
Abbildung 21: Formen der Altersvorsorge.....	41
Abbildung 22: Nutzung mehrerer Formen der Altersvorsorge	41
Abbildung 23: Sozialversicherungsrechtlicher Status	42
Abbildung 24: Altersvorsorge getrennt nach Einstufung des sozialversicherungsrechtlichen Status ...	43
Abbildung 25: Zukünftige Herausforderungen für den Betrieb	44
Abbildung 26: Wunsch nach mehr Informationen und Unterstützung	45

In diesem Bericht wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dies nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht als Klassifizierung von Wörtern verwendet (männlich, weiblich, sächlich und andere). Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist

1. Einleitung

Mitarbeitende Familienangehörige spielen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) des Handwerks eine wichtige Rolle. Insbesondere die (Ehe-)Partnerinnen übernehmen vielfältige und notwendige Führungsaufgaben in den Betrieben. Der Anteil mitarbeitender Familienangehöriger im Handwerk wird auf etwa 14 % geschätzt. 43 % dieser Gruppe sind Lebenspartner/innen der Betriebsinhaber/innen mit einem Frauenanteil von über 90 %.¹ Legt man die Zahlen der Handwerkszählung des statistischen Bundesamtes mit rund 5,1 Millionen Beschäftigten in Deutschland zugrunde, ergibt sich damit eine Schätzgröße von etwa 280.000 Unternehmerfrauen² in deutschen Handwerksbetrieben. Sie sind in den Betrieben meist kaufmännisch tätig und übernehmen vielfältige Management- und Personalführungsaufgaben. Sie tragen dementsprechend zum Erfolg und Fortbestand des Unternehmens sowie zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Ergo generieren sie einen erheblichen volkswirtschaftlichen Nutzen. Forschungsergebnisse suggerieren, dass diese Kompetenzen für das strategische Management oftmals nicht der erlernten Grundausbildung und dem bisherigen Beschäftigungsfeld der Frauen entsprechen. Vielmehr eigneten sich die Frauen diese erst mit der täglichen Arbeit und der mehrjährigen Erfahrung in den Betrieben an.

Bisher liegen jedoch nur wenige Forschungsergebnisse zur Situation von Frauen in familiengeführten Handwerksbetrieben vor. Die mangelnde Auseinandersetzung ist sicherlich auch der besonderen Situation der Frauen, im Schnittpunkt zwischen Familie und Betrieb, zu suchen. Die Forderung nach allgemeingültigen Aussagen kann zudem nur erfüllt werden, wenn beide Felder parallel betrachtet werden.³

In Anerkennung der Unternehmerfrauen als bedeutende „Funktions- und Leistungsträger[innen] der Ökonomie“⁴ wurde die vorliegende, vom Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk e.V. (UFH) beauftragte, empirische Untersuchung erstellt, um der Thematik mehr Gewicht zu verleihen und das Potential der Frauen im Handwerk stärker zu erschließen. Darüber hinaus kann die Analyse grundlegender Charakteristika der Lebens- und Erwerbssituation dieser Teilgruppe einen wesentlichen Beitrag für die Forschungslandschaft leisten, da es an aktuellen, auf den deutschen Kontext bezogenen, an der spezifischen Zielgruppe ausgerichteten und methodisch umfassenden Publikationen mangelt.

Daher knüpft die vorliegende Arbeit an den vorhandenen Studien zur Thematik an, um das Wissen sukzessive zu erweitern, Handlungsempfehlungen für Praxis und Politik auf Basis aktueller Erhebungen zu generieren und auf die Position und Rolle der mitarbeitenden Unternehmerfrauen aufmerksam zu

¹ Vgl. Zoch 2010.

² Für eine ausführliche Definition siehe Kapitel 2.1.

³ Vgl. Weller 2009.

⁴ Vgl. Gersick et al. 1997, S. 2.

machen und diese zu stärken. Insbesondere das Selbstbild der Frauen in Bezug auf ihre eigenen Kompetenzen, der Weiterbildungsbedarf, die familiären Strukturen, die betrieblichen Arbeitssituation, die erwarteten Zukunftsperspektiven und persönlichen Interessen sowie die Positionierung der Frauen in der Unternehmensstruktur stehen hierbei im Fokus der Betrachtung. Aus der vertiefenden Beschäftigung mit diesen Themenkomplexen werden final Handlungsprioritäten formuliert und Anpassungen organisationaler Strukturen sowie notwendiger Unterstützungsleistungen diskutiert. Um die genannten Aspekte näher zu analysieren, wird ein Methodenmix der empirischen Sozialforschung in Form quantitativer und qualitativer Datenerhebung gewählt. Diese Vorgehensweise ermöglicht einerseits eine breite Daten- und Argumentationsgrundlage zur Beantwortung der Fragen und andererseits eine individuelle Betrachtung der Situation durch Einzelgespräche.

Vor diesem Hintergrund ist der folgende Bericht wie folgt gegliedert: In einem ersten Schritt wird die theoretische Fundierung der Thematik näher beleuchtet und ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand gegeben. Im Folgenden steht die methodische Vorgehensweise im Mittelpunkt, wobei die quantitative sowie die qualitative Datenerhebung erläutert werden. In einem weiteren Schritt werden die zentralen empirischen Ergebnisse dargelegt, um final Implikationen für Forschung, Praxis und Politik zu formulieren.

2. Theoretische Fundierung

Ziel des folgenden Kapitels ist es, den Stand der Forschung zur Situation der Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben zusammenzufassen. Zunächst werden Definition und die Konzeptualisierung der Rolle der Unternehmerfrau erläutert (2.1) sowie das historische Verständnis illustriert (2.2). Abschließend werden die wichtigsten Forschungsergebnisse aus der existierenden Forschungslandschaft u.a. zu Aufgabenfeldern, Rollenstruktur und Weiterbildungsverhalten dargestellt (2.3).

2.1. Definition Unternehmerfrau

Die für die vorliegende Untersuchung ausgewählte Gruppe der Unternehmerfrauen setzt sich vor allem zusammen aus: (1) mitarbeitenden Ehefrauen/Partnerinnen mit oder ohne Führungsverantwortung, (2) Mitinhaberinnen/Teilhaberinnen sowie (3) Geschäftsführerinnen, die im Unternehmen des Ehemannes oder Lebenspartners tätig sind. Als Synonym für alle Gruppen wird der Begriff Unternehmerfrauen verwendet. Nach den Untersuchungen von Zoch aus dem Jahr 2010 zu urteilen, bildet die erste Gruppe den größten Anteil (77 %), während lediglich ein geringer Teil der (Ehe-)Partner/innen zum Untersuchungszeitpunkt eine geschäftsführende Position innehatten oder Teilhaber/in der Firma waren (9 %).

In anderen Untersuchungen wird der Begriff der Unternehmerfrau weitergefasst. So inkludieren Schuttenbach und Kollegen (1996) zusätzlich die Teilgruppe der Alleinunternehmerinnen. Da das konstituierende Merkmal jedoch in der Verflechtung von Erwerbstätigkeit und Partnerschaft/Ehe besteht, wird der Begriff in der vorliegenden Untersuchung enger gefasst und schließt sich dem definitorischen Verständnis von Rudolph (2000) an, die ebenfalls von den drei zuvor genannten Teilgruppen ausgeht. Das hier gewählte Konzept beinhaltet daher all diejenigen Frauen, die entgeltlich oder unentgeltlich im Handwerksbetrieb ihres Ehemannes oder Lebenspartners mitwirkend tätig sind, selbst dann, wenn sie Mitinhaberinnen sind. An dieser Stelle wird auch der nahtlose Übergang von der Unternehmerfrau zur Unternehmerin ersichtlich.

2.2. Historischer Abriss der Frauenerwerbstätigkeit im Handwerk

Bevor sich mit der spezifischen Untersuchungseinheit genauer auseinandergesetzt wird, wird folgend ein kurzer historischer Überblick über die Frauenerwerbstätigkeit im und die Zugänge zum Handwerk für Frauen gegeben. Hierdurch wird ein Überblick über den Gesamtkontext gewährleistet.

In der Historie wurden Frauen, die vorwiegend in Heimarbeit oder ungelernt arbeiteten im Zuge der Professionalisierung des Handwerks im 18. Jahrhundert oftmals ausgegrenzt. Erst im 19. Jahrhundert gewannen die Frauen nach und nach Zugang zum Handwerk, obwohl dieser Verlauf keineswegs als linear zu beschreiben ist. An eine kurze Phase der Gewerbefreiheit nach 1811 schloss eine Modifikation der preußischen Gewerbeordnung im Jahr 1849 Frauen, als selbstständige Gewerbetreibende, vom Handwerk gänzlich aus. In der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 wurde Frauen die Berechtigung zuteil, einen Gewerbebetrieb eigenständig zu führen. Das Handwerkerschutzgesetz von 1897 mit seinen neuen Regularien zum Lehrlingswesen und der Begrenzung des Personenkreises potenzieller Ausbilder minimierte wiederum die Erwerbschancen der Frauen im Handwerk. Als eine Ursache des Akzeptanzproblems von Frauen im Handwerk werden oftmals mangelnde Bildungschancen genannt. Die Bildung war häufig Privatangelegenheit und Prüfungsabnahmen mussten mühsam arrangiert werden. Ein erster Wendepunkt für Preußen stellt das Jahr 1911 dar. Der Minister für Handel und Gewerbe verwies in einem Erlass deutlich darauf, dass bei der Ausübung eines Gewerbebetriebes zwischen den Geschlechtern kein Unterschied besteht und dieselben Ausbildungsvorschriften Anwendung finden sollen. Ein weiterer Wendepunkt stellt der Erhalt des Stimm- und Vertretungsrechts für Frauen in den Handwerkskammern im Jahr 1922 dar, welches zur vollständigen Anerkennung als eigenständige Handwerkerin führte. Obwohl Frauen formal gleichgestellt wurden und Zugang zu Prüfungen im Handwerkswesen erhielten, war es in der Praxis weiterhin schwierig, Ausbildungsplätze zu erhalten. Meist verrichteten sie Arbeiten, die aufgrund der kulturellen Prägung mit dem Frauenbild verbunden und ihren weiblichen Talenten zugeschrieben wurden. Ferner versuchten einige Handwerke den Frauen durch Zugangsbarrieren den Einstieg in ihren Wirtschaftszweig zu verwehren.

Aufgrund der schwankenden Gesetzeslage entwickelte sich der Frauenanteil im Handwerk höchst verschieden. Manche Handwerke wurden Mitte des 19. Jahrhunderts als besonders feminin angesehen wie etwa die Schuhmacherei, die Schneiderei, die Buchdruckerei oder die Anfertigung von Uhren. Die meisten Bereiche im Handwerk blieben Frauen jedoch bis in das 20. Jahrhundert hinein zum größten Teil verschlossen. Insbesondere in der Zeit des Nationalsozialismus wurde die männliche Tradition des Handwerks betont. Während des Krieges und in der Nachkriegszeit übernahmen wiederum Frauen aufgrund des Fachkräftemangels vermehrt die Arbeiten der Männer. Hufschmidt (2009, online) betont bei dieser Entwicklung zudem „die zeitliche Parallele zwischen einer verstärkten Arbeitsteilung und der erhöhten Einbeziehung von Frauen in handwerkliche Produktionsprozesse“.

In den 70er und 80er Jahren wurden Frauen für technische Berufe angeworben, jedoch nutzen viele Frauen den Weg der Ausbildung für ein späteres Studium. In anderen Bereichen, wie dem Bauhauptgewerbe, wurden Frauen bis in die 90er Jahre hinein systematisch ausgegrenzt. Zu Beginn der 2000er Jahre waren nur rund ein Drittel der Beschäftigten im Handwerk Frauen. Begründungen hierfür waren (1) die körperliche Unterlegenheit der Frau gegenüber dem Mann, (2) die Gefahr von Ausfallzeiten durch Mutterschutz/Elternzeit sowie die Sorge um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder (3) die Mehrkosten für zusätzliche sanitäre Einrichtungen. Auf Seiten der Betriebe werden oftmals geringe Bewerberinnenquoten beklagt. Ebenso tragen Rollenklischees der Berufe zu einer ablehnenden Haltung bei.

Die meisten Frauen, die einen Handwerksberuf ergreifen, haben familiäre Bezüge zum Handwerk. Meist sind es intrinsische und weniger extrinsische (z.B. monetäre) Gründe, die die Frauen dazu bewegen, ein Handwerksberuf zu erlernen. Als ein zentrales Hindernis wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesehen. Auch die geringen Zukunftsaussichten und die finanziellen Hürden stellen Hemmnisse für Frauen dar, sich als Meisterin ausbilden zu lassen.

Mit dem Handwerk kommen Frauen oftmals auch erst durch die Mitarbeit im Betrieb des Lebenspartners/Ehemannes in Berührung. Hierbei nehmen sie vielfältige Aufgabenbereiche wahr, wobei die dafür notwendigen Fähigkeiten meist erst durch die direkte Berufserfahrung im Betrieb oder eine formale Fortbildung erworben werden.

Die Gruppe der mitarbeitenden Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben steht auch im Fokus der Betrachtung der vorliegenden Studie. Bisherige Studienergebnisse und Erkenntnisse zu dieser Teilgruppe werden im nächsten Abschnitt näher beleuchtet.

2.3. Unternehmerfrauen im Handwerk – Überblick zum Forschungsstand

Zunächst sei festgehalten, dass die Forschung zum Thema der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk nur wenige Untersuchungen umfasst. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Untersuchungsschwerpunkt auf mitarbeitende Unternehmerfrauen gelegt wird, die im Betrieb ihres Lebenspartners/Ehemannes tätig sind.

In den neunziger Jahren wurden einige wenige wissenschaftliche Studien zu der Thematik durchgeführt.⁵ Der Fokus richtete sich hierbei hauptsächlich auf Unternehmerinnen und Unternehmerfrauen⁶ sowie auf die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁷ Auch wenn diesem Aspekt immer noch ein hohes Maß an Bedeutung zuteilwerden muss, ist es – auch vor dem Hintergrund einer Verbesserung der betrieblichen und organisationalen Strukturen sowie der entsprechenden Unterstützungsleistungen für die Frauen – unabdingbar, den Blickwinkel um den Weiterbildungsbedarf, die betriebliche Arbeitssituation, die Positionierung/Stellung in den Betrieben sowie den gesamtgesellschaftlichen Kontext zu erweitern.

Einen ersten Schritt in diese Richtung wagten Rühl et al. (1991) Anfang der neunziger Jahre. Um den Arbeitskreis der Unternehmerfrauen zu unterstützen, galt die Aufmerksamkeit der Charakterisierung der Arbeitskreismitglieder, dem Informationsbedarf der Unternehmerfrauen, der Organisationsstruktur der bisherigen Arbeitskreise und daran anknüpfend die Formulierung von Maßnahmenempfehlungen. In der quantitativ angelegten Studie konnte festgestellt werden, dass die Unternehmerfrau im Handwerk als „Co-Pilotin“ eine wichtige Funktion leistet, obwohl sie für die anfallenden Aufgaben keine hinreichende Qualifikation mitbringt. Somit stellen die Arbeitskreise ein wichtiges Forum für die Weiterbildung dar. Um den hohen zeitlichen Belastungen der Frauen zu begegnen, sollte eine entsprechende Flächendeckung der Arbeitskreise angestrebt werden.⁸

Eine weitere empirische Untersuchung stammt von Schutterbach und Kollegen (1996) zur Thematik der Rolle der mittätigen Unternehmerfrauen in KMU in Baden-Württemberg. Hierbei wurden die Strukturdaten erfasst, die Qualifikation der Unternehmerfrauen, die Mitarbeit im Betrieb, die Belastungen und die soziale Absicherung sowie das Profil der mithelfenden (Ehe-)Partnerinnen beleuchtet. Als Resümee ziehen die Autoren, dass dieser Teilgruppe, im Gegensatz zu Allein- oder Mitinhaberinnen, zwar den höchsten Anteil an versicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen, jedoch im Bereich der privaten Vorsorge deutlich schlechter abgesichert sind. In Bezug auf das Qualifizierungsgeschehen

⁵ Exemplarisch siehe Rühl et al. 1991; Schutterbach et al. 1996.

⁶ Vgl. etwa Schutterbach et al. 1996.

⁷ Vgl. etwa Kerkhoff 1991; Bartmann & Zierau 1995.

⁸ Vgl. Rühl et al. 1991.

folgen die Autoren außerdem, dass notwendige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zwar angeboten werden, jedoch unter den Unternehmerfrauen noch nicht ausreichend bekannt sind.⁹

Ab den 2000ern bis heute kamen nur relativ wenige Studien zu dieser Thematik bzw. zu angrenzenden Themenfeldern hinzu.¹⁰ Einen wesentlichen Beitrag leistet die Studie von Rudolph aus dem Jahr 2000. Sie beschäftigt sich gezielt mit der volkswirtschaftlichen Bedeutung mitarbeitender (Ehe-)Partnerinnen, mit den sozioökonomischen Charakteristika dieser Teilgruppe und den Veränderungen in ihrer Rolle als mitarbeitenden Lebenspartnerinnen. Die Analyse beschränkt sich jedoch auf das Handwerk in Nordrhein-Westfalen. Sowohl aus der quantitativen als auch aus der qualitativen Untersuchung geht hervor, dass die Anzahl an Unternehmerfrauen im nordrhein-westfälischen Handwerk auf eine Größe zwischen 50.000 und 60.000 geschätzt werden kann. Von 1976 bis 1994 hat sich die Zahl weiblicher Erwerbstätiger insgesamt erhöht und die Zahl der Frauen, die unentgeltlich in den Betrieben mitarbeiten, abgenommen. Die unbezahlte Mitarbeit im handwerklichen Familienbetrieb sei laut Ergebnislage von Rudolph (2000) jedoch immer noch eine Domäne der Frau. Bezüglich der sektoralen und betrieblichen Struktur konnte festgestellt werden, dass unentgeltlich mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen häufig in traditionell männerdominierten Wirtschafts- und Gewerbebezügen anzutreffen sind mit einer relativ geringen durchschnittlichen Betriebsgröße und einem Tätigkeitsfeld im Handelsgeschäft für den privaten Verbrauch. Zudem zeigt sich hinsichtlich der regionalen Struktur, dass weibliche Beschäftigte häufig in städtisch geprägten Handwerksbezirken vertreten sind, während in ländlichen Regionen überdurchschnittlich oft unbezahlt mitarbeitende Familienangehörige arbeiten. Mit Blick auf die qualitativen Ergebnisse vermutet Rudolph einen Einfluss des strukturellen Wandels im Handwerk auf die quantitative Bedeutung der mitarbeitenden (Ehe-)Partnerinnen. Die Forscherin geht von einem Wandel im Selbstverständnis der Frauen aus, der durch den Anstieg beruflicher Unabhängigkeit, einer stärkeren partnerschaftlichen Arbeitsteilung im häuslichen Bereich, leistungsgerechter Entlohnung und steigender Eigenständigkeit bei der sozialen Sicherung ausgelöst wurde. Die ökonomische Bedeutung von Unternehmerfrauen bzw. ihr Potenzial sieht sie auf der mikroökonomischen Ebene u.a. in der Mitwirkung bei der Geschäftsführung, der Büroorganisation und der Verwaltung, in Marketing und im Kundenkontakt sowie bei der Sicherung der Unternehmenskontinuität. Auf makroökonomischer Ebene sind es die Sicherung und Generierung von Arbeitsplätzen, die Förderung einer Kultur der Selbstständigkeit und die Frauenerwerbstätigkeit im Handwerk.¹¹

Eine aktuellere quantitative Studie stammt von Zoch (2010). Im Gegensatz zu Rudolph fasste er seine Zielgruppe jedoch weiter, indem er mitarbeitende Familienangehörige im deutschen Handwerk berücksichtigte. Darüber hinaus führte er eine bundesweite schriftliche Befragung durch (ca. 10.000

⁹ Vgl. Schutterbach et al. 1996.

¹⁰ Exemplarisch siehe Rudolph 2000; Glasl 2003, Weller 2009; Zoch 2010; Haverkamp et al. 2015.

¹¹ Vgl. Rudolph 2000.

Handwerksbetriebe in 10 Handwerkskammerbezirken) und kann seine Ergebnisse daher bundesweit verallgemeinern. Innerhalb der Stichprobe bildet der mitarbeitende Lebenspartner, von den mitarbeitenden Familienmitgliedern, mit 43 % die größte Gruppe.¹² Den weiblich mitarbeitenden Lebenspartnern kommt mit 90,5 % dabei der größte Anteil zu.¹³ Zudem zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit mitarbeitender Lebenspartner/innen entgeltlich und über 50 % hauptberuflich im Betrieb beschäftigt ist.¹⁴ Hierbei werden hauptsächlich Büroarbeiten ausgeführt oder die Buchhaltung übernommen. Die Fähigkeiten für diese Arbeiten eigneten sich die befragten Frauen vorwiegend durch „learning by doing“ an und erwarben diese seltener über eine entsprechende Ausbildung.¹⁵ Ferner konnte bei 65 % ein sozialversicherungsrechtlicher Status vom Sozialversicherungsträger festgestellt werden, wobei 74 % der mitarbeitenden Lebenspartner sozialversicherungspflichtig waren.¹⁶ Die Studienergebnisse betonen einerseits die Bedeutung mitarbeitender Familienangehöriger für das Handwerk, andererseits werfen sie aber auch offene Fragen auf – etwa nach der Aktualität der Befunde, den kausalen Beziehungen einzelner Variablen zueinander oder auch den persönlichen Arbeitssituationen und Zukunftsperspektiven der Frauen – die eine zukünftige Forschung und eine intensivere Beschäftigung mit dem Gebiet unabdingbar machen.

Studien, die einen wesentlich breiteren Untersuchungsrahmen betrachten, stammen u.a. von Glasl (2003) und Haverkamp et al. (2015). Glasl (2003) analysiert in seiner quantitativen Querschnittserhebung die Rolle der Frauen im Hinblick auf ihre Beschäftigungssituation in Handwerksbetrieben in ganz Deutschland. Bezüglich der Gruppe mitarbeitender (Ehe-)Partnerinnen konnte er zeigen, dass diese mit 62 % recht stark vertreten sind. Ein Drittel der Lebenspartnerinnen arbeitet ohne Arbeitsvertrag, wobei viele jedoch Miteigentümerinnen sind. Die mitarbeitenden Partnerinnen üben hauptsächlich Bürotätigkeiten sowie Tätigkeiten rund um den Verkauf aus und seltener handwerkliche Arbeiten. Die für die ausgeführten Tätigkeiten notwendigen Fähigkeiten werden häufig durch die eigene Berufserfahrung im Betrieb erworben. Ein Viertel der Befragten gab darüber hinaus an, auf Weiterbildungsangebote zurückzugreifen.¹⁷ Die Ergebnisse von Glasl (2003) decken sich zum überwiegenden Teil mit denen von Zoch (2010). Beide sehen, ähnlich wie Rühl und Kollegen (1991) Anfang der neunziger Jahre, Weiterbildungspotenzial von Unternehmerfrauen, allerdings nimmt bisher nur ein geringer Anteil der Frauen an den angebotenen Weiterbildungen teil.

¹² Der Anteil mitarbeitender Familienangehöriger im Handwerk beläuft sich auf 14%. Hiervon sind neben den Lebenspartnern Kinder mit 14% und sonstige Familienangehörige mit 33% vertreten, vgl. Zoch 2010.

¹³ Auf die männlichen Lebenspartner entfallen 9,5%, vgl. Zoch 2010.

¹⁴ 40,1% arbeiten nebenberuflich, vgl. Zoch 2010.

¹⁵ Vgl. Zoch 2010.

¹⁶ Bei 18% der Befragten wurde kein sozialversicherungsrechtlicher Status des Lebenspartners vom Sozialversicherungsträger festgestellt und 17% wussten es nicht. Bezüglich der Frage nach der Sozialversicherungspflicht des Lebenspartners antworteten 23% mit „Nein“ und 3% mit „Weiß nicht“, vgl. Zoch 2010.

¹⁷ Vgl. Glasl 2003.

Eine der aktuellsten Studien stellt die Untersuchung von Haverkamp und Kollegen (2015) dar. Sie gehen der Frage nach, welche Faktoren für den unterproportionalen Frauenanteil im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem des Handwerks eine Rolle spielen und welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen geeignet wären, das Beschäftigungspotenzial von Frauen im Handwerk besser zu erschließen. Die Autoren legen hiermit zwar eine umfassende Studie vor, jedoch wird die Thematik der mitarbeitenden Unternehmerfrauen im Handwerk nur am Rande angesprochen und vorwiegend auf die Ergebnisse von Zoch (2010) verwiesen. Dennoch bietet die Untersuchung einen aktuellen und tiefgreifenden Überblick über den Berufsorientierungsprozess, das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, das Weiterbildungsverhalten und Frauen als Inhaberinnen im Handwerk. Hierdurch wird es ermöglicht, neue Handlungsfelder zu definieren, um die Position der Frauen im Handwerk zu stärken und zu unterstützen.

Sowohl Rudolph (2000) als auch 15 Jahre später Haverkamp und Kollegen (2015) halten fest, dass weitere Forschungsbemühungen von Nöten sind, um den Einfluss von bereits existierenden Netzwerktivitäten auf die Unternehmerfrauen genauer zu spezifizieren und um die Frage zu beantworten, ob sich Prozesse im Wandel befinden (wie etwa das Rollenverständnis). Hierzu sind insbesondere Fallstudien zu Erwerbsbiographien von Unternehmerfrauen von wesentlichem Interesse, da hauptsächlich in diesem Bereich hohe Wissensdefizite existieren.¹⁸

Wie gezeigt werden konnte, steckt die Forschung bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk noch in den Kinderschuhen, insbesondere wenn der Untersuchungsschwerpunkt auf Unternehmerfrauen gelegt wird, die im Betrieb ihres Lebenspartners tätig sind. Die vorliegende Studie versucht demnach, die definierte Forschungslücke der aktuellen Situation auf diesem Gebiet aufzugreifen, indem die Zielgruppe explizit auf Unternehmerfrauen verengt, der Untersuchungsradius auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet und auf ein Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungen zurückgegriffen wird.

3. Forschungsfragen

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind die Lebens- und Erwerbssituationen von mitarbeitenden Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben. Im Zentrum steht die Frage: Wie erleben die befragten Frauen Herausforderungen und Interaktionen im Betrieb sowie ihre Lebenssituation im Allgemeinen? Zur Beantwortung der Frage des Forschungsprojekts „Qualifikation und Erwerbsverläufe von mitarbeitenden Unternehmerehefrauen/Partnerinnen in Handwerksbetrieben“ stehen daher konkret die vier folgenden Themenschwerpunkte:

¹⁸ Vgl. Rudolph 2000; Haverkamp et al. 2015.

- (1) *Erwerbsverläufe der Frauen:* Im Interesse stehen die Bildungsabschlüsse und Fachkenntnisse. Hierbei werden primär Kompetenzen und weniger Berufsbilder betrachtet, um verschiedene Lernformen zu berücksichtigen und um Rückschlüsse zum Selbstbild in Bezug auf die eigenen Kompetenzen zu ziehen. Ferner wird der durch Rühl und Kollegen im Jahr 1991 definierte und der aktuell vielfach zitierte erhöhte Weiterbildungsbedarf von Unternehmerfrauen auf den Prüfstand gestellt.
- (2) *Familiäre Sphäre:* Um familiäre Strukturen aufzuzeigen, werden Auswirkungen zusätzlicher Verantwortungsbereiche (Status und zeitliche Belastung) analysiert. Hierdurch werden Rückschlüsse zur Rollendefinition und Erwartungshaltung der Frauen ermöglicht. Dabei stehen insbesondere Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Haushalt mit dem Beruf und der beruflichen Weiterbildung im Vordergrund.
- (3) *Betriebliche Arbeitssituation:* Die Einschätzung der gegenwärtigen und zukünftig erwarteten Situation ermöglicht Schlussfolgerungen zu den Interessen und Handlungsprioritäten sowie zur Positionierung der Frauen in der Unternehmensstruktur.
- (4) *Metaebene:* Hier steht die Frage im Mittelpunkt, wie die individuellen Situationen verallgemeinernd in einen größeren Zusammenhang gestellt werden können. Es ergeben sich auf diese Weise mögliche Anpassungen organisationaler Strukturen (wie z.B. innerhalb des Verbandes der UFH) und eine Diskussion über Unterstützungsbedarfe und -leistungen.

4. Methodik

Um sich diesen Themenkomplexen anzunähern, wird im Projekt ein Methodenmix der empirischen Sozialforschung in Form quantitativer und qualitativer Datenerhebung gewählt. Diese Vorgehensweise ermöglicht einerseits eine breite Daten- und Argumentationsgrundlage zur Beantwortung der Fragen und andererseits eine individuelle Betrachtung der Situation durch Expertengespräche. In diesen werden die Themenbereiche der quantitativen Datenerhebung aufgebrochen, um die subjektiven Wirklichkeiten mit einem offenen Forschungsverfahren (hier mit leitfadengestütztem Interview) zu ergänzen. Durch den Methodenmix werden die Vorteile der quantitativen Sozialforschung (Verallgemeinerung von ähnlichen Beobachtungen) mit denen der qualitativen Sozialforschung (Analyse von Prozessen und sozialen Sinnstrukturen) verbunden.

Im folgenden Kapitel wird das Vorgehen bei der quantitativen und qualitativen Datenerhebung erläutert sowie einer kritischen Betrachtung unterzogen.

4.1. Quantitative Datenerhebung

Die quantitative Datenerhebung ist eine Methode der empirischen Sozialforschung¹⁹. Sie basiert auf der Verallgemeinerung ähnlicher Beobachtungen und der Generierung systematisch erzeugten und intersubjektiv überprüfbareren Wissens. Ihre Instrumente zur Erfassung sind u.a. die Befragung, die Beobachtung und die (quantitative) Inhaltsanalyse. Das Ziel, die Wirklichkeit abzubilden, wird durch Abstraktion vom Speziellen zum Allgemeinen erreicht – der Informationsgewinn besteht in der Reduktion der Daten und somit in der Komplexitätsreduktion. Die erhobenen Daten werden aufbereitet und je nach theoretisch fundierter Annahme miteinander in Beziehung gesetzt. Übergeordnetes Ziel ist es, die Ergebnisse bestenfalls auch auf die Grundgesamtheit übertragen zu können.²⁰

Insbesondere in der Möglichkeit der Verallgemeinerbarkeit gewährleistet diese Vorgehensweise einen Differenzierungswert, bei dem feinere Unterscheidungen und präzisere Zusammenhänge abgeleitet werden können.

Bevor jedoch Zusammenhangsanalysen durchgeführt werden, ist die Beschreibung der Datenbasis, mit Angabe der Häufigkeitsverteilungen aller zu verwendender Variablen, von Vorteil (Deskription). Hieraus ableitend können erste Vermutungen über Richtungszusammenhänge formuliert und mithilfe statistischer Verfahren überprüft werden. Zwei der renommiertesten statistischen Verfahren zur Testung von Zusammenhängen stellen die lineare und die logistische Regressionsanalyse dar. Im einfachsten Fall wird auf eine bivariate Regression zurückgegriffen, bei der nur zwei Variablen betrachtet werden.²¹ Dieser Ansatz ist jedoch nur dann anwendbar, wenn die abhängige Variable metrisch skaliert ist.²² Weist sie dagegen ein nominales (dichotomes oder multinomiales) Messniveau auf, müssen alternative Herangehensweisen angewandt werden. Binäre bzw. dichotome Variablen weisen zwei Ausprägungen auf, die darüber Auskunft geben, ob ein Merkmal vorliegt (kodiert als 1) oder nicht (kodiert als 0).²³

4.1.1. Vorgehen bei der quantitativen Datenerhebung

Ausgehend von den Forschungsfragen, die gemeinsam mit dem Bundesverband der UFH definiert wurden, stand ein umfassender Online-Fragebogen zur Verfügung (siehe Anlage 1). In einem Pretest, der gemeinsam mit der Geschäftsführerin des Bundesverbands – Frau Dr. Dohle – durchgeführt wurde, konnten vorab Verständnisprobleme der Fragebögen identifiziert und behoben werden.

¹⁹ Vgl. Atteslander 2006.

²⁰ Vgl. ebd.; Balzert 2010.

²¹ Vgl. Reinecke 2005.

²² Vgl. Stein et al. 2016.

²³ Für eine genauere und ausführliche Beschreibung wird auf Reinecke 2005 und Stein et al. 2016 verwiesen.

Bei der finalen Abfassung handelte es sich um eine Befragung, die sich ausschließlich an mitarbeitende Unternehmerfrauen von Handwerksbetrieben richtete. Der Fragebogen wurde standardisiert, um eine Quantifizierbarkeit und direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erreichen bzw. die Reliabilität zu erhöhen. Die Mischung von halboffenen und geschlossenen Fragen hat sich als sehr praxisgerecht erwiesen. Lediglich bei Fragen nach Strukturen sowie möglichen zusätzlichen Anmerkungen wurden keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Hierdurch wird versucht, keine künstlichen Antwortvorgaben hervorzurufen, die nicht der wahren Situation oder Meinung der Teilnehmerinnen entsprechen.

Der Link zum Online-Fragebogen (Umfragetool: limeSurvey) wurde per Email an alle Vorsitzenden der Landesverbände der UFH geschickt und war zwischen August und Oktober 2016 zugänglich. Die Landesverbände wiederum gaben die Informationen an ihre Mitgliederinnen weiter. Des Weiteren wurde Informationsmaterial via Pressemitteilung sowie über die Homepage des itb²⁴ veröffentlicht, um die Rücklaufquote zu optimieren.

Die Befragung gliederte sich in die Teilbereiche (1) Personenspezifische Fragen, (2) Fragen zum Erwerbsverlauf, (3) Fragen zu Fachkenntnissen und Weiterbildungsverhalten, (4) Fragen zur zeitlichen Belastung der Teilnehmerinnen und (5) Fragen zur Relevanz von Zukunftsthemen auf.

Der Fragebogen wurde insgesamt 367-mal ausgefüllt, davon 235 Fragebögen vollständig. Damit konnte eine, auf die definierte Grundgesamtheit (280.000, vgl. Kap. 1) bezogene Responsequote von etwa 0,1 % erreicht werden.

Die Auswertung der erhobenen Daten stützt sich aus Gründen der Einfachheit und der Komplexitätsreduktion hauptsächlich auf deskriptive Ergebnisse in Form von Häufigkeitsauszählungen. Dort, wo aufgrund der Deskription und der theoretischen Grundlage Zusammenhänge vermutet werden, werden multivariate Analysen in Form von linearer und logistischer Regressionsanalysen als Ergänzung präsentiert.

4.1.2. Restriktionen (quantitatives Verfahren)

Einschränkend muss vermerkt werden, dass es sich bei der Stichprobe nur um einen Ausschnitt an mitarbeitenden Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben handelt und damit die Generalisierbarkeit der Ergebnisse begrenzt ist. Von Vorteil ist, dass das Untersuchungssample aus Frauen von Betrieben unterschiedlicher Größe (von 2 bis 280 Mitarbeitern) und Gewerken besteht. Allerdings zeigt sich, dass der Großteil der Teilnehmerinnen, legt man die Gewerbegruppen laut Konjunkturberichterstattung zugrunde, im Ausbaugewerbe tätig ist (46 %). Im Vergleich zur Branchenanalyse des Handwerks

²⁴ Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V.; Homepage abrufbar unter: <https://www.itb.de>

für ganz Deutschland wird ersichtlich, dass das Baugewerbe insgesamt in der Befragung deutlich stärker repräsentiert ist, während die Handwerke für den privaten Bedarf, wie auch die Gesundheitshandwerke unterrepräsentiert sind.²⁵ Darüber hinaus zeigt sich eine hohe Beteiligung von Frauen aus Bayern (31 %), aus Nordrhein-Westfalen (25 %) und aus Niedersachsen (19 %). Aus den Bundesländern Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt konnte keine Teilnahme verzeichnet werden, sodass hier möglicherweise eine Verzerrung der Ergebnisse vorliegt. Darüber hinaus ist eine Aussage zur Repräsentativität an dieser Stelle nicht ohne weiteres möglich, da keine Häufigkeitsverteilungen in der Grundgesamtheit bezogen auf die Gruppe der mitarbeitenden Unternehmerfrauen vorliegen.

Hinsichtlich der Offenheit der Teilnehmerinnen gegenüber der Beantwortung der Fragen und der „Reife“ für eine Reflexion, ist durch die freiwillige Teilnahme sowie die Einbeziehung von Landesverbänden und Arbeitskreisen der UFH, zu berücksichtigen, dass das durch die Erhebung gezeichnete Bild mit großer Wahrscheinlichkeit positiver erscheint als in Realität.

Insgesamt betrachtet kann festgehalten werden, dass die Stichprobe die Grundgesamtheit der mitarbeitenden Unternehmerfrauen vermutlich nicht in seiner Gänze abbildet, wodurch die Generalisierbarkeit der Ergebnisse nur begrenzt möglich ist. Nichtsdestotrotz lässt die Studie wertvolle Einblicke in diese Teilgruppe zu, die in Kapitel 5.2 näher dargestellt werden.

4.2. Qualitative Datenerhebung

Als Ergänzung der quantitativen Datenerhebung wurden Experteninterviews durchgeführt, die sich auf qualitativ erhobene Informationen stützen.²⁶ Ziel der qualitativen Forschung ist es, die Wirklichkeit anhand subjektiver Meinungen abzubilden, um so mögliche Ursachen für individuelles Verhalten nachvollziehen zu können. Eine grundsätzliche Herangehensweise qualitativer Forschung ist es, sich vom Anspruch der absoluten Objektivität zu lösen und stattdessen die Kommunikation des Forschers mit den Interviewten zum Bestandteil der Forschung zu machen. Das Ziel der Forschung ist, weniger Bekanntes zu überprüfen, sondern vielmehr neue Sichtweisen und Meinungen aufzuzeigen und zusammenzufassen.²⁷

Als Interviewform wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel²⁸ gewählt. Die Kommunikationsstrategien, welche dabei Verwendung finden, zielen auf die subjektiven Ansichten und Einschätzungen der Befragten. Die offene, halbstrukturierte problemzentrierte Befragung bietet durch ihre Offenheit und Zentrierung auf ein bestimmtes Thema für die zugrunde liegenden Forschungsfragen die

²⁵ Vgl. Müller 2015.

²⁶ Vgl. Bogner & Menz 2009.

²⁷ Vgl. Flick 2005.

²⁸ Vgl. Witzel 1982.

ideale zweite Erhebungsmethode.²⁹ Den Gesprächspartnern wird die Möglichkeit gegeben, ihre subjektive Sichtweise in den narrativen Teilen des Interviews wiederzugeben. Hierbei wird diese Art des freien Erzählens durch Nachfragen, welche auf das Thema zurückführen und dieses wieder in den Fokus der Erzählung rücken, ergänzt.³⁰

4.2.1. Vorgehen bei der qualitativen Datenerhebung

Basis der Studie bilden sechs Experteninterviews³¹, welche innerhalb der Gruppe der Mitgliederinnen des Bundesverbandes der UFH durchgeführt wurden. Die ausgewählten Expertinnen aus dem Verband zeichnen sich durch Ihr umfassendes ehrenamtliches Engagement aus und stehen nicht im gleichen Verhältnis zur Grundgesamtheit aller Unternehmerfrauen im Handwerk.³² Die Interviews wurden zwischen dem 14.08.2017 und dem 28.08.2017 geführt und dauerten zwischen 60 und 80 Minuten.

Der verwendete Interview-Leitfaden³³ enthält die Fragestellungen zu den einzelnen Bereichen des Forschungsthemas und dient als Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews und zur Kontrolle der tatsächlichen Abfrage der vorgesehenen Punkte im Gespräch. Er beinhaltet sechs Themenbereiche, die sich an der allgemeinen und speziellen Sichtweise der Fragestellung der Unternehmerfrauen orientieren: (1) Gesamtsicht, (2) betriebliche Arbeitssituation, (3) Erwerbsverläufe und Lebensweg der Frauen, (4) Familiäre Sphäre, (5) Motivation sowie (6) Verbände und Strukturen.

Zusätzlich wurde zu Beginn jedes Interviews ein kurzer Lebenslauf abgefragt, der dem Interviewer die Einordnung der persönlichen Perspektive im Vergleich zur Allgemeinen im Themenkomplex (3) erleichtern soll. Zum Abschluss wurde den interviewten Frauen die Möglichkeit geboten, ein persönliches Fazit zu ziehen sowie zusätzliche Aspekte einzubringen.

Sowohl während, als auch im Anschluss an jedes Interview, wurde eine Mitschrift der Antworten angefertigt. Dieses Protokoll stellt eine Kommunikationsbeschreibung jedes Interviews³⁴ einschließlich persönlicher Zitate dar. Die Auswertung orientiert sich an Mayrings (2003, S. 58) qualitativer Inhaltsanalyse: „Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben“. Die entstandenen komprimierten Aussagen können als Kategoriensystem oder Faktorenaufstellung verstanden werden. Die so verdichteten Aussagen werden im Zusammenhang der Fragestellung interpretiert, indem die einzelnen Interviews miteinander verglichen werden.³⁵

²⁹ Vgl. Kurz et al. 2009.

³⁰ Vgl. Witzel 1985; Lamnek 2005.

³¹ Unter Experten werden Personen verstanden, die aufgrund ihrer Position oder ihrer Führungsfunktion über besondere Informationen verfügen, als auch im weiteren Sinn Beteiligte, die ein besonderes Wissen über soziale Kontexte haben. Siehe dazu Gläser & Laudel 2009.

³² Vgl. Kühn & Kreuzer 2006, S. 130: Quotenauswahl.

³³ Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang, Anlage 2.

³⁴ Vgl. Witzel 1985.

³⁵ Vgl. Witzel 1985.

4.2.2. Restriktionen (qualitatives Verfahren)

Der Vorteil des qualitativen Verfahrens ist die Möglichkeit die quantitativ gewonnen Daten mit Experten zu diskutieren und so umfassende Theorien und Hypothesen zu generieren. Dennoch besteht ein Nachteil gerade darin, dass die Konzeptualisierung des Forschenden mit den individuellen Wirklichkeitskonzeptionen der Interviewpartner möglicherweise nicht übereinstimmen.³⁶ Um dies beurteilen zu können, wurde der quantitative Forschungsprozess vorangestellt, um die Interpretationsleistungen der Forschenden nachvollziehbar aufzuzeigen.

Dabei ist zu beachten, dass eine Befragung eine soziale Situation ist, die die Untersuchungsteilnehmerinnen und somit auch die Ausprägungen des Merkmals beeinflussen und zu Verzerrungen führen kann.³⁷ Bereits die Interviewanfrage kann beim Befragten ein gewisses Bild erzeugen, das Mutmaßungen über Einstellungen, Wertorientierungen et cetera des Interviewers enthält und bewusst oder unbewusst zu Anpassungsmechanismen führen kann.³⁸

Grundsätzlich muss auf das Problem der Repräsentativität, wie es bei qualitativen Untersuchungen aufgrund des induktiven Vorgehens³⁹ üblich ist, hingewiesen werden.⁴⁰ Es ist zu beachten, dass stets eine eindeutige Interpretation der Antworten vorgenommen wird, wobei jedes Interview eine Anzahl konkurrierender Deutungen zulässt.⁴¹ Zudem sind die einzelnen Variablen, die die Wahrnehmung und damit die Aussagen der Befragten prägen, nicht exakt vergleichbar und Randbedingungen sind nicht generalisierbar.⁴²

Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zudem zu berücksichtigen, dass die interviewten Frauen aus dem Verband der UFH ein besonderes Interesse an der zugrundeliegenden Fragestellung der Studie aufweisen. Dies kann bedeuten, dass das durch die Erhebung gezeichnete Bild der Praxis mit großer Wahrscheinlichkeit positiver ausfällt, als es in der Realität der Fall ist.

5. Ergebnisse der Datenerhebungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der im Rahmen des Forschungsprojekts erhobenen Daten vorgestellt. Zunächst folgt die Präsentation und Interpretation der Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung (Abschnitt 5.1) worauf im Anschluss entsprechend auf die Ergebnisse der qualitativen Datenerhebung (Abschnitt 5.2) eingegangen wird.

³⁶ Vgl. Flick 1995.

³⁷ Vgl. Klammer 2005.

³⁸ Vgl. Berekoven et al. 1999.

³⁹ Beim induktiven Vorgehen wird vom Besonderen auf das Allgemeine geschlossen. Im Gegensatz dazu ist das Ziel beim deduktiven Vorgehen, vom Allgemeinen auf das Besondere zu schließen.

⁴⁰ Vgl. Bortz & Döring 2005.

⁴¹ Vgl. Spöhring 1995.

⁴² Vgl. Schmid 1995.

5.1. Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung

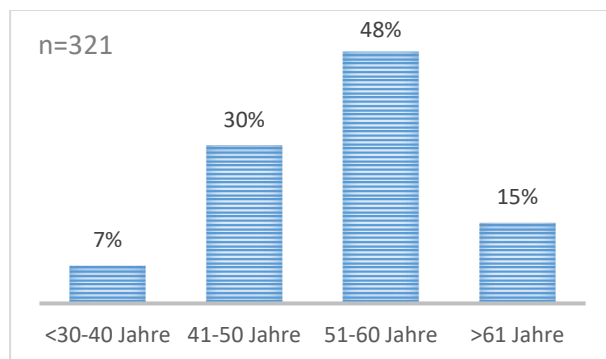
Bevor die zuvor genannten Fragenkomplexe (Kapitel 3) genauer in den Blick genommen werden, gibt ein kurzer Überblick Aufschluss über die soziodemografische Struktur und Kennzeichnung des gewonnenen Untersuchungssamples.

5.1.1. Soziodemografische Merkmale

Alter

Die Altersverteilung der befragten Frauen zeichnet ein eindeutiges Bild. Drei Viertel (78 %) der befragten Frauen ist zwischen 41 und 60 Jahre alt (Abbildung 1). Lediglich 7 % sind jünger als 41 Jahre und 15 % sind älter als 61 Jahre. Es ist daher darauf hinzuweisen, dass bei allen Ergebnissen und Aussagen der hohe Altersdurchschnitt der Stichprobe berücksichtigt werden muss.

Abbildung 1: Altersverteilung



Quelle: Eigene Berechnungen

Familie

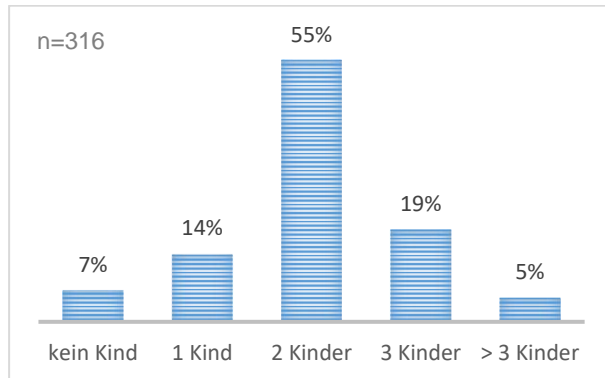
In Bezug auf Kinder wird oftmals unterstellt, dass arbeitende Ehefrauen einem Wunsch nach Kindern, aufgrund eines womöglich erhöhten Arbeitsaufwands im eigenen Betrieb, nicht nachkommen können oder wollen.⁴³ Abbildung 2 macht hingegen deutlich, dass der Großteil (93 %) der befragten Frauen angibt, Kinder zu haben; die große Mehrheit (55 %) hat zwei Kinder. Geissler konnte hierzu bereits 1998 feststellen, dass „die Mehrheit der jungen Frauen [...] Familie und Beruf vereinbaren“ will, indem sie „eine doppelte Lebensplanung“⁴⁴ entwickeln. 43 % der befragten Frauen geben an, keine Kinder mehr im Haushalt zu haben, während bei 57 % noch mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt (Abbildung 3). Ein anderes Bild zeigt sich bei der Angabe, ob pflegebedürftige Personen mit im Haushalt leben. 93 % der befragten Frauen geben an, dass dies nicht auf sie zutrifft. Ein jedoch nicht zu unterschätzender Anteil von 7 % lebt dagegen mit mindestens einer pflegebedürftigen Person im Haushalt.

⁴³ Bosch (2014) schreibt hierzu: „die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt immer noch viele Personen vor die nicht akzeptable Alternative Kinder oder Karriere.“ (ebd., S. 11).

⁴⁴ Geissler (1998), S. 15.

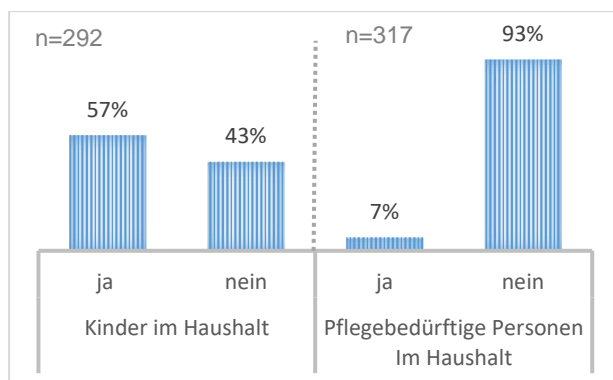
Pflegebedürftige Personen können beispielsweise ältere Menschen, wie die eigenen (Schwieger-)Eltern sein oder körperlich oder geistig beeinträchtigte Kinder und/oder Erwachsene. Zu bedenken ist darüber hinaus, dass der Anteil pflegebedürftiger Personen zukünftig eher ansteigen wird, auch wenn die Pflege aktuell noch nicht im Vordergrund mitarbeitender Unternehmerfrauen im Handwerk steht.

Abbildung 2: Anzahl Kinder



Quelle: Eigene Berechnungen

Abbildung 3: Kinder und Pflegebedürftige Personen im Haushalt



Quelle: Eigene Berechnungen

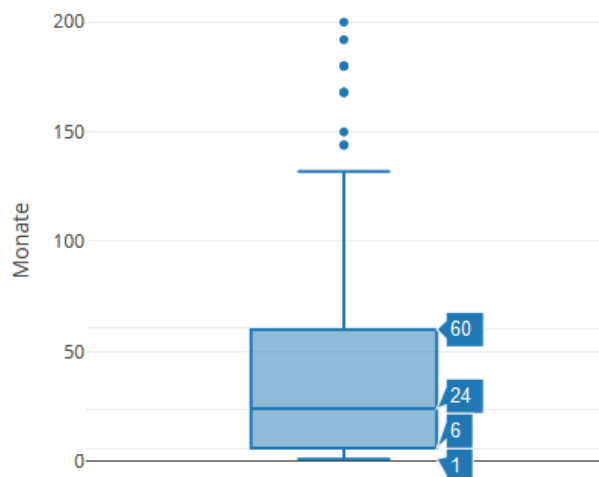
Eine berufliche Auszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen hat der Großteil der befragten Frauen in Anspruch genommen (65 %). Über ein Drittel (35 %) hat dagegen zu keiner Zeit beruflich ausgesetzt.

Die Verteilung der Anzahl von beruflich ausgesetzten Monaten aufgrund von Kinderbetreuung oder der Betreuung anderer Familienangehöriger derjenigen Frauen, die mindestens einen Monat eine berufliche Auszeit genommen haben, zeigt der Boxplot⁴⁵ in Abbildung 4. An diesem kann abgelesen werden, dass die befragten Frauen durchschnittlich 2 Jahre beruflich ausgesetzt haben. Ferner zeigt sich, dass 25 % der Frauen bis zu durchschnittlich 6 Monaten und 75 % bis zu durchschnittlich 5 Jahren (60

⁴⁵ Ein Boxplot kann zur Veranschaulichung der Verteilung eines Merkmals genutzt werden. Dabei werden verschiedene Streuungs- und Lagemaße (Minimum, Median, Maximum, Quartile, Extremwerte, Spannweite) in einer Darstellung zusammengefasst.

Monate) eine berufliche Auszeit aufgrund der Betreuung ihrer Kinder oder anderer Familienangehörigen in Anspruch genommen haben.

Abbildung 4: Berufliche Auszeit in Monaten für die Betreuung der Kinder oder anderer Familienangehörigen (min. 1 Monat)



Quelle: Eigene Berechnungen

Betrachtet man die berufliche Auszeit aufgrund von Kinderbetreuung oder der Betreuung anderer Familienangehöriger näher, wird deutlich, dass mit der Anzahl der Kinder auch der Durchschnitt an beruflich ausgesetzten Monaten steigt, dies erfolgt jedoch nicht proportional (Tabelle 1). Die durchschnittliche berufliche Auszeit unterscheidet sich zwischen den befragten Frauen mit einem Kind und zwei Kindern nur marginal (Differenz von \emptyset 6 Monaten). Das bedeutet, dass insbesondere die befragten Frauen mit nur einem Kind eine vergleichsweise lange berufliche Auszeit einlegten. Hieran lässt sich die Vermutung ableiten, dass sich ein zweites Kind, im Gegensatz zum ersten Kind, nur geringfügig auf eine (weitere bzw. längere) berufliche Auszeit auswirkt.

Tabelle 1: Durchschnittliche berufliche Auszeit in Monaten für die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen getrennt nach der Anzahl der Kinder

Anzahl der Kinder	Häufigkeit	\emptyset berufliche Auszeit	\emptyset berufliche Auszeit je Kind
1 Kind	27	30 Monate	30 Monate / Kind
2 Kinder	100	36 Monate	18 Monate / Kind
3 Kinder	34	57 Monate	19 Monate / Kind
mehr als 3 Kinder	< 10	79 Monate	-

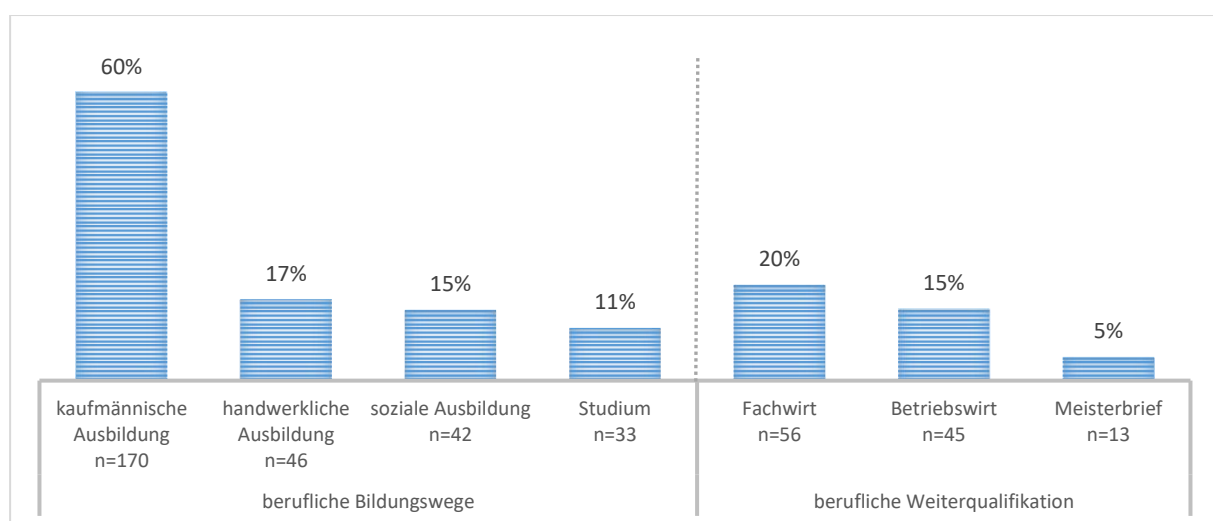
Quelle: Eigene Berechnungen

Schul- und Berufsbildung, Weiterqualifizierung

Wird die Qualifikation der befragten Frauen betrachtet, so zeigt sich hinsichtlich der schulischen Bildungsabschlüsse, dass 17 % der Teilnehmerinnen über einen Hauptschulabschluss und 52 % über ei-

nen Realschulabschluss verfügen. 31 % besitzen Abitur oder haben die Hochschulreife abgelegt.⁴⁶ Hierbei wird deutlich, dass sich die in den Studienergebnissen von Schuttenbach und Kollegen (1996, S. 304) prognostizierte „Tendenz zu höheren Schulabschlüssen“ bewahrheitet hat und das schulische Qualifikationsniveau in der Tat deutlich angestiegen ist. War der Anteil an Frauen mit Hauptschulabschluss bei Schuttenbach und Kollegen (1996) noch am höchsten, ist es heute der Realschulabschluss. Die Frage nach einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung wurde von 95 % bejaht, während 5 % angaben, über keine abgeschlossene berufliche Ausbildung zu verfügen.⁴⁷ Eine detailliertere Betrachtung zeigt Abbildung 5 mit der Aufschlüsselung nach beruflichen Bildungswegen und Weiterqualifikationen der befragten Frauen. Es wird ersichtlich, dass mehr als die Hälfte dieser Frauen eine kaufmännische Ausbildung absolvierte (60 %). Weitaus weniger schlossen eine soziale (15 %) oder eine handwerkliche Ausbildung (17 %) ab. Etwa 5 % verfügen über den Meisterbrief. Ist der Fachwirt in der Studie von Zoch (2010) noch diejenige Ausbildung, die am seltensten vorliegt, zeichnen die vorliegenden Daten ein anderes Bild. Mittlerweile können 20 % der Frauen eine abgeschlossene Ausbildung zum Fachwirt nachweisen. Auch die Weiterqualifizierung zum Betriebswirt des Handwerks verzeichnet, im Gegensatz zu den Ergebnissen von Zoch aus dem Jahr 2010, eine steigende Tendenz. Waren es vor 7 Jahren nur 5 % der mitarbeitenden (Ehe-)Partnerinnen, die diesen Weg der Weiterqualifikation einschlugen, hat sich die Anzahl aktuell mit 15 % mehr als verdoppelt. Von einer „gelegentlich“ (Zoch 2010, S. 38) absolvierten Weiterbildung zum Fach- und/oder Betriebswirt kann demnach nicht mehr gesprochen werden. Vielmehr zeigt sich der Trend, als mitarbeitende Unternehmerfrau über eine zertifizierte Weiterbildung und höhere Qualifikation zu verfügen und diese gezielt für den Betrieb einzusetzen.

Abbildung 5: Berufliche Bildungswege und Weiterqualifikation



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

⁴⁶ <1% haben angegeben, dass sie weder Haupt- oder Realschulabschluss, noch Abitur besitzen oder die Hochschulreife absolviert haben. 66 Teilnehmerinnen haben zum Schulabschluss keine Angabe gemacht.

⁴⁷ 66 Teilnehmerinnen machten keine Angaben zu dieser Frage.

Tabelle 2 zeigt darüber hinaus die prozentuale Verteilung der abgeschlossenen Berufsausbildung in Hinblick auf die Schulbildung. Von denjenigen befragten Frauen, die eine soziale Ausbildung absolvierten, weist der Großteil einen Realschulabschluss auf (69 %). Auch im kaufmännischen Bereich sowie beim Fachwirt liegt dieser Befund vor, auch wenn dieser prozentual etwas niedriger ausfällt (52 % bzw. 55 %). Bei denjenigen, die eine handwerkliche Ausbildung absolvierten, fällt auf, dass es nahezu keine Unterschiede zwischen Frauen mit Haupt- und Realschulabschluss gibt. 46 % der Frauen, die über einen Meisterbrief verfügen, haben eine höhere Ausbildung (Abitur oder Hochschulreife) absolviert. An dieser Stelle ist jedoch die relativ kleine Fallzahl von 13 Fällen zu beachten. Diejenigen, die eine Weiterbildung zum Betriebswirt abgeschlossen haben, verfügen zum größten Teil über einen Realschulabschluss (49 %), über das Abitur oder die Fachhochschulreife (40 %).

Tabelle 2: Kreuztabelle Schulausbildung und beruflicher Werdegang (Spaltenprozent)

	Soziale Ausbildung (n=42)	Kaufmännische Ausbildung (n=170)	Handwerkliche Ausbildung (n=46)	Meister (n=13)	Fachwirt (n=56)	Betriebswirt (n=45)	Studium (n=33)
Hauptschulabschluss	10%	16%	37%	15%	18%	11%	0%
Realschulabschluss	69%	55%	46%	38%	52%	49%	9%
Abitur/ Hochschulreife	21%	29%	17%	46%	30%	40%	91%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

In Tabelle 3 sind zudem die Zeilenprozent angegeben, um zu veranschaulichen, mit welchem Schulabschluss eine bestimmte berufliche Ausbildung am häufigsten eingeschlagen wurde. Es wird deutlich, dass über alle drei Schulabschlüsse hinweg die kaufmännische Ausbildung am ehesten absolviert wurde. Mit einem Abitur oder mit der Hochschulreife wurde dieser Weg prozentual seltener eingeschlagen. Für eine handwerkliche Ausbildung entschieden sich überdies häufiger diejenigen Frauen, die über einen Hauptschulabschluss verfügen (26 %). Hier sind es bei einem Realschulabschluss nur 10 % und mit dem Abitur/der Fachhochschulreife nur 5 %. Mit dem Abitur/der Fachschulreife wurde hingegen häufiger ein Studium absolviert (22 %), was mit dem erleichterten Zugang im Gegensatz zu den anderen beiden schulischen Laufbahnen erklärt werden kann. Bei den Weiterbildungen zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt lassen sich nur marginale Unterschiede zwischen den Gruppen erkennen. Bei allen drei Schulabschlüssen sind es zwischen 2-4 %, die sich durch den Meisterbrief weiterqualifizierten, 12-15 % bilden sich zum Fachwirt weiter und zwischen 8-13 % verfügen über eine Weiterbildung zum Betriebswirt.

Tabelle 3: Kreuztabelle Schulausbildung und beruflicher Werdegang (Zeilenprozente)

	Soziale Aus- bildung	Kauf- männische Ausbildung	Hand- werkliche Ausbildung	Meister	Fach- wirt	Betriebs- wirt	Stu- dium	Total
Hauptschul- abschluss (n=67)	6%	42%	26%	3%	15%	8%	0%	100%
Realschul- abschluss (n=206)	14%	46%	10%	2%	14%	11%	1%	100%
Abitur/ Hochschulreife (n=149)	7%	36%	6%	4%	12%	13%	22%	100%

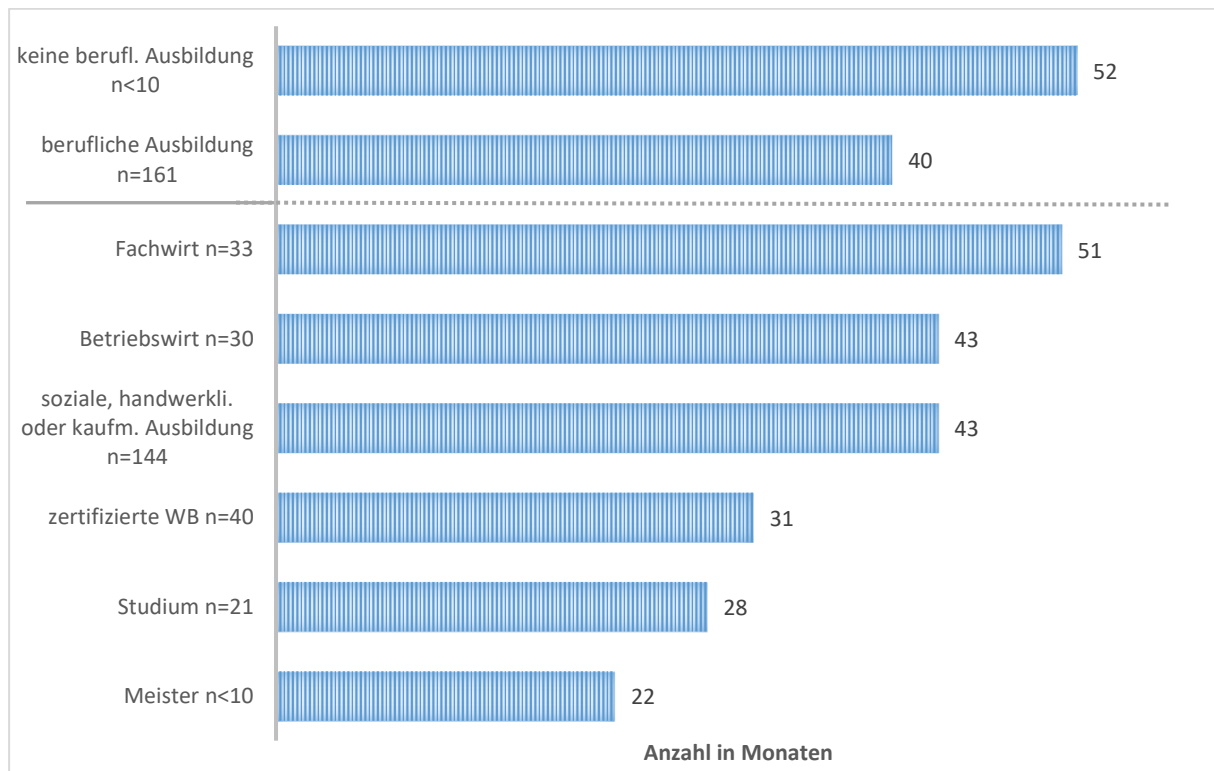
Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Bei der Frage inwieweit die Frauen über mehrere berufliche Ausbildungen verfügen, kann festgehalten werden, dass dies nur auf einen kleinen Teil der Befragten zutrifft: 5 % der Frauen besitzen zeitgleich eine soziale und kaufmännische oder eine handwerkliche und kaufmännische berufliche Ausbildung. Werden zusätzlich die Weiterbildungen hinzugezogen, zeigt sich allerdings, dass 15 % der Teilnehmerinnen nach einer kaufmännischen Lehre auch die Weiterbildung zum Fachwirt und 11 % zum Betriebswirt abschließen. Über eine kaufmännische Ausbildung, den Fach- sowie den Betriebswirt verfügen 5 % der Teilnehmerinnen.

Berufliche Qualifikation und Dauer von beruflicher Auszeit

Wird darüber hinaus die berufliche Auszeit der befragten Frauen aufgrund von Kinderbetreuung oder anderen Familienangehörigen nach ihrem Qualifikationsgrad betrachtet, zeigt sich, dass ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Durchschnitt 1 Jahr länger pausiert wird, als mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Abbildung 6). Wird die berufliche Ausbildung weiter aufgeschlüsselt, sticht die Differenz zwischen Frauen, die den Fachwirt gemacht (\emptyset 51 Monate beruflicher Auszeit) im Vergleich zu Frauen, die den Meister (\emptyset 22 Monate) oder ein Studium absolviert haben (\emptyset 28 Monate), ins Auge. Da weder nach dem Zeitpunkt der Auszeit noch nach dem Zeitpunkt des Abschlusses sowie die aufgebrauchte Zeit dafür gefragt wurde, sind Vermutungen über mögliche kausale Beziehungen an dieser Stelle nicht möglich.

Abbildung 6: Dauer der beruflichen Auszeit nach Bildungsniveau



Quelle: Eigene Berechnungen

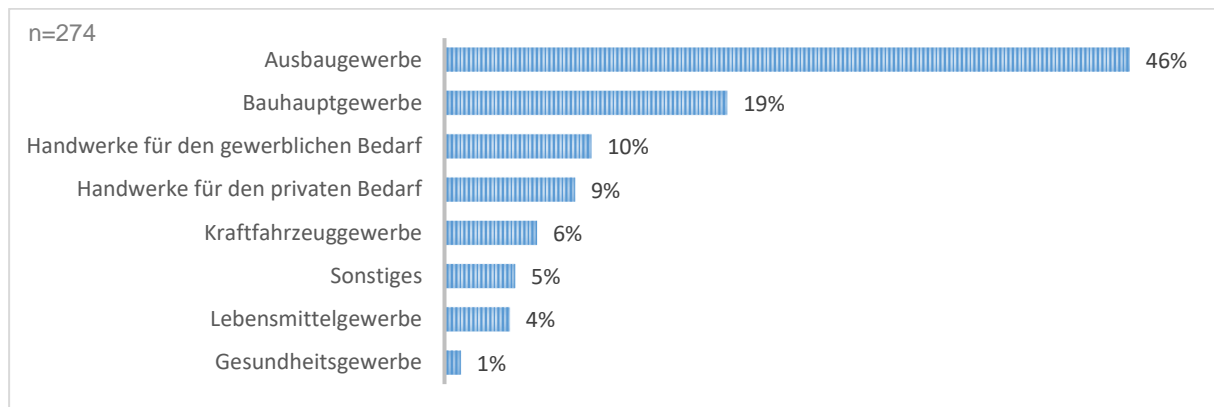
5.1.2. Tätigkeitsprofil

Hintergrund zum Betrieb

In welcher Branche⁴⁸ die befragten Frauen tätig sind zeigt Abbildung 7. Hierbei wird ersichtlich, dass fast die Hälfte (46 %) der befragten Frauen in der Branche des Ausbaugewerbes tätig ist. Weitere 19 % sind im Bauhauptgewerbe und ca. 10 % in Handwerken für den gewerblichen bzw. den privaten Bedarf beschäftigt. Innerhalb des Ausbaugewerbes ordnen sich über ein Drittel (34 %) der befragten Frauen dem Bereich Sanitär-Heizung-Klima zu. Es wird somit ersichtlich, dass mitarbeitende Unternehmerfrauen häufig in traditionell männerdominierten Wirtschafts- und Gewerbezweigen anzutreffen sind. 43 % der befragten Frauen haben jedoch angegeben, dass sie den Betrieb zusammen mit ihrem Partner gegründet haben. Die Größe des Betriebs besteht im Durchschnitt aus etwa 16 Mitarbeiter/innen und 2 Auszubildenden.

⁴⁸ Die Zuordnung zu einer Branche erfolgte entlang der Branchengliederung der Handwerksordnung (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Abbildung 7: Branchen



Quelle: Eigene Berechnungen

Berufszufriedenheit, Stellenwert im Betrieb

Inwiefern die befragten Frauen zufrieden mit ihrer beruflichen Position und Tätigkeit sind, kann über die Fragen abgeleitet werden, ob sie ihr altes Betätigungsfeld vermissen und ob ihnen die Arbeit im Betrieb Spaß bereitet. Über zwei Drittel (79 %) geben hierzu an, dass sie ihr altes Betätigungsfeld nicht vermissen und nahezu allen (95 %) bereitet es Spaß, sich im Betrieb zu engagieren. Entsprechend kann angenommen werden, dass diese Personengruppe auch eine hohe Berufszufriedenheit aufweist. Darüber hinaus geben 71 % der befragten Frauen an, dass der Betrieb ohne ihre Mitarbeit nicht laufen würde und schreiben sich damit einen entscheidenden Stellenwert im Betrieb zu.

Berufliche Position im Betrieb

Vielfach sind die befragten Frauen mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen (65 %). 13 % geben an, im Betrieb als Geschäftsführerin tätig zu sein, sowie 8 %, dass sie Mitinhaberinnen sind. Lediglich 1 % ist als Meisterin tätig.⁴⁹ 45 % der Frauen geben zudem an, eine Führungsverantwortung im Betrieb zu übernehmen.

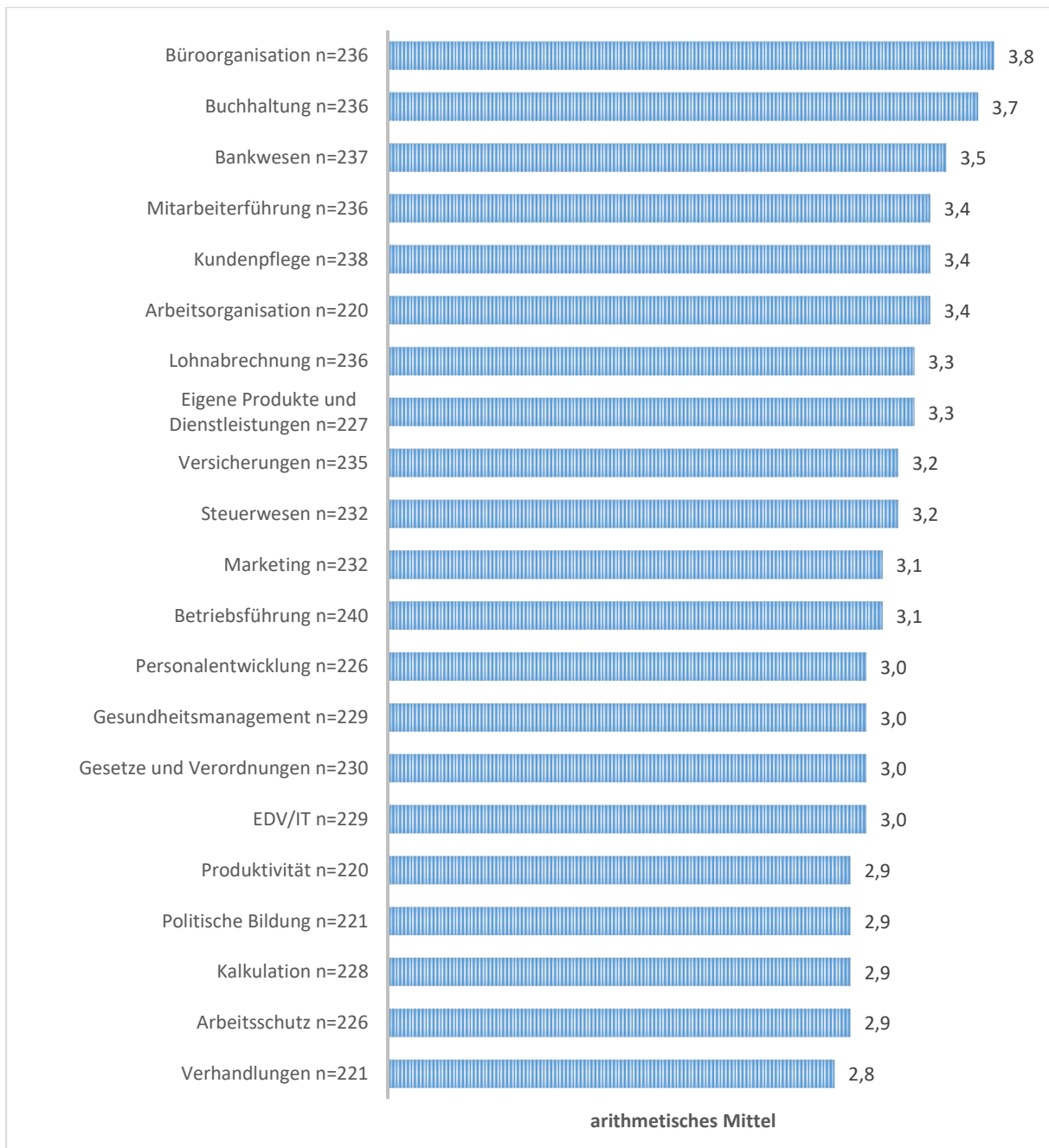
Fachkompetenzen

Um in einem nächsten Schritt Rückschlüsse zum Selbstbild, in Bezug auf die eigenen Kompetenzen zu ziehen, wurde erhoben, wie die Frauen ihre eigenen Kompetenzen bezüglich verschiedener Fachthemen einschätzen. Die Teilnehmerinnen konnten die (subjektive) Einschätzung ihrer Fachkenntnisse auf einer 5-stufigen Skala von 1 (geringe Kenntnisse) bis 5 (Expertenwissen) in den verschiedenen Fachthemen einschätzen. Abbildungen 8 und 9 veranschaulichen die arithmetischen Mittelwerte. Aus der Grafik kann abgelesen werden, dass sich die befragten Frauen vor allem im Bereich Büroorganisation,

⁴⁹ Bei der Frage der beruflichen Position gab es die Möglichkeit zur Mehrfachauswahl, so dass die Prozente nicht auf 100 % aufsummiert werden können.

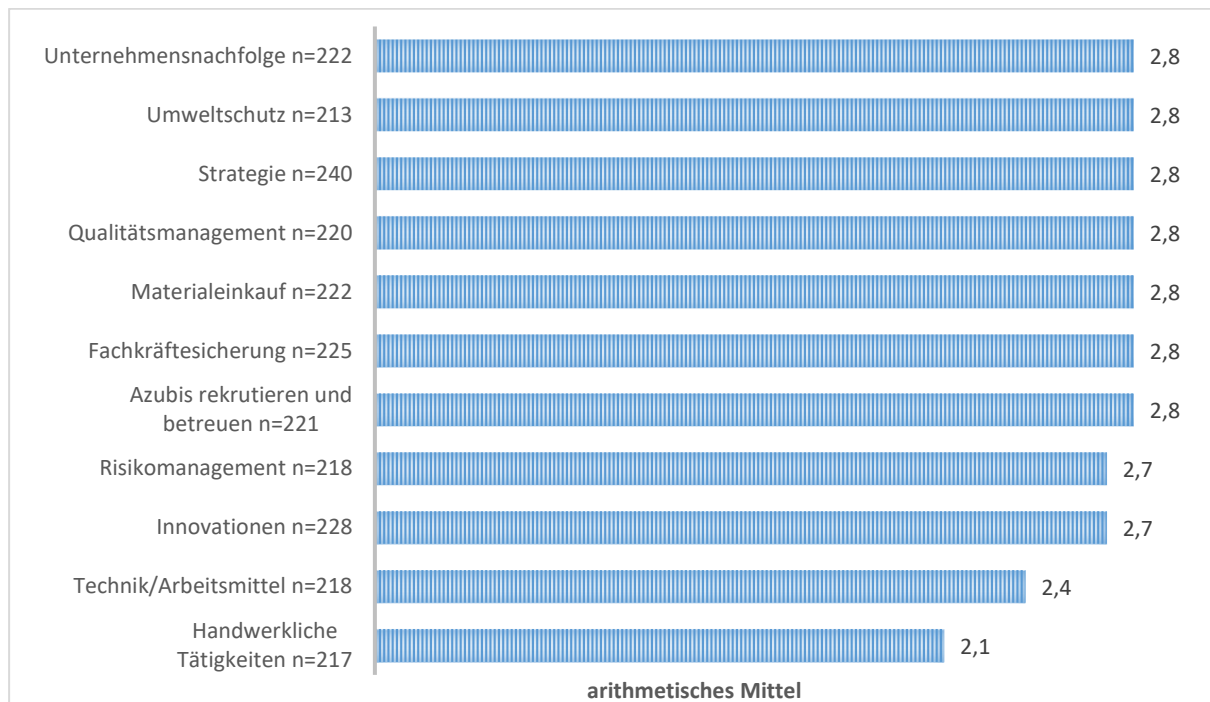
Buchhaltung und Bankwesen überdurchschnittliches Fachwissen zuschreiben (ca. 4 von max. 5 Skaleneinheiten). Jedoch auch in den Bereichen der Mitarbeiterführung, der Kundenpflege, der Arbeitsorganisation, der Lohnabrechnung sowie hinsichtlich eigenen Produkten und Dienstleistungen weisen sie eine hohe subjektive Einschätzung ihrer Fachkenntnisse auf. Lediglich in Bezug auf die Punkte Technik/Arbeitsmittel und handwerkliche Tätigkeiten schätzen sie ihr Wissen als relativ gering ein (ca. 2 von max. 5 Skaleneinheiten).

Abbildung 8: Selbsteinschätzung Fachkenntnisse (Teil 1) (1 = geringe Kenntnisse, 5 = Expertenwissen)



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 9: Selbsteinschätzung Fachkenntnisse (Teil 2) (1 = geringe Kenntnisse, 5 = Expertenwissen)



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Um sich zu vergegenwärtigen, welche Einflussfaktoren auf die Selbsteinschätzung bestehen, wurde zunächst eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Hierbei handelt es sich um ein statistisches Verfahren, bei dem untersucht wird, inwiefern beobachtbare Variablen auf wenige nicht beobachtbarer Variablen – Faktoren – zurückgeführt werden können. Es wird also untersucht, ob sich „Zusammenhänge zwischen einer Menge von beobachtbaren Variablen durch wenige Faktoren erklären lassen“ (Wolf & Best 2010, S. 333).

Die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse zeigen starke positive Assoziationen der ersten Hauptkomponenten mit den Fachkompetenzen „Steuerwesen“, „Buchhaltung“, „Bankwesen“, „Versicherungen“, „Lohnabrechnung“ und „Büroorganisation“. Das bedeutet, dass diese Komponente die Kompetenzen der Verwaltungstätigkeit der befragten Unternehmerfrauen misst. Die zweite Komponente weist hingegen starke positive Assoziationen mit den Bereichen „Innovationen“, „Strategie“, „Produktivität“, „Betriebsführung“, „Verhandlungen“, „Kundenpflege“, „Marketing“, „Arbeitsorganisation“ und „Eigene Produkte und Dienstleistungen“ auf. Diese Komponente misst dementsprechend die Führungsaufgaben der befragten Frauen. Hinsichtlich der dritten Komponente lassen sich starke positive Assoziationen mit den Fachkompetenzen „Fachkräftesicherung“, „Personalentwicklung“, „Mitarbeiterführung“, „Gesundheitsmanagement“ sowie „Azubis rekrutieren und betreuen“ erkennen. Diese Komponente misst also die Personalführung und Nachwuchsförderung. Die vierte Komponente weist starke positive Assoziationen mit den Bereichen „Risiko- und Qualitätsmanagement“ auf

und misst demnach die Managementkompetenzen. Eine fünfte Komponente zeigt starke positive Assoziationen mit den Bereichen „Materialeinkauf“, „Technik“, „Handwerk“ und „Kalkulation“ und definiert die handwerkliche und technische Dimension.

Zusammenfassend lassen sich demnach folgende fünf Dimensionen an Kompetenzen definieren:

- » Verwaltungstätigkeiten
- » Führungsaufgaben
- » Personalführung und Nachwuchsförderung
- » Managementkompetenzen
- » Handwerk und Technik

Auf Basis dieser fünf Komponenten wurden lineare Regressionsanalysen berechnet, um mögliche Einflussfaktoren auf die Selbsteinschätzung aufzudecken. Sie bilden in Folge die abhängigen Variablen der Regressionsanalysen (Vgl. Tabelle 4). Als unabhängige Variablen gehen das Alter, die zeitliche Belastung außerhalb des Betriebes, die Schul- und Berufsausbildung, die Weiterqualifikation, die Führungsposition im Betrieb sowie die Freude, sich im Betrieb zu engagieren, in die Analysen mit ein. Es kann angenommen werden, dass sich das Alter (und damit die zunehmende Erfahrung) positiv auf die Selbsteinschätzung auswirken. Zudem wurde die wöchentliche Belastung von Kinderbetreuung, Ehrenamt und Haushalt berücksichtigt. Es liegt nahe, dass eine hohe zeitliche Belastung, unter anderem durch die Kinderbetreuung, einen Einfluss darauf hat, wie die Selbsteinschätzung in den verschiedenen Bereichen ausfällt. Unter anderem könnte es sich positiv auf die Dimensionen der Personalführung und Nachwuchsförderung und der Managementkompetenzen auswirken, währenddessen Führungsaufgaben durch die mögliche Doppelbelastung von betrieblichen und familiären Anforderungen zeitlich nicht im vollen Maße zu realisieren sind. Darüber hinaus wurden als weitere mögliche Einflussfaktoren der Schulabschluss, die Aus- und die Weiterbildungen mit in die Berechnungen mit einbezogen. Auch hier liegt die Vermutung nahe, dass sich der unterschiedliche Aus- und Weiterbildungsstand auf die Selbsteinschätzung differenziert auswirkt. Ebenso könnte sich eine Führungsposition im Betrieb auf die persönliche Kompetenzzuschreibung, in denen diese benötigt wird, positiv auswirken. Ferner wurde geschaut, ob ein motivierender Einfluss besteht, wenn es den Frauen Freude bereitet, sich im Betrieb zu engagieren.

Tabelle 4: Lineare Regressionsanalysen Selbsteinschätzung Fachkenntnisse

	Abhängige Variablen:				
	Verwaltungstätigkeiten	Führungsaufgaben	Personalführung & Nachwuchsförderung	Managementkompetenzen	Handwerk und Technik
Alter^a					
- 41 – 50 Jahre	0.215 (0.322)	0.061 (0.314)	0.641* (0.328)	0.502 (0.402)	0.178 (0.423)
- 51 - 60 Jahre	0.223 (0.342)	0.148 (0.332)	0.407 (0.354)	0.517 (0.428)	0.174 (0.449)
- > 61 Jahre	0.530 (0.416)	0.339 (0.435)	0.783* (0.436)	0.947* (0.516)	0.458 (0.538)
Zeitliche Belastung					
- Kinderbetreuung	0.150* (0.076)	-0.037 (0.075)	0.059 (0.081)	0.007 (0.095)	0.028 (0.099)
- Ehrenamt	0.339* (0.183)	0.292 (0.190)	0.495** (0.194)	0.495** (0.225)	0.243 (0.240)
- Haushalt	0.013 (0.089)	0.001 (0.097)	0.114 (0.108)	-0.051 (0.109)	-0.086 (0.116)
Schulbildung^b					
- Realschulabschluss	-0.242 (0.268)	-0.111 (0.261)	-0.232 (0.266)	-0.103 (0.337)	-0.138 (0.349)
- Abitur/HS-Reife	-0.345 (0.269)	-0.065 (0.267)	-0.262 (0.275)	-0.271 (0.341)	-0.253 (0.353)
Berufsausbildung					
- sozialer Bereich ^c	0.072 (0.264)	-0.124 (0.276)	0.076 (0.304)	-0.252 (0.325)	0.123 (0.370)
kaufm. Bereich ^c	0.649*** (0.198)	0.171 (0.206)	0.340 (0.220)	-0.007 (0.260)	0.062 (0.258)
- handw. Bereich ^c	-0.043 (0.249)	0.181 (0.263)	0.263 (0.272)	0.153 (0.336)	0.946*** (0.327)
Weiterqualifikation					
- Meister ^c	0.157 (0.456)	0.228 (0.467)	0.924* (0.494)	0.341 (0.784)	1.157* (0.601)
- Betriebswirt ^c	-0.015 (0.247)	-0.021 (0.262)	-0.492* (0.272)	-0.405 (0.328)	-0.486 (0.322)
- Fachwirt ^c	0.180 (0.240)	-0.280 (0.236)	0.079 (0.247)	0.002 (0.302)	-0.050 (0.304)
Führungsposition^c	0.170 (0.228)	0.509** (0.232)	0.374 (0.236)	0.395 (0.291)	0.251 (0.287)
Freude^c	0.029 (0.408)	0.374 (0.508)	0.756* (0.434)	0.471 (0.541)	0.368 (0.537)
Konstante	2.359*** (0.560)	2.056*** (0.631)	0.868 (0.606)	1.548** (0.750)	1.719** (0.739)
Beobachtungen	106	103	107	102	108
R²	0.275	0.176	0.278	0.194	0.194
Korrigiertes R²	0.145	0.023	0.150	0.042	0.052
Residual Std. Error	0.791 (df = 89)	0.796 (df = 86)	0.849 (df = 90)	0.975 (df = 85)	1.043 (df = 91)
F Statistik	2.115** (df = 16; 89)	1.151 (df = 16; 86)	2.166** (df = 16; 90)	1.277 (df = 16; 85)	1.365 (df = 16; 91)
Hinweis:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01				
Referenzkategorien: a=unter 41 Jahre, b=Hauptschulabschluss, c=trifft nicht zu					

Quelle: eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass sich ein Alter über 41 Jahre, im Vergleich zu jüngeren Teilnehmerinnen, positiv auf die Selbstzuschreibung von hohem Fachwissen im Bereich Management sowie hinsichtlich der Aufgaben im Bereich Personal und Nachwuchs auswirkt. Wird weiter die zeitliche Belastung betrachtet, lassen die Ergebnisse erkennen, dass sich eine hohe zeitliche Belastung durch ehrenamtliche Tätigkeit signifikant positiv auf die Zuschreibung von hohen fachlichen Kompetenzen in Bezug auf Verwaltungsaufgaben, Aufgaben zu Personal und Nachwuchs sowie Managementaufgaben niederschlägt. Zur Erklärung kann die These aufgestellt werden, dass das notwendige Fachwissen zur Realisierung dieser Aufgaben stark mit dem übereinstimmt, was auch für die Ausübung des ehrenamtlichen Engagements benötigt wird.

Mit Blick auf die Schulbildung zeigen sich keine signifikanten Ergebnisse, in Bezug auf die Berufsausbildung hingegen schon. Besteht eine kaufmännische Ausbildung wirkt sich diese, im Vergleich zu einer nicht absolvierten Ausbildung in diesem Bereich, signifikant positiv auf die Selbsteinschätzung der eigenen Fachkompetenzen im Bereich Verwaltung aus. Zudem wirkt sich eine Berufsausbildung im handwerklichen Bereich signifikant positiv auf das Fachwissen im Handwerk aus. Dieser Effekt zeigt sich in verstärkter Weise beim Vorliegen einer Weiterqualifikation zum Meister.

Eine hohe Selbsteinschätzung in Führungskompetenzen wird nicht, wie vielleicht angenommen werden kann, allein durch eine entsprechende Ausbildung oder Weiterqualifikation bedingt, sondern allein durch eine Führungsposition der Frauen im Betrieb. Schaut man in den Bereich der Personalführung und Nachwuchsförderung, so ergibt sich eine erhöhte Kompetenzzuweisung hauptsächlich durch ein erhöhtes Alter und der Freude, sich im eigenen Betrieb zu engagieren (motivationale Dimension).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass eine hohe Selbsteinschätzung in Verwaltungsaufgaben und im handwerklichen Bereich hauptsächlich auf die berufliche Ausbildung in diesen Bereichen zurückzuführen ist, währenddessen Führungskompetenzen zum größten Teil durch eine Führungsposition im Betrieb beeinflusst werden. Fachwissen in den Dimensionen Personal und Nachwuchs sowie Management wird größtenteils durch das Alter und davon ableitend, durch Berufserfahrung, positiv beeinflusst. Zuletzt muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass das Gütemaß R^2 korr durchgängig sehr gering ist. Es lässt sich daher vermuten, dass wichtige Variablen in den Modellen nicht berücksichtigt wurden, die einen entscheidenden Beitrag zur Erklärung der Selbsteinschätzung der eigenen Fachkenntnisse leisten können. Dies ist zukünftigen Forschungsbemühungen überlassen.

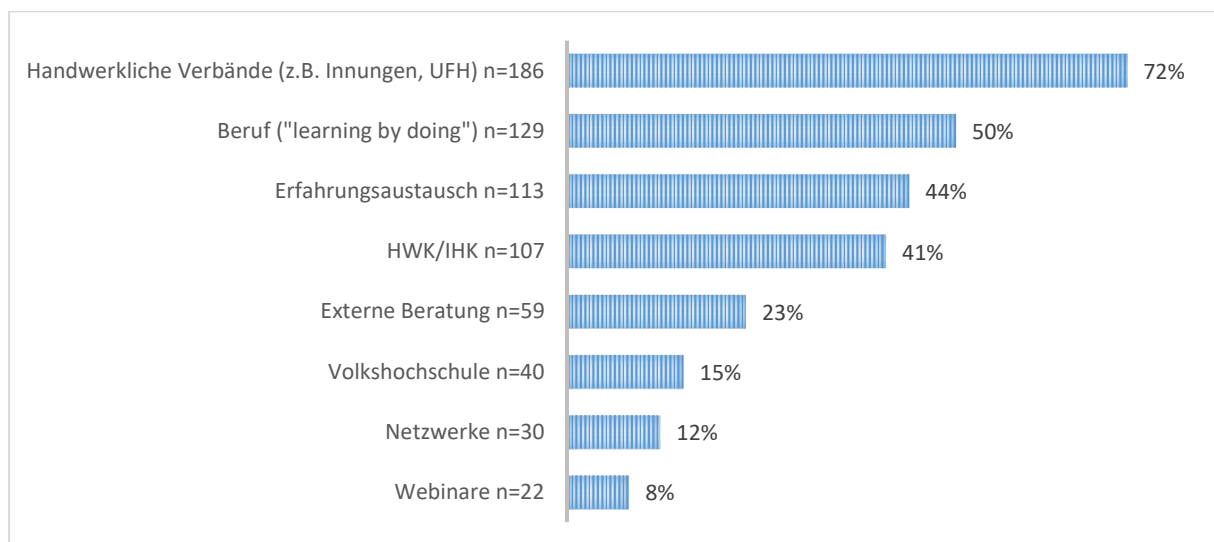
5.1.3. Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildungskanäle

Meistens bedarf es für den vielschichtigen Aufgabenbereich in einem Handwerksbetrieb, neben den schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildungen, weiterer Bildungsmaßnahmen. Über welchen

Weg sich die befragten Frauen dieses Fachwissen aneigneten, verdeutlicht Abbildung 10. Es wird ersichtlich, dass hauptsächlich auf handwerkliche Verbände wie Innungen oder Verbände der UFH zurückgegriffen wurde (72 %). Via „Learning by doing“ eignete sich die Hälfte (50 %) ihr Fachwissen an. Ebenso konnten die Frauen durch den Erfahrungsaustausch und durch Angebote der HWK und IHK profitieren (44 % bzw. 41 %). Auf externe Beratung setzten 23 %. Den Weg über Volkshochschulen, Netzwerke und Webinare schlugen vergleichsweise nur recht wenige der Teilnehmerinnen der Studie ein. Bezüglich der Nutzung von Webinaren liegt die Vermutung nahe, dass insbesondere jüngere Frauen verstärkt neue Medien wie Webseminare nutzen, um sich weiterzubilden. Dies kann mit den vorliegenden Daten jedoch nicht bestätigt werden, da die Gruppe der unter 40 Jährigen diese Angebote weder nutzte, noch in Zukunft beabsichtigt diese verstärkt zu nutzen. Jedoch ist zu beachten, dass sowohl die Fallzahl besuchter Webinare, als auch die Fallzahl der unter 40 Jährigen in dem erhobenen Sample äußerst gering ausfällt ($n < 25$). Diese Fragestellung ist demnach zukünftiger Forschungsbemühungen überlassen.

Abbildung 10: Genutzte Weiterbildungsmöglichkeiten und -anbieter



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Werden die Ergebnisse von Zoch (2010) als Vergleichswert herangezogen, zeichnet sich an dieser Stelle jedoch ein Wandel ab. Während im Jahr 2010 mitarbeitende Lebenspartner noch mit 63 % die Frage nach dem Weg, über den die notwendigen Kenntnisse erworben wurden, durch die eigene Berufserfahrung („learning by doing“) beantworteten, hat dieser Anteil bis heute um 10 % abgenommen. Im Gegensatz dazu sind Weiterbildungsangebote durch Verbände deutlich wichtiger geworden.

Um sich nun den kausalen Beziehungen etwas spezifischer anzunähern, wurden explorativ logistische Regressionsanalysen berechnet. Die abhängigen Variablen bilden jeweils die Dummies⁵⁰ aus den verschiedenen Weiterbildungskanälen. Als unabhängige Variable gehen die bereits bekannten Variablen in die Analyse mit ein.

Die logistischen Regressionsanalysen (Tabelle 5 und Tabelle 6) zeigen, dass Weiterbildungsangebote durch die HWK/IHK tendenziell von Frauen mit einer Weiterqualifikation zum Fachwirt genutzt werden. Sie weisen, im Vergleich zur Referenzkategorie, eine signifikant erhöhte Chance auf, den Weiterbildungskanal HWK/IHK zu nutzen. Des Weiteren zeigt sich, dass Frauen, die eine Führungsposition innehaben⁵¹, eine signifikant verringerte Chance aufweisen, sich durch Angebote handwerklicher Verbände wie z. B. der Innung weiterzubilden. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Kinderbetreuung ab. Mit steigendem Zeitaufwand für die Kinderbetreuung, sinken die Chancen, auf Weiterbildungsangebote der Verbände zurückzugreifen. Signifikant positiv auf die Nutzung handwerklicher Verbände als Weiterbildungskanal wirken sich dagegen ein erhöhter Zeitaufwand außerhalb des Betriebs mit ehrenamtlichen Tätigkeiten sowie die Freude an betrieblichem Engagement aus.

Auch in Bezug auf die Nutzung von Webinaren zeigen sich positive Wirkungstendenzen. Frauen, die sich zum Betriebswirt weitergebildet haben, weisen im Vergleich zur Referenzkategorie eine signifikant erhöhte Chance auf, diesen Kanal zur Weiterbildung zu nutzen. Frauen mit einer hohen zeitlichen Belastung durch den Haushalt hingegen zeigen eine signifikant verringerte Chance in Bezug auf diesen Weiterbildungskanal. Eine erhöhte zeitliche Beanspruchung durch ehrenamtliches Engagement wirkt sich zudem signifikant negativ auf die Chance auf, auf Angebote der Volkshochschule zur Weiterbildung zurückzugreifen. Zuletzt kann anhand der Ergebnisse abgelesen werden, dass Frauen, die über einen Realschulabschluss verfügen, im Vergleich zu denjenigen mit Hauptschulabschluss, eine signifikant verringerte Chance haben, sich über Netzwerke weiterzubilden.

Zu beachten ist bei den Ergebnissen jedoch, dass es sich um explorative Analysen handelt, bei der auf die Variablen zurückgegriffen wurde, die Teil der Befragung waren und als mögliche Einflussfaktoren klassifiziert wurden. Ein möglicher Einfluss weiterer Drittvariablen, die nicht durch die Befragung abgedeckt wurden, ist durchaus denkbar. Dies wird beispielsweise bei der Betrachtung des Gütemaßes von Nagelkerkes R^2 deutlich⁵², das durchweg auf eine relativ niedrige Erklärungskraft der erklärenden Variablen an der Gesamtvarianz hinweist. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass Variablen in den Analysen nicht berücksichtigt wurden, die zur Erklärung der abhängigen Variablen beitragen.

⁵⁰ Ein Dummy bezeichnet eine Variable mit zwei Ausprägungen, z. B. mit den Werten 1=Ausprägung liegt vor (ja) und 0=Ausprägung liegt nicht vor (nein).

⁵¹ Im Vergleich zu denjenigen, die keine Führungsverantwortung haben.

⁵² Nagelkerkes R^2 gibt an, wieviel Prozent der Gesamtvarianz durch die unabhängigen Variablen im Modell erklärt werden konnte.

Tabelle 5: Logistische Regressionsanalysen Nutzung Weiterbildungskanäle

	Abhängige Variablen:			
	Learning by doing	HWK/IHK	Handwerkliche Verbände	Erfahrungsaustausch
Alter^a				
- 41 – 50 Jahre	-1.284 (0.862)	1.109 (0.860)	0.742 -1.004	-0.132 (0.800)
- 51 - 60 Jahre	-0.588 (0.899)	0.788 (0.899)	0.324 -1.074	-0.524 (0.855)
- > 61 Jahre	0.186 -1.089	1.469 -1.079	1.855 -1.620	-0.544 -1.024
Zeitliche Beanspruchung				
- Kinderbetreuung	0.253 (0.210)	-0.206 (0.201)	-0.382* (0.228)	-0.195 (0.190)
- Ehrenamt	-0.024 (0.477)	-0.136 (0.475)	1.572*** (0.567)	0.049 (0.461)
- Haushalt	0.206 (0.233)	-0.039 (0.225)	-0.012 (0.293)	0.062 (0.222)
Schulbildung^b				
- Realschulabschluss	-0.411 (0.648)	0.904 (0.655)	-0.114 (0.944)	0.105 (0.624)
- Abitur/HS-Reife	-0.101 (0.677)	0.698 (0.694)	-0.686 (0.939)	-0.431 (0.659)
Berufsausbildung				
- sozialer Bereich ^c	0.329 (0.652)	0.599 (0.666)	-0.576 (0.801)	-0.669 (0.659)
- kaufm. Bereich ^c	0.002 (0.494)	-0.142 (0.489)	-0.218 (0.664)	0.433 (0.479)
- handw. Bereich ^c	-0.200 (0.662)	-0.537 (0.646)	-0.172 (0.868)	0.754 (0.621)
Weiterqualifikation				
- Meister ^c	-15.818 (1,056.955)	1.787 -1.256	15.924 (1,752.127)	0.865 -1.071
- Betriebswirt ^c	-0.499 (0.650)	-0.556 (0.627)	-0.361 (0.908)	-0.530 (0.609)
- Fachwirt ^c	-0.872 (0.647)	1.517** (0.693)	0.394 (0.832)	0.072 (0.586)
Führungsposition ^c	-0.560 (0.603)	-0.132 (0.591)	-2.192** -1.118	-0.093 (0.558)
Freude ^c	-1.995 -1.425	17.222 -999.709	2.613* -1.360	-1.736 -1.238
Konstante	2.978* -1.795	-18.288 -999.709	0.172 -1.822	1.725 -1.591
Beobachtungen	122	122	122	122
Nagelkerkes R ²	0,25	0,22	0,33	0,12
Log Likelihood	-71.798	-73.355	-47.685	-77.810
Akaike Inf. Crit.	177.595	180.710	129.371	189.620
Hinweis:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01			
Referenzkategorien: a=unter 41 Jahre, b=Hauptschulabschluss, c= trifft nicht zu				

Quelle: eigene Berechnungen

Tabelle 6: Logistische Regressionsanalysen Nutzung Weiterbildungs Kanäle (Fortsetzung)

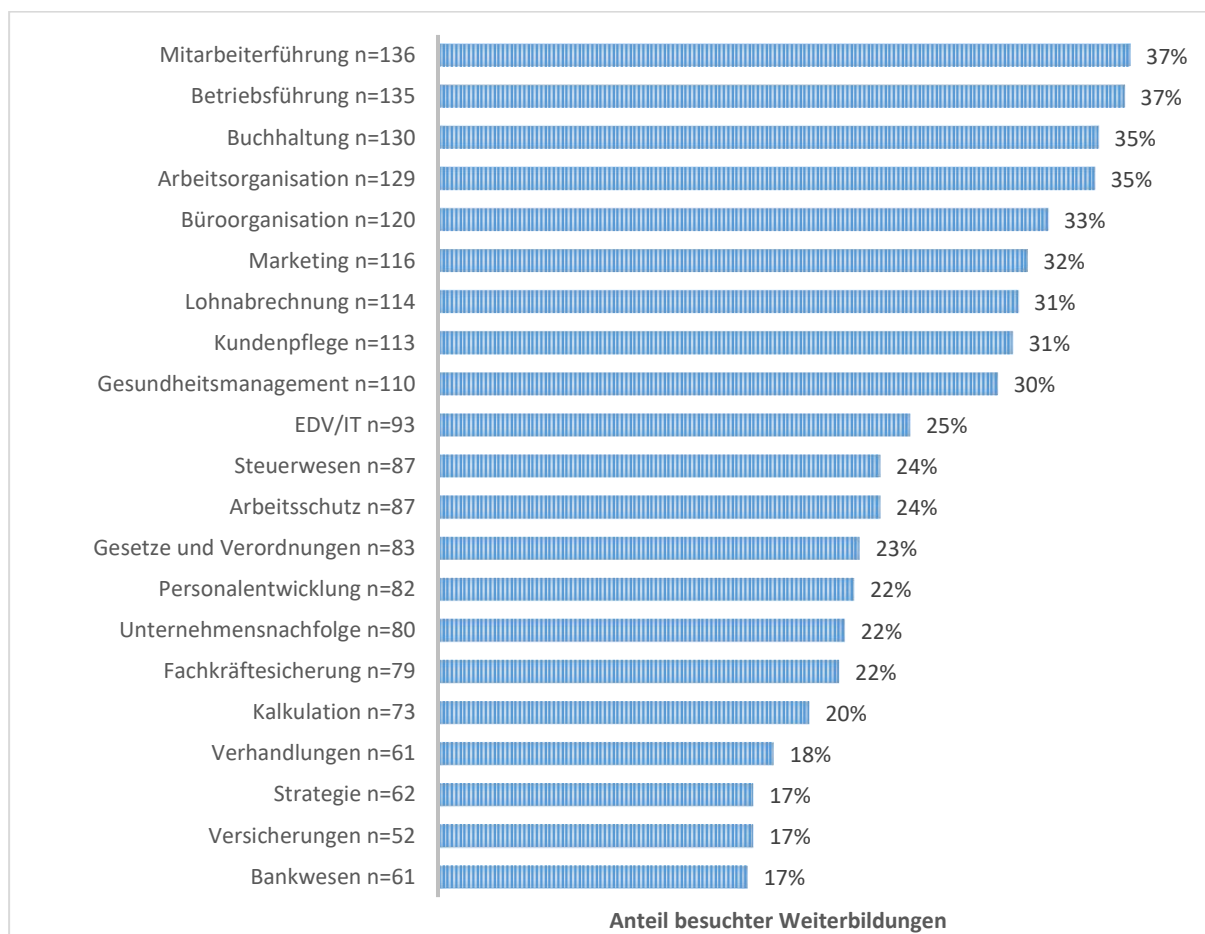
	Abhängige Variablen:			
	VHS	Externe Beratung	Netzwerke	Webinare
Alter^a				
- 41 – 50 Jahre	-1.284 (0.862)	1.109 (0.860)	0.742 -1.004	-0.132 (0.800)
- 51 - 60 Jahre	-0.588 (0.899)	0.788 (0.899)	0.324 -1.074	-0.524 (0.855)
- > 61 Jahre	0.186 -1.089	1.469 -1.079	1.855 -1.620	-0.544 -1.024
Zeitliche Beanspruchung				
- Kinderbetreuung	0.253 (0.210)	-0.206 (0.201)	-0.382* (0.228)	-0.195 (0.190)
- Ehrenamt	-0.024 (0.477)	-0.136 (0.475)	1.572*** (0.567)	0.049 (0.461)
- Haushalt	0.206 (0.233)	-0.039 (0.225)	-0.012 (0.293)	0.062 (0.222)
Schulbildung^b				
- Realschulabschluss	-0.411 (0.648)	0.904 (0.655)	-0.114 (0.944)	0.105 (0.624)
- Abitur/HS-Reife	-0.101 (0.677)	0.698 (0.694)	-0.686 (0.939)	-0.431 (0.659)
Berufsausbildung				
- sozialer Bereich ^c	0.329 (0.652)	0.599 (0.666)	-0.576 (0.801)	-0.669 (0.659)
Berufsausbildung				
- kaufm. Bereich ^c	0.002 (0.494)	-0.142 (0.489)	-0.218 (0.664)	0.433 (0.479)
- handw. Bereich ^c	-0.200 (0.662)	-0.537 (0.646)	-0.172 (0.868)	0.754 (0.621)
Weiterqualifikation				
- Meister ^c	-15.818 (1,056.955)	1.787 -1.256	15.924 (1,752.127)	0.865 -1.071
- Betriebswirt ^c	-0.499 (0.650)	-0.556 (0.627)	-0.361 (0.908)	-0.530 (0.609)
- Fachwirt ^c	-0.872 (0.647)	1.517** (0.693)	0.394 (0.832)	0.072 (0.586)
Führungsposition^c	-0.560 (0.603)	-0.132 (0.591)	-2.192** -1.118	-0.093 (0.558)
Freude^c	-1.995 -1.425	17.222 -999.709	2.613* -1.360	-1.736 -1.238
Konstante	2.978* -1.795	-18.288 -999.709	0.172 -1.822	1.725 -1.591
Beobachtungen	122	122	122	122
Nagelkerkes R²	0,17	0,13	0,16	0,42
Log Likelihood	-71.798	-73.355	-47.685	-77.810
Akaike Inf. Crit.	177.595	180.710	129.371	189.620
Hinweis:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01			
Referenzkategorien: a=unter 41 Jahre, b=Hauptschulabschluss, c= trifft nicht zu				

Quelle: eigene Berechnungen

Weiterbildung Themenvielfalt

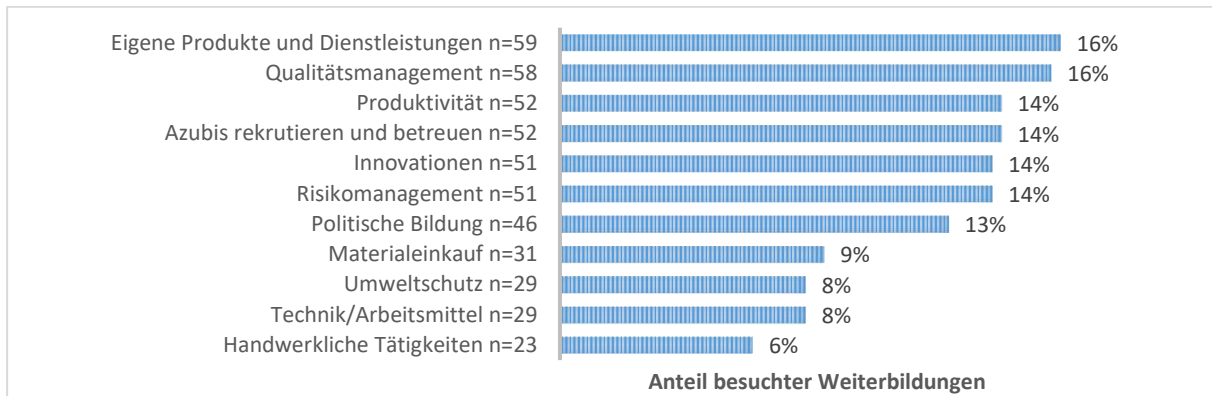
Im Folgenden geht es weniger um die Zugänge zu den Weiter- und Fortbildungen, sondern um die thematische Vielfalt der besuchten Weiterbildungen und das zukünftige Interesse an Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen (Abbildungen 11 bis 13). Es zeigt sich, dass verstärkt Weiterbildungen zu den Themen der Mitarbeiter- und der Betriebsführung, der Buchhaltung sowie der Arbeitsorganisation besucht wurden (rund 35 %, Abbildungen 11 und 12). Ebenso sind wichtige Weiterbildungsthemen die Büroorganisation, das Marketing, Lohnabrechnungen, die Kundenpflege sowie das Gesundheitsmanagement (ca. 30 %). Weitaus weniger von Belang sind der handwerkliche und technische Bereich sowie der Materialeinkauf und der Umweltschutz (etwa 8 %). Mit Hinblick auf das Interesse an Weiterbildungen (Abbildung 13) zeigt sich keine große Spannbreite (Schwankungen zwischen 5-13 %). Hier sind die wichtigsten Themen die Büroorganisation, die strategische Führung, die Unternehmensnachfolge, die Arbeitsorganisation, die Kundenpflege und das Steuerwesen (rund 12 %). Ebenso sind die Felder Innovationen, EDV/IT, Verhandlungen, Produktivität, Marketing, Qualitätsmanagement und Azubis als Weiterbildungsthematiken zukünftig wichtig (rund 10 %). Weitaus weniger und auch deckungsgleich mit den bereits besuchten Weiterbildungen werden handwerkliche und technische Aspekte in Zukunft nachgefragt (etwa 5 %).

Abbildung 11: Thematische Vielfalt besuchter Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen (Teil 1)



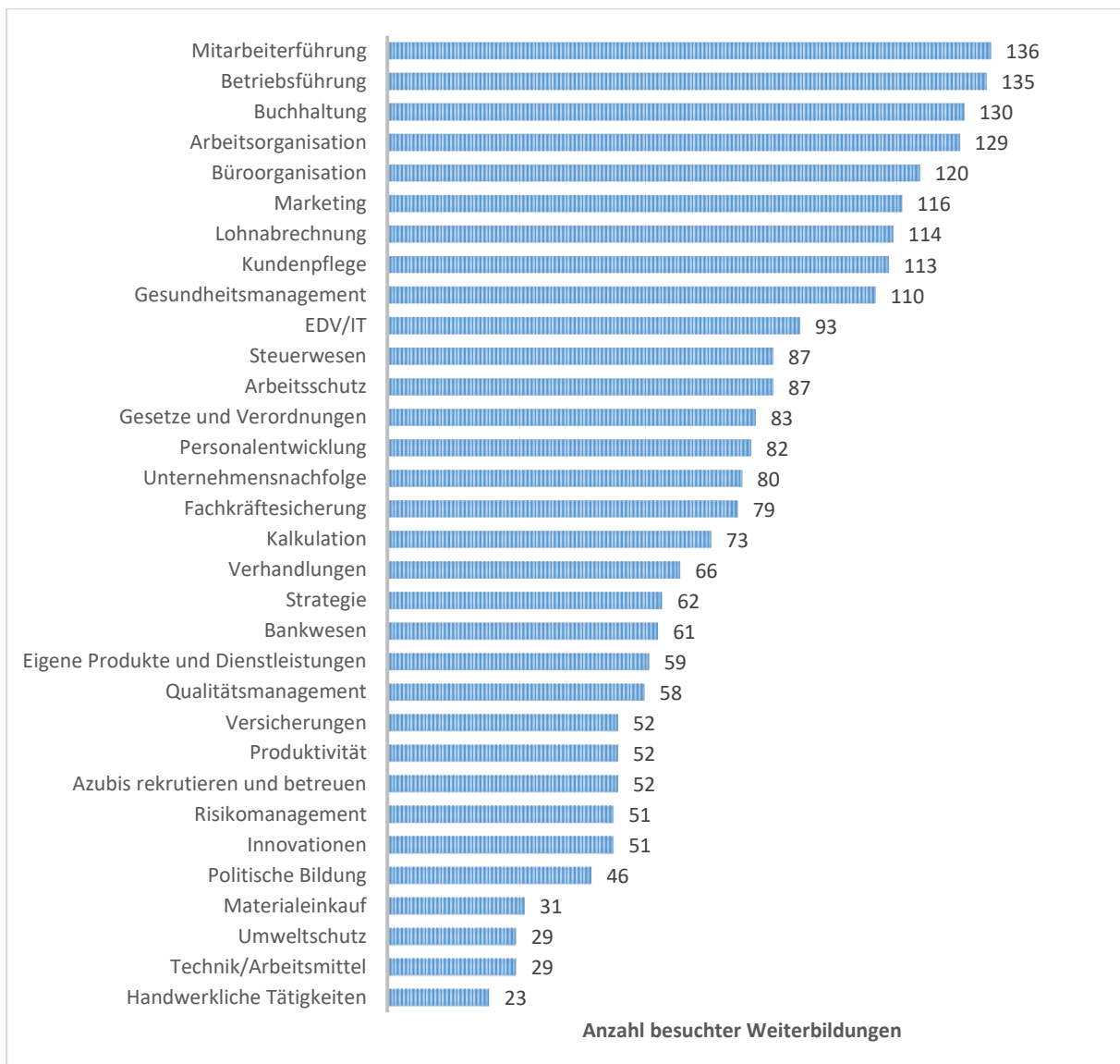
Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 12: Thematische Vielfalt besuchter Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen (Teil 2)



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 13: Interesse an Weiterbildungen zu verschiedenen Fachthemen



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

In einem weiteren Schritt wurde die Variable der Weiterbildungskanäle so modifiziert, dass nicht mehr die Art des Zugangs zu Angeboten im Vordergrund steht, sondern deren Vielfalt. Als abhängige Variable dient daher ein Index, der von 0 (keine der aufgeführten Weiterbildungszugänge genutzt) bis 8 (alle der aufgeführten 8 Weiterbildungskanäle genutzt) reicht⁵³. Berechnet wurde eine lineare Regression, bei der die in den vorangestellten Analysen verwendeten Variablen als unabhängigen Variablen in die Berechnungen mit eingehen. Tabelle 7 verdeutlicht die Zusammenhänge.

Es wird ersichtlich, dass sich die befragten Frauen mit einer Ausbildung im sozialen Bereich⁵⁴, ebenso wie Frauen, die eine Führungsposition innehaben⁵⁵, tendenziell über weniger vielfältige Kanäle weiterbilden. Mit einem R^2_{korrr} von 7,1 % kann jedoch auch hier davon ausgegangen werden, dass weitere Prädiktoren in der Analyse nicht berücksichtigt wurden, die zur Aufklärung der Vielfalt an Weiterbildungskanälen beitragen. Die Aussage, dass eine geringere Vielfalt auch mit einer geringeren Anzahl an besuchten Weiterbildungen einhergeht, kann aus den Daten nicht abgeleitet werden.

Tabelle 7: Lineare Regressionsanalyse Weiterbildungsvielfalt

	Abhängige Variable: Vielfalt Weiterbildungskanäle
Alter^a	
- 41 – 50 Jahre	0.006 (0.239)
- 51 - 60 Jahre	-0.094 (0.256)
- > 61 Jahre	0.370 (0.307)
Zeitliche Beanspruchung	
- Kinderbetreuung	-0.053 (0.056)
- Ehrenamt	0.115 (0.138)
- Haushalt	-0.031 (0.067)
Schulbildung^b	
- Realschulabschluss	-0.194 (0.188)
- Abitur/HS-Reife	-0.219 (0.196)
Berufsausbildung	
- sozialer Bereich ^c	-0.470** (0.188)
- kaufm. Bereich ^c	-0.108 (0.141)
- handw. Bereich ^c	-0.057 (0.187)

⁵³ Das arithmetische Mittel liegt bei 2,6 verschiedenen Zugängen.

⁵⁴ Im Vergleich zu Frauen, die über keine Ausbildung im sozialen Bereich verfügen.

⁵⁵ Im Vergleich zu Frauen ohne Führungsposition.

	Abhängige Variable:
	Vielfalt Weiterbildungs Kanäle
Weiterqualifikation	
- Meister ^c	-0.046 (0.321)
- Betriebswirt ^c	-0.124 (0.179)
- Fachwirt ^c	-0.106 (0.177)
Führungsposition^c	-0.307* (0.167)
Freude^c	0.352 (0.320)
Konstante	3.137*** (0.436)
Beobachtungen	122
R²	0.194
R²_{korr}	0.071
Residual Std. Error	0.632 (df = 105)
F Statistik	1.575* (df = 16; 105)
Hinweis:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01
Referenzkategorien: a=unter 41 Jahre, b=Hauptschulabschluss, c= trifft nicht zu	

Quelle: eigene Berechnungen

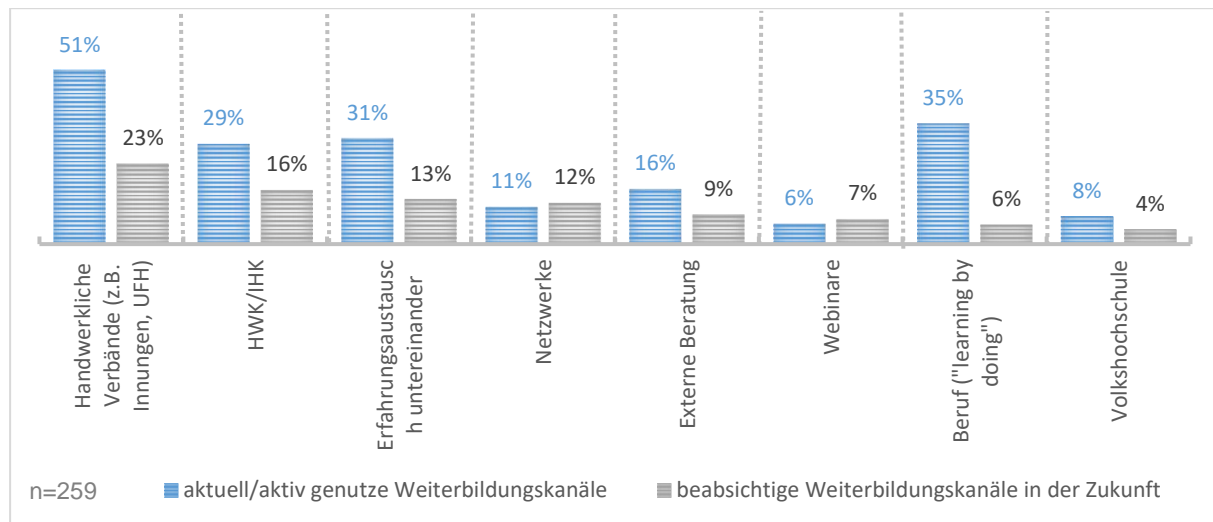
Zukünftige Zugänge zu Weiterbildungs Kanälen

Welche Kanäle zur Weiterbildung aktiv von den befragten Frauen genutzt werden bzw. wurden, war bereits Bestandteil von Abschnitt 5.1.3 „Weiterbildungs Kanäle“. Im Folgenden soll daher weniger die gegenwärtige, stattdessen mehr die zukünftige Situation und Absichten der Unternehmerfrauen im Fokus stehen.

Eine Gegenüberstellung der bereits aktiv genutzten Weiterbildungs Kanäle und deren in Zukunft (stärker) beabsichtigte Nutzung, veranschaulicht Abbildung 14. Es zeigt sich, dass die befragten Frauen vorwiegend diejenigen Weiterbildungs Kanäle zukünftig stärker nutzen wollen, auf die sie gegenwärtig schon zurückgreifen bzw. die sie in der Vergangenheit bereits genutzt haben. Hierzu zählen Angebote durch „Handwerkliche Verbände (z.B. Innungen, UFH)“, durch die „HWK/IHK“ und der „Erfahrungsaustausch untereinander“. Denkbar hierzu ist, dass die befragten Frauen bereits gute Erfahrungen mit diesen Formaten sammeln konnten und diese auch weiter nutzen möchten. Auffällig ist jedoch auch das Bild, das sich bei der Weiterbildungs Maßnahme „Beruf („learning by doing“)" zeigt. Über ein Drittel (35 %) der befragten Frauen setzten in der Vergangenheit beim Thema Weiterbildung auf ihre eigene Berufserfahrung. Zukünftig wollen aber nur noch 6 % auf dieses Format zurückgreifen. Als mögliche Erklärung kann unterstellt werden, dass das Weiterbildungspotential via „learning by doing“ bei den befragten Frauen mittlerweile ausgeschöpft ist und sie stattdessen verstärkt professionelle Weiterbildungsangebote in Betracht ziehen. Der zuvor erwähnte abzeichnende Wandel, weg von Formaten wie

„learning by doing“ und hin zu Weiterbildungsmaßnahmen durch Verbände, wird sich den Ergebnissen zufolge auch in Zukunft weiter fortsetzen. Zudem ist bei den Ergebnissen der erhöhte Altersdurchschnitt der befragten Frauen zu beachten, die diesen Weg bereits in der Vergangenheit ausschöpfend genutzt hat. Eine Betrachtung eines jüngeren Samples, das möglicherweise differenzierte Ergebnisse diesbezüglich zutage trägt, bleibt zukünftigen Forschungsbemühungen überlassen.

Abbildung 14: Aktive Nutzung und zukünftig beabsichtigte Nutzung von Weiterbildungskanälen



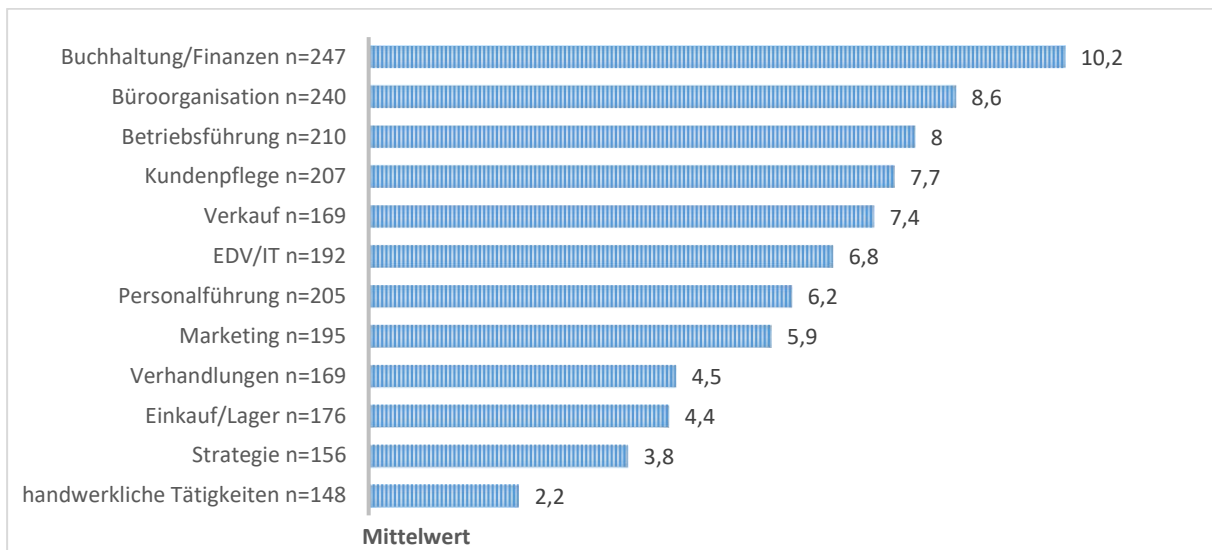
Quelle: Eigene Berechnungen

5.1.4. Arbeitszeit und Belastung

Zeitliche Beanspruchung im betrieblichen Alltag

Um die These des viel zitierten Weiterbildungsbedarf mitarbeitenden Unternehmerfrauen zu untersuchen, bedarf es über die schulische und berufliche Aus- und Weiterbildungen hinaus, auch einen Blick in das Tätigkeitsprofil der Frauen im betrieblichen Alltag (Abbildung 15). Dargestellt ist die durchschnittliche Stundenanzahl pro Woche, die mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen verbracht wird. Es zeigt sich, dass die befragten Frauen die meiste Zeit pro Woche (\emptyset 10,2 Stunden) für die Buchhaltung und Finanzen aufbringen. Wie bereits Rudolph (2000), Glasl (2003) sowie Zoch (2010) feststellten, beschäftigen sie sich neben diesen Tätigkeiten aber auch mit der Büroorganisation, Betriebsführung, Kundenpflege und mit dem Verkauf (min. \emptyset 7 Stunden/Woche). Die Ergebnisse lassen demnach folgern, dass sich an den „typischen“ Tätigkeitsfeldern der Unternehmerfrauen seither nichts geändert hat. Nach wie vor zählen eher Bürotätigkeiten und weniger handwerkliche Tätigkeiten zu ihren Aufgaben im Handwerksbetrieb. Nichtsdestotrotz ist zu beachten, dass einige der Tätigkeiten, für die vermehrt Zeit aufgewendet wird, im Bereich einer kaufmännischen Führungsposition liegen (wie etwa die Betriebsführung oder die Personalführung).

Abbildung 15: Zeitliche berufliche Beanspruchung (in Stunden pro Woche)



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

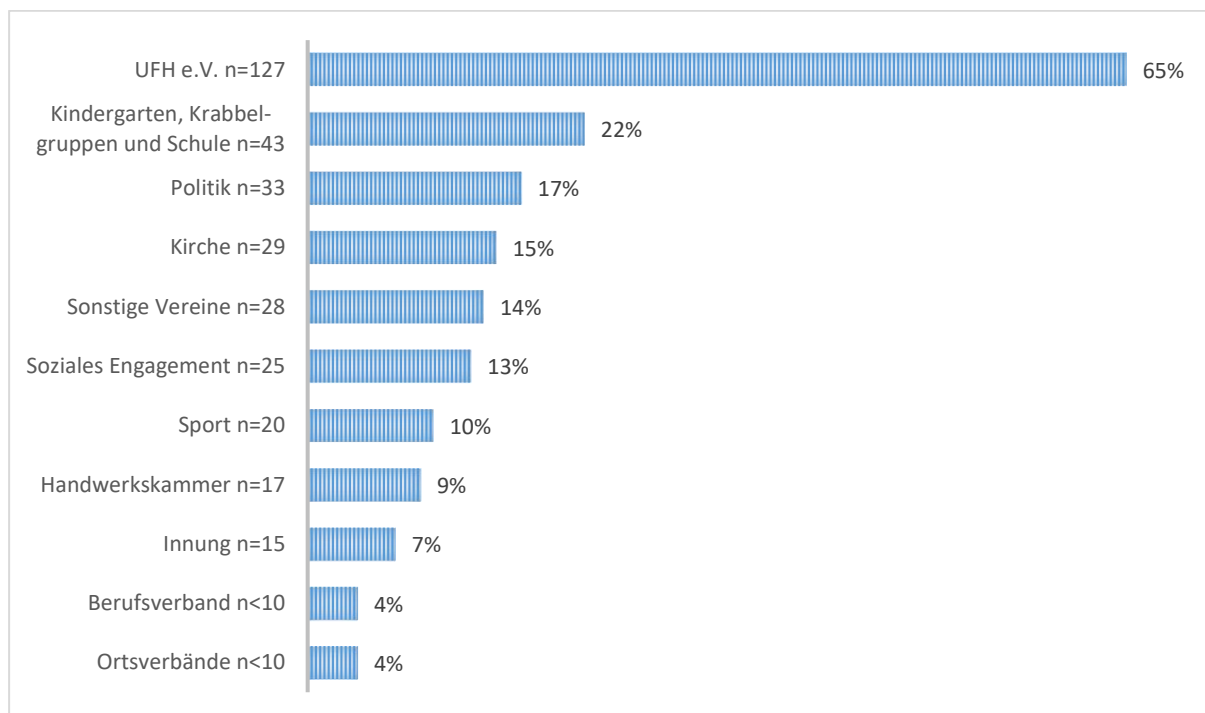
Ehrenamtliches Engagement und Nebentätigkeit

Einer ehrenamtlichen Tätigkeit gehen fast zwei Drittel (68 %) der befragten Frauen nach. Die mit Abstand häufigste Form des ehrenamtlichen Engagements stellt dabei die Tätigkeit im Bundesverband der UFH dar (Abbildung 16). Insgesamt 65 % der befragten Frauen engagieren sich hier ehrenamtlich. Die zweithäufigste Form, für die sich ein Fünftel (22 %) einsetzen, stellt die Unterstützung im Kindergarten, der Krabbelgruppe oder in der Schule dar. Als weitere Formen ehrenamtlichen Engagements werden Politik (17 %), Kirche (15 %), Sonstige Vereine (14 %), Soziales Engagement (13 %) sowie Sport (10 %) genannt. Die Mitwirkung in der Handwerkskammer, der Innung, in sonstigen Berufsverbänden oder im Ortsverband wird dagegen kaum angegeben (4-9 %). Durchschnittlich ca. 5 Stunden pro Woche verbringen die befragten Frauen außerhalb des Betriebs mit ehrenamtlichem Engagement. Lediglich 10 % geben an, neben der Arbeit im Betrieb auch noch im erlernten Beruf zu arbeiten.

Zeitaufwand für Tätigkeiten außerhalb des Betriebs

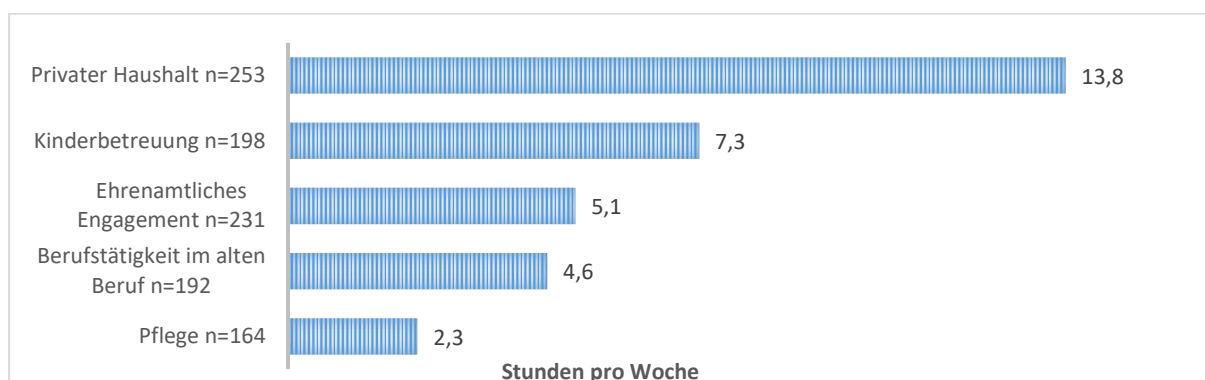
Die durchschnittliche Stundenanzahl, die die befragten Frauen pro Woche außerhalb des Betriebs für die Tätigkeiten „Berufstätigkeit im alten Beruf“, „Kinderbetreuung“, „Privater Haushalt“, „Pflege“ und „Ehrenamtliches Engagement“ aufwenden, spiegelt Abbildung 17 wieder. Hierbei wird ersichtlich, dass mit durchschnittlich 13,8 Stunden pro Woche, der größte zeitliche Aufwand außerhalb des Betriebs auf den privaten Haushalt entfällt. Für die Kinderbetreuung verbringen die Teilnehmerinnen im Schnitt 7,3 Stunden pro Woche und für ehrenamtliches Engagement durchschnittlich 5,1 Stunden. Auch außerhalb des Betriebs wenden sie nach eigenen Angaben durchschnittlich 4,6 Stunden pro Woche für ihren eigenen Beruf auf. Die Pflege nimmt im Durchschnitt 2,3 Stunden pro Woche ihrer Zeit ein.

Abbildung 16: Form des ehrenamtlichen Engagements



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 17: Durchschnittlicher Stundenaufwand pro Woche für verschiedene Tätigkeiten außerhalb des Betriebs

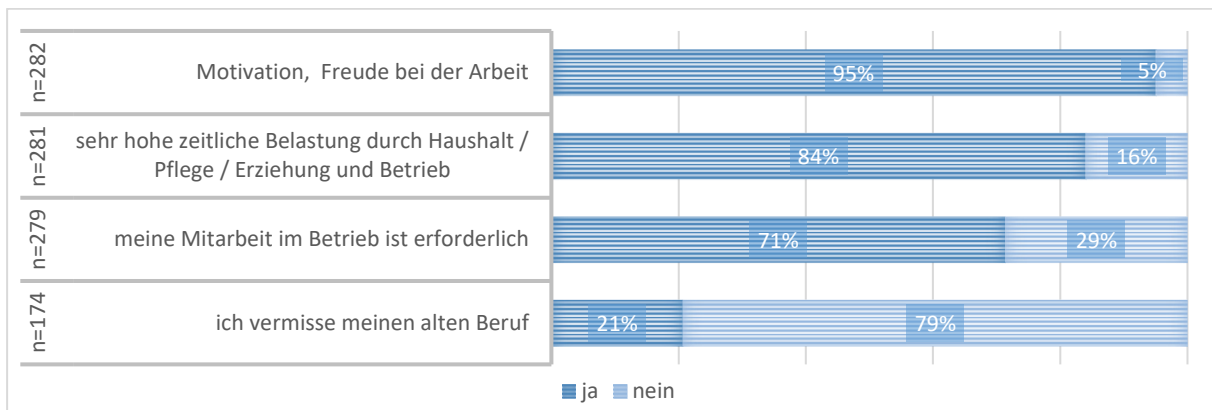


Quelle: Eigene Berechnungen

Zeitliche Beanspruchung generell / Motivation, Freude bei der Arbeit

Inwiefern verschiedene Aussagen zur aktuellen Situation der befragten Frauen zutreffen, veranschaulicht Abbildung 18. Die Mehrheit stimmt den Aussagen zu, Freude bei der Arbeit (95 %) zu haben, eine sehr hohe zeitliche Belastung durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (84 %) zu empfinden sowie der Erfordernis der eigenen Mitarbeit im Betrieb (71 %). Des Weiteren kann abgelesen werden, dass nur jede fünfte befragte Frau (21 %) ihren alten Beruf vermisst. Bei näherer Betrachtung bestätigt sich der positive Eindruck. 95 % derjenigen, die angeben, eine sehr hohe Belastung durch Familie und Beruf zu empfinden, bereitet es dennoch Freude, sich im Betrieb zu engagieren (Tabelle 7).

Abbildung 18: Aussagen zur aktuellen Situation



Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 8: Kreuztabelle

		Motivation, Freude bei der Arbeit		
		Ja	Nein	
Sehr hohe Belastung durch Haushalt/ Pflege/ Erziehung und Betrieb	Ja	95 %	5 %	234 (100 %)
	Nein	98 %	2 %	45 (100 %)

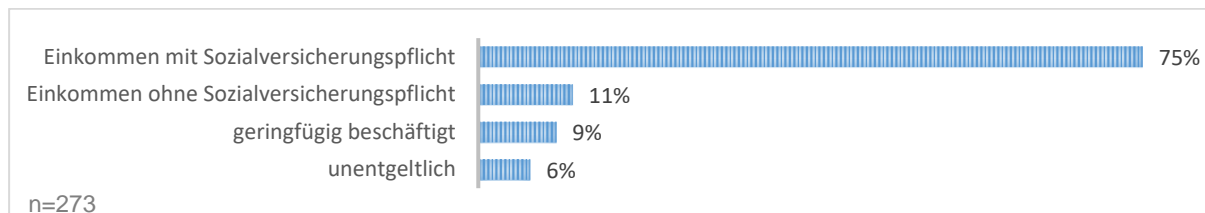
Quelle: Eigene Berechnungen

5.1.5. Einkommen und soziale Sicherung

Vergütung

Ergänzend zur Branche, Betriebsgröße und der Position im Unternehmen, kann anhand von Abbildung 19 die Vergütungsform abgelesen werden. Hierbei wird deutlich, dass zwei Drittel (75 %) der befragten Frauen sozialversicherungspflichtig im Unternehmen beschäftigt sind. 11 % dagegen beziehen ihr Einkommen ohne Sozialversicherungspflicht, 9 % sind geringfügig beschäftigt und ein Bruchteil (6 %) arbeitet unentgeltlich. Es zeigt sich somit der deutliche Trend zu einer leistungsgerechteren Entlohnung, wenn man bedankt, dass die unbezahlte Mitarbeit im handwerklichen Familienbetrieb laut Ergebnislage von Rudolph im Jahr 2000 meist eine Domäne der Frau war (auch wenn sie bereits eine Abnahme unentgeltlicher Mitarbeit feststellen konnte). Allerdings kann an dieser Stelle keine Aussage über die Höhe des Einkommens getroffen werden, sodass die Prüfung offen bleibt, ob das Arbeitspensum tatsächlich entsprechende Entlohnung findet.

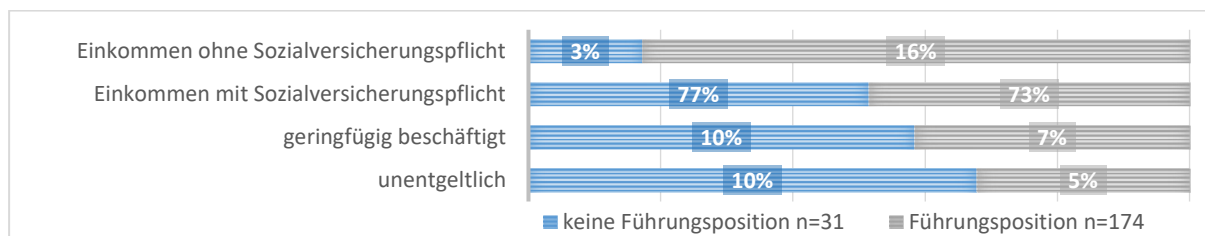
Abbildung 19: Art der Vergütung



Quelle: Eigene Berechnungen

Betrachtet man die Vergütungsform näher, fällt auf, dass zwischen einer Position im Unternehmen mit Führungsverantwortung und ohne Führungsverantwortung sichtbare Unterschiede, wenn auch geringfügig, bestehen (Abbildung 20). Weiter fällt auf, dass je nach Vergütungsform die durchschnittliche Anzahl an Maßnahmen zur sozialen Absicherung im Alter variiert (Tabelle 9). Die befragten Frauen, die eine Führungsposition innehaben sind im Vergleich zu denjenigen ohne eine Führungsposition häufiger ohne Sozialversicherungspflicht angestellt, dagegen jedoch seltener geringfügig oder unentgeltlich beschäftigt. Die meisten Maßnahmen (\bar{x} 2,9) zur Rentenvorsorge treffen vor allem Unternehmerfrauen, die ein Einkommen ohne Sozialversicherungspflicht aufweisen; gefolgt von Frauen mit einem Einkommen mit Sozialversicherungspflicht (\bar{x} 2,4 Maßnahmen). Durchschnittlich eine Maßnahme weniger zur sozialen Absicherung im Alter ergreifen dagegen diejenigen Unternehmerfrauen, die unentgeltlich oder geringfügig beschäftigt sind. Sie setzten auf durchschnittlich 1,8 Maßnahmen. Über die Ursächlichkeit dieser Befunde kann im Rahmen der vorliegenden Studie keine Aussage getroffen werden.

Abbildung 20: Vergütungsform und berufliche Position im Unternehmen



Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 9: Vergütungsform und durchschnittliche Anzahl an Maßnahmen zur Rentenvorsorge

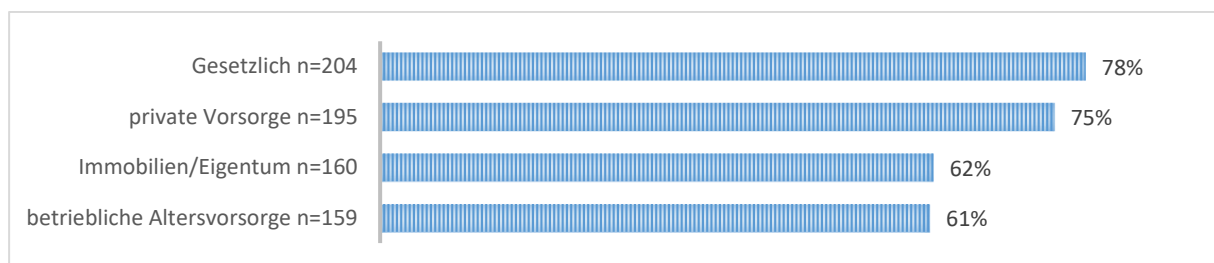
Vergütungsart	Maßnahmen zur Rentenvorsorge
unentgeltlich n=15	\bar{x} 1,8
geringfügig n=19	\bar{x} 1,8
Einkommen ohne Sozialversicherungspflicht n=28	\bar{x} 2,9
Einkommen mit Sozialversicherungspflicht n=194	\bar{x} 2,4

Quelle: Eigene Berechnungen

Altersvorsorge

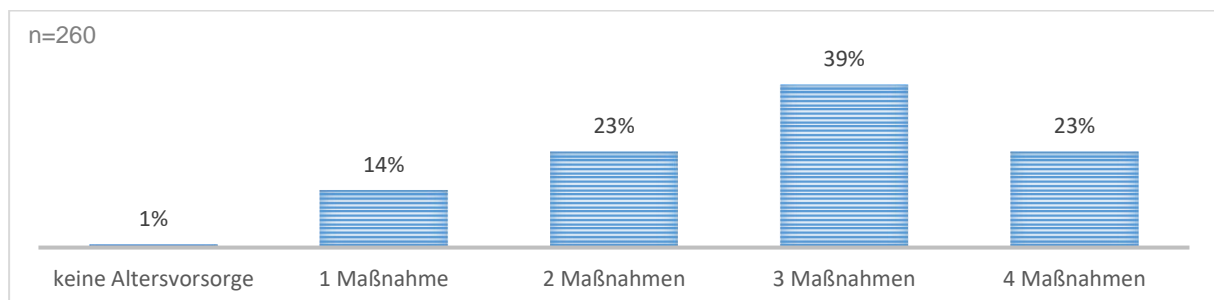
Im Zuge des zukünftig fortschreitenden politischen und gesellschaftlichen Strukturwandels, gewinnt die Altersvorsorge immer mehr an Bedeutung (vgl. Zoch 2010). Die Bandbreite der genutzten Altersvorsorge spiegelt Abbildung 21 wieder. Jede der aufgeführten Altersvorsorgeformen – gesetzlich, privat, Immobilie/Eigenheim und betriebliche Altersvorsorge – wird von jeweils ca. mindestens zwei Drittel (min. 61 %) der befragten Frauen in Anspruch genommen. Auf die gesetzliche und private Vorsorge greifen darüber hinaus drei von vier befragten Frauen zurück (75-78 %). Ergänzend dazu gibt Abbildung 22 Auskunft darüber, wie viele Formen der Altersvorsorge von einer Person gleichzeitig eingesetzt werden. Es zeigt sich, dass die meisten befragten Frauen (39 %) auf insgesamt 3 Maßnahmen zurückgreifen. Jeweils 23 % nutzen zwei oder vier Maßnahmen, während 14 % nur auf eine Altersvorsorgeform setzt.

Abbildung 21: Formen der Altersvorsorge



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 22: Nutzung mehrerer Formen der Altersvorsorge



Quelle: Eigene Berechnungen

Exkurs: Sozialversicherungsrechtlicher Status

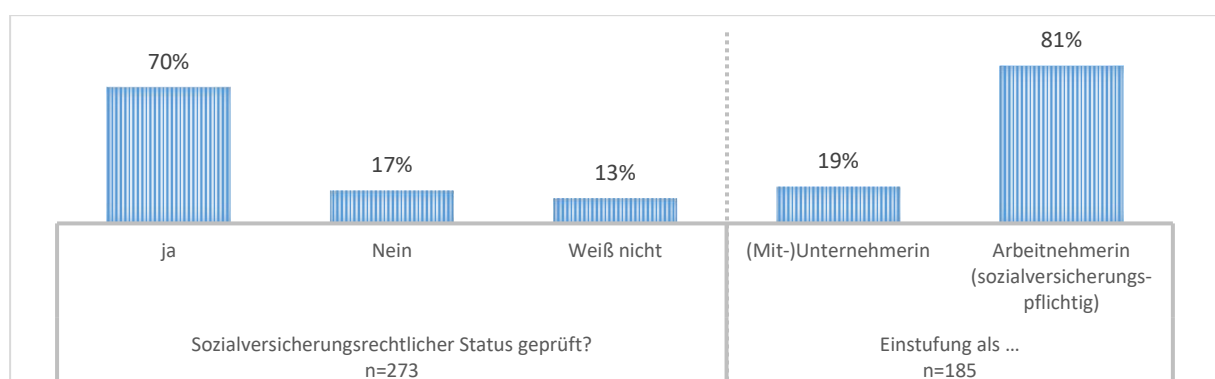
Bei mitarbeitenden Familienangehörigen im Betrieb kommt es häufig vor, dass diese nicht sozialversicherungspflichtig angestellt sind.⁵⁶ Für den Fall, wenn es zur Trennung, Scheidung oder zum Tod des

⁵⁶ vgl. Zoch 2010.

Geschäftsinhabers kommt, gehen mitarbeitende Ehefrauen das Risiko ein, „keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung“⁵⁷ zu haben und fortan auf Sozialhilfe angewiesen zu sein. Die Unterscheidung zwischen Unternehmerfrau und Unternehmerin spielt „vor allem im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, der Anwendung des Mindestlohngesetzes und des Steuer- und Sozialversicherungsrechts“⁵⁸ eine entscheidende Rolle. Während mitarbeitende Unternehmerfrauen in einem mit Arbeitsvertrag geregelten sogenannten Über-/Unterordnungsverhältnis stehen, sind Gesellschafterinnen oder Geschäftsführerinnen weisungsfrei, gehen damit einer Unternehmertätigkeit nach und sind typischerweise sozialversicherungsfrei.⁵⁹ Zwischen diesen Reinformen gibt es jedoch, gerade unter den mitarbeitenden Angehörigen, eine Vielzahl von Personen, deren Status nicht klar definiert ist. Besteht keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wird die Frau als Mitunternehmerin eingestuft und hat damit, unabhängig von gezahlten Beiträgen, keinen Anspruch auf Sozialleistungen (bzw. die volle Rückerstattung vergangener Leistungen).⁶⁰ Der UFH und auch der Deutsche Steuerberaterverband raten aus diesem Grund dazu, das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungsrechtlich einordnen zu lassen. Bei der großen Mehrheit (70 %) wurde laut eigenen Angaben der sozialversicherungsrechtliche Status geprüft (Abbildung 23). 13 % konnten dazu keine Aussage machen. Insgesamt weißt das Ergebnis darauf hin, dass der sozialversicherungsrechtliche Status bei einem Anteil von 30 % der befragten Frauen nicht geprüft worden ist.⁶¹ Im Vergleich zu den Studienergebnissen von Zoch (2010) hat sich dieser Anteil nur marginal verringert. So gesehen, scheint die Thematik nicht obsolet geworden zu sein und verdeutlicht immer noch die Existenz von sogenannten „Altfällen“.

Bei denjenigen, deren Status geprüft wurde, fand für 19 % der befragten Frauen die Einstufung als (Mit-)Unternehmerin statt, während 81 % als sozialversicherungspflichtig eingestuft wurden.

Abbildung 23: Sozialversicherungsrechtlicher Status



Quelle: Eigene Berechnungen

⁵⁷ ebd., S. 45.

⁵⁸ Vgl. BMAS 2017/2018.

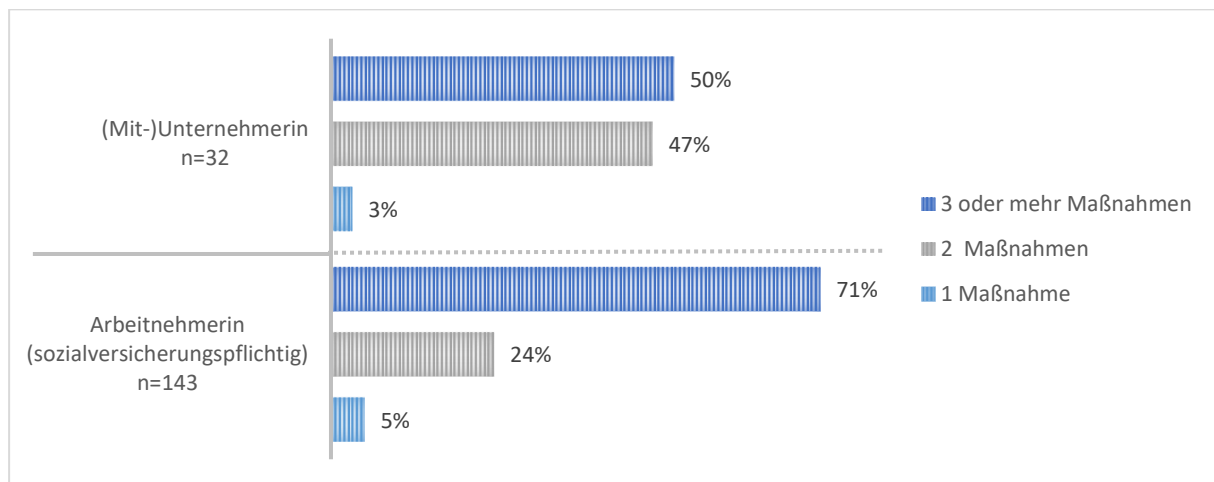
⁵⁹ Vgl. Sesselmeier & Blauermeil 1997.

⁶⁰ Vgl. Zoch 2010; Deutscher Steuerberaterverband 2010.

⁶¹ Für Arbeitsverhältnisse, die seit dem 01. Januar 2015 aufgenommen wurden, erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Amtes wegen (vgl. Deutscher Steuerberaterverband, S. 2). Seit welchem Jahr die befragten Frauen jedoch ihre derzeitige Beschäftigung aufgenommen haben, wurde in der Befragung nicht erhoben.

Sozialversicherungspflichtig eingestufte Arbeiternehmerinnen sorgen tendenziell mit mindestens 3 Maßnahmen für ihre Rente vor (Abbildung 24). Bei den (Mit-)Unternehmerinnen dagegen ist eine breitere Streuung zu erkennen. Jeweils knapp die Hälfte sorgt entweder mit 2 Maßnahmen oder mit mindestens drei Maßnahmen für ihre Rente vor.

Abbildung 24: Altersvorsorge getrennt nach Einstufung des sozialversicherungsrechtlichen Status



Quelle: Eigene Berechnungen

5.1.6. Ausblick

Zukunft des Betriebs – Herausforderungen

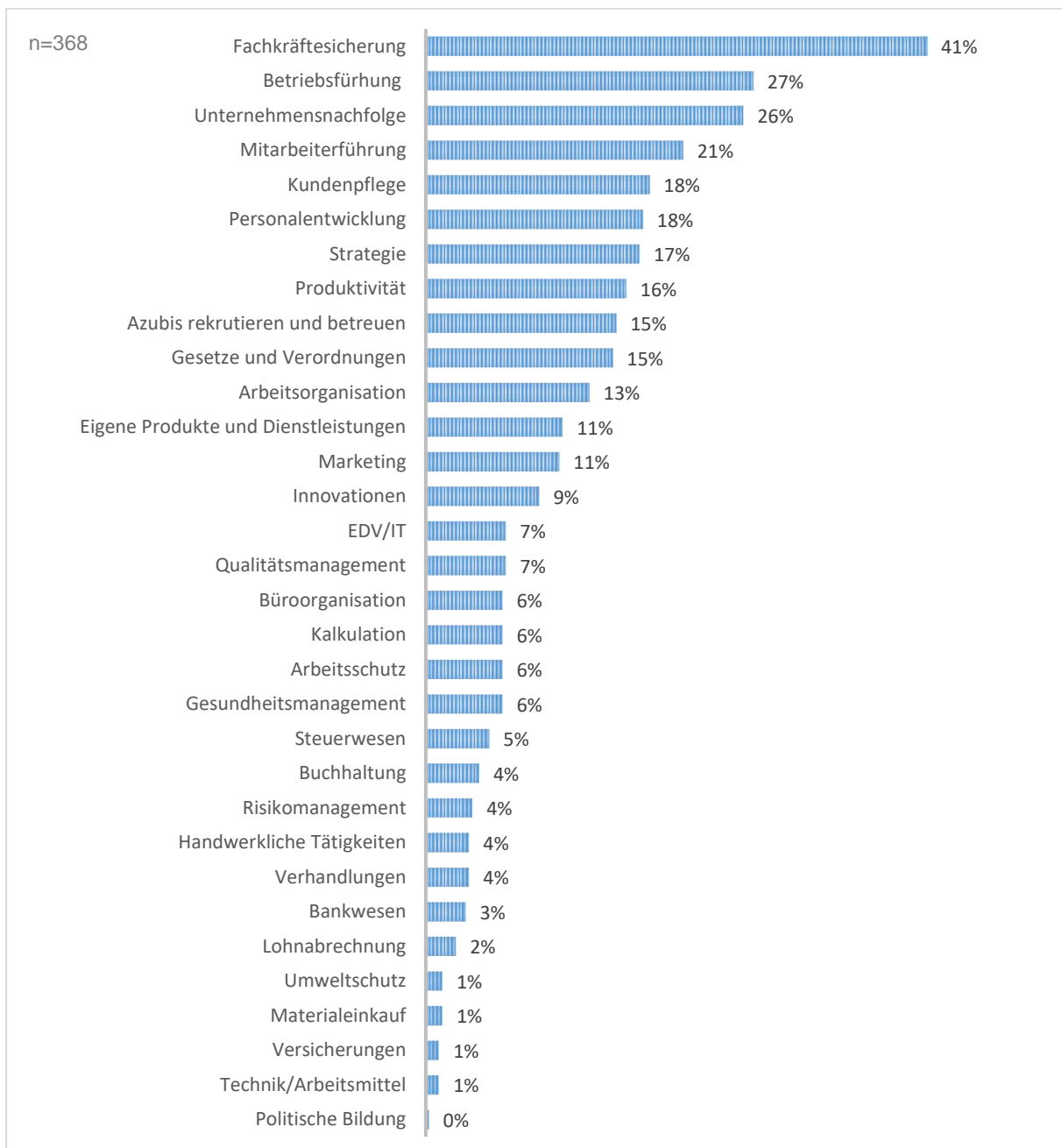
Die Einschätzung der befragten Frauen, welche zukünftigen Herausforderungen sie für ihren Betrieb sehen, bildet Abbildung 25 ab. Hierbei zeichnet sich eindeutig das Feld der Fachkräftesicherung ab. 41 % der befragten Frauen sind der Ansicht, dass ihr Betrieb auf lange Sicht gesehen mit der Fachkräftesicherung zu kämpfen haben wird. Jeweils ein weiteres Viertel (27-27 %) der Frauen ist darüber hinaus der Meinung, die Betriebsführung und die Unternehmensnachfolge für den eigenen Betrieb zukünftig als Herausforderung zu sehen. Zusammen mit dem Aspekt der Mitarbeiterführung (21 %) konzentrieren sich die genannten Punkte auf die Ebene der Betriebs- und Personalführung. Weitere Herausforderungen die genannt wurden, sind die Kundenpflege und Personalentwicklung (jeweils 18 %), Strategie (17 %), Produktivität (16 %), Azubis rekrutieren und betreuen sowie Gesetze und Verordnungen (jeweils 15 %).

Zukünftiger Informations- und Unterstützungsbedarf

Zu welchen Themen sich die befragten Frauen in Zukunft mehr Informations- und Unterstützungsbedarf wünschen, verdeutlicht Abbildung 26. Den meisten Informations- und Unterstützungsbedarf wird

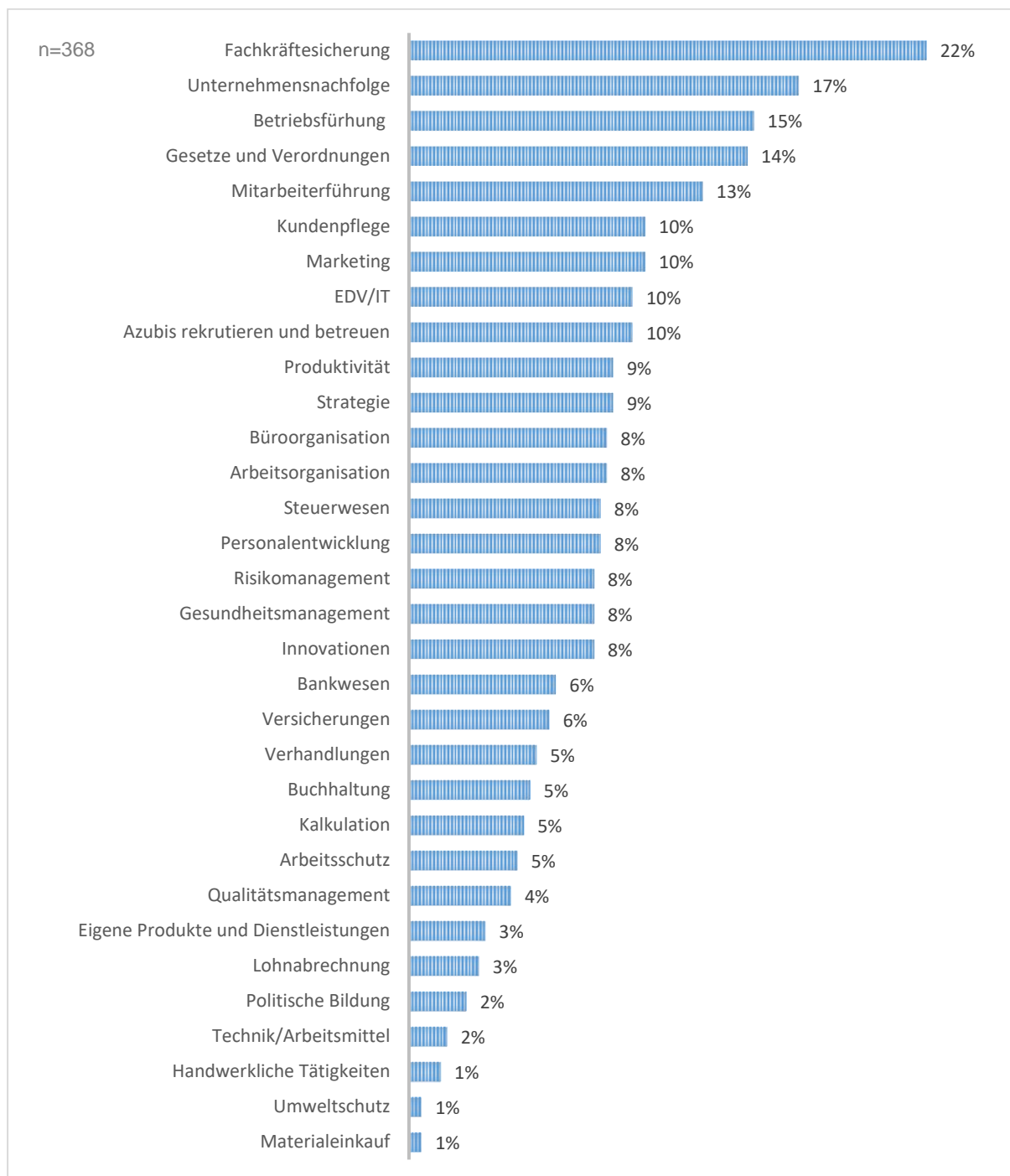
hinsichtlich der Themen Fachkräftesicherung (22 %), Unternehmensnachfolge (17 %) und Betriebsführung (15 %) gesehen. Sie decken sich somit mit den drei meist genannten zukünftigen Herausforderungen für Betriebe, die im vorherigen Abschnitt benannt wurden. Auffällig ist daneben das Ergebnis, dass zwar 11 % der Frauen die eigenen Produkte und Dienstleistungen als zukünftige Herausforderungen für den Betrieb sehen, sich hierzu aber nur 3 % mehr Informationen und Unterstützung wünschen. Umgekehrt verhält es sich mit Blick auf den Informations- und Unterstützungsbedarf zu EDV/IT. Hierzu wünschen sich 10 % mehr Informationen und Unterstützung, aber nur 7 % sehen diesen Aspekt als zukünftige Herausforderung.

Abbildung 25: Zukünftige Herausforderungen für den Betrieb



Quelle: Eigene Berechnungen

Abbildung 26: Wunsch nach mehr Informationen und Unterstützung



Quelle: Eigene Berechnungen

5.1.7. Zwischenfazit

An dieser Stelle erfolgt, anlehnend an die in Kapitel 3 formulierten Schwerpunkte, ein kurzes Zwischenfazit, um die wichtigsten Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung noch einmal festzuhalten.

Zunächst sei darauf hinzuweisen, dass sich die Stichprobe durch eine spezifische Gruppe an Unternehmerfrauen kennzeichnet. Die Mehrheit der befragten Frauen ist zwischen 41 und 60 Jahre alt, jüngere

sind hingegen nur marginal vertreten. Aufgrund dessen ist zu beachten, dass die Ergebnisse womöglich nur beschränkt auf andere Altersgruppen verallgemeinerbar sind.

In Hinblick auf den Themenkomplex der Erwerbsverläufe zeigen die Ergebnisse, dass das Bild der Unternehmerfrau hinsichtlich ihres Qualifikationsniveaus, wie es bisherige Studien⁶² zeichnen, nicht bestätigt werden kann. Denn die im Rahmen dieser Studie befragten mitarbeitenden Unternehmerfrauen eignen sich die für ihre Tätigkeiten im Betrieb notwendigen Fachkenntnisse nicht mehr hauptsächlich via „learning by doing“ an, sondern erwerben diese durch eine qualifizierte Ausbildung oder entsprechende Weiterbildungsaktivitäten. Hinsichtlich der beruflichen Qualifikation kann daher nicht mehr von einer „gelegentlich“⁶³ absolvierten Weiterbildung zum Fach- und/oder Betriebswirt gesprochen werden. Vielmehr zeigt sich der Trend, als mitarbeitende Unternehmerfrau über eine zertifizierte Weiterbildung und höhere Qualifikation zu verfügen und diese gezielt für den Betrieb einzusetzen. Die befragten Frauen sehen ihre Stärken vor allem in den Bereichen, für die sie im Betrieb auch primär verantwortlich sind. Hierbei werden heutzutage Weiterbildungsangebote bewusst aktiv genutzt und in einer großen Bandbreite besucht. Hierzu zählen insbesondere Angebote durch handwerkliche Verbände, durch die HWK/IHK und der gegenseitige Erfahrungsaustausch.

Die Ergebnisse lassen hingegen auch folgern, dass sich an den „typischen“ Tätigkeitsfeldern der Frauen seither nicht viel verändert hat. Nach wie vor zählen eher Bürotätigkeiten und weniger handwerkliche Tätigkeiten zu ihren (Haupt-)Aufgaben im Handwerksbetrieb. Nichtsdestotrotz spiegelt sich im Tätigkeitsprofil auch eine steigende Führungsverantwortung wieder.

Mit Blick auf die familiäre Sphäre kann festgehalten werden, dass sich zusätzliche Verantwortungsbereiche, wie beispielsweise die Kinderbetreuung, der Haushalt oder ehrenamtlichen Tätigkeiten, nur geringfügig auf die Situation von Unternehmerfrauen oder der Nachfrage an Weiterbildungen auswirken. Die multivariaten Analysen haben gezeigt, dass mit einem erhöhten Zeitaufwand außerhalb des Betriebs sogar Vorteile verbunden sein können. So wirkt sich eine zeitliche Belastung durch ehrenamtliches Engagement signifikant positiv auf das Fachwissen sowie auf die Nutzung von handwerklichen Verbänden als Weiterbildungskanal aus. Zwar äußert der Großteil der befragten Frauen eine hohe zeitliche Belastung durch Kinder, Haushalt, Pflege und ehrenamtlicher Tätigkeit, hierzu lassen sich jedoch keine eindeutigen Rückschlüsse auf die (Nicht-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf ziehen. Fest steht hingegen, dass durchweg eine hohe Berufszufriedenheit vorliegt, die Frauen sich einen hohen Stellenwert im eigenen Betrieb zuschreiben sowie eine selbstbewusste Einstellung mitbringen. Denn vielfach wird von den mitarbeitenden Unternehmerfrauen angegeben, dass der Betrieb ohne ihre Mitarbeit nicht florieren würde. Dies kann mehr Zeitaufwand für die Frauen bedeuten, gleichzeitig aber auch

⁶² Vgl. Rühl et al. 1991, Schuttenbach et al. 1996, Glasl 2003.

⁶³ Zoch 2010, S. 38.

Ausdruck von Stolz auf den eigenen Beitrag zum Erhalt des Betriebs sein. Nichtsdestotrotz ist eine hohe zeitliche Beanspruchung sowohl betrieblich, als auch im privaten Bereich zu verzeichnen, sodass durchaus Maßnahmen in Betracht gezogen werden sollten, die die Frauen zeitlich entlasten können.

Hinsichtlich der Aspekte Einkommen und soziale Sicherung kann ein deutlicher Trend zu einer leistungsgerechteren Entlohnung festgestellt werden. Hierbei sind Unternehmerfrauen in einer Führungsposition häufiger ohne Sozialversicherungspflicht angestellt, dagegen jedoch seltener geringfügig oder unentgeltlich beschäftigt. Hinsichtlich der Altersvorsorge konnte festgestellt werden, dass sich die Frauen darüber durchaus bewusst sind und meist auf sehr vielfältige Art und Weise mit bis zu drei Maßnahmen für ihre Rente vorsorgen. Als ein wichtiges Thema wurde in der Vergangenheit die Prüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status klassifiziert. Auch wenn ein sehr hoher Anteil der Unternehmerfrauen eine Statusfeststellung vollzogen hat (70 %), so hat sich der Anteil derjenigen, die die Statusprüfung nicht vollzogen haben oder dies nicht mit Sicherheit sagen können, im Vergleich zu älteren Studienergebnissen⁶⁴ nur marginal verringert. So gesehen, scheint die Thematik nicht obsolet geworden zu sein und verdeutlicht die Existenz von sogenannten „Altfällen“. Hierzu bedarf es seitens der Organisationen des Handwerks an weiteren Informationskampagnen und Aufklärung, um auf die Problematiken einer Nichtfeststellung hinzuweisen und die Frauen bei den bürokratischen Regularien zu unterstützen.

Zuletzt kann festgehalten werden, dass die befragten Frauen den meisten Informations- und Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Themen Fachkräftesicherung, Unternehmensnachfolge und Betriebsführung äußern. Dies deckt sich auch mit den drei meist genannten zukünftigen Herausforderungen für Betriebe.

5.2. Ergebnisse der qualitativen Datenerhebung

Bevor auf die bereits genannten sechs Fragenkomplexe der Experteninterviews (Kapitel 4.2) genauer eingegangen wird, gibt ein kurzer Überblick Aufschluss über die Soziodemographie, die betriebliche Situation und die Position im Betrieb der interviewten Expertinnen.

5.2.1. Skizzierung der Expertengruppe

Innerhalb der geführten Interviews wurden sechs Frauen im Alter zwischen 43 und 63 Jahren bezüglich ihrer Einschätzung des Alltags und des Werdegangs von Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben befragt. Dabei sind die Frauen der Stichprobe selbst alle in der Rolle der Unternehmerfrau in Handwerksbetrieben unterschiedlicher Gewerke aktiv und verantworten dabei die kaufmännische Leitung.

⁶⁴ Zoch 2010, S. 46.

Sie sind alle meist bei verschiedenen Organisationen und Verbänden ehrenamtlich aktiv und begleiten ehrenamtliche Posten beim UFH.

Alle Interviewpartnerinnen haben Kinder, vier der Frauen sind erst nachdem ihre Kinder geboren wurden in den Betrieb eingestiegen. Die Begründung ist darin zu suchen, dass die flexible Mitarbeit im Betrieb einfacher mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren war, als eine externe Beschäftigung, die durch die meist ländlichen Wohnorte der interviewten Frauen zudem mit hohen Fahrzeiten verbunden war.

Die Hälfte der Frauen verfügt über eine kaufmännische Ausbildung oder ein Studium. Zum Teil wurden mehrere Ausbildungen absolviert, insbesondere wenn es sich bei der ursprünglichen Ausbildung nicht um eine handwerkliche oder kaufmännische Ausbildung handelt. Die meisten Frauen haben eine Qualifizierung zum Fachwirt (3) und Betriebswirt des Handwerks (5) durchlaufen und betonen den hohen Nutzen des kaufmännischen Wissens für kleine und mittlere Betriebe dieser Ausbildung. Hierbei kann nicht ausgeschlossen werden, dass zwei weitere interviewte Frauen den Fachwirt absolviert, jedoch nicht explizit erwähnt haben.

Die im Text folgenden Zitate aus den Interviews verdeutlichen die persönliche Sicht der Interviewten. Um Rückschlüsse auf die Personen der geringen Stichprobe zu vermeiden, wurden die Interviews per Zufall nummeriert und die jeweiligen Zitate mit der Nummer gekennzeichnet. Diese Nummern ermöglichen eine Zuordnung der Zitate zu den einzelnen Interviews.

5.2.2. Überblick und Einschätzung zur Situation von Unternehmerfrauen

Gefragt nach der typischen Alltagssituation von Unternehmerfrauen, betonen alle sechs Interviewpartnerinnen den herausfordernden Spagat zwischen den Verantwortungsbereichen Kinder und Haushalt sowie den Aufgaben im Betrieb. Dieser werde durch die meist klassische Rollenaufteilung in den Familien hervorgerufen. Es erfordere viel Selbstorganisation und eine flexible Aufteilung der Zeit zwischen Arbeits- und Familienzeit. Wenn die Kinder noch klein sind, verbringen die Frauen mehr Zeit mit der Kinderbetreuung. Je selbstständiger die Kinder werden, desto größer werde auch der Verantwortungsbereich im Betrieb. Gerade diese Flexibilität führe dazu, dass Frauen oftmals erst den Betrieb des Partners einsteigen, nachdem der Nachwuchs geboren wurden (4). Wobei auch der Aspekt der finanziellen Sicherheit zur Erklärung des späteren Einstiegs in den Handwerksbetrieb angeführt wird (2).

Zwar ermöglicht die Selbstständigkeit eine hohe Flexibilität, dennoch erwähnen alle Frauen die Herausforderung, mit dem fehlenden Abstand zwischen Privatem und Geschäftlichem einen persönlichen Umgang zu finden (6). Auch die Vielzahl an neuen Themen und Aufgaben stelle bei der Einarbeitung eine Herausforderung dar (2). Die neue Führungsrolle und die vielen neuen Themen seien nur mit einer

hohen Motivation zu stemmen (3). Eine wichtige Voraussetzung sei es, Zuständigkeiten klar zu definieren – insbesondere mit dem Ehemann, und die Einhaltung auch konsequent einzufordern (1).

Neben der Selbstständigkeit liege der besondere Unterschied zur Tätigkeit in einem externen Betrieb, in der Rolle der Einzelkämpferin (3). Da die Unternehmerfrau meist über keine direkten Kollegen verfügt, gewinne der Austausch innerhalb des Verbandes der UFH enorm an Bedeutung (6).

Der inhaltliche Punkt, der die Arbeit der Unternehmerfrauen besonders prägt, sind rechtliche Vorgaben. Insbesondere die Bürokratie und gesetzliche Regulierungen werden von allen Frauen als zunehmende Herausforderung beschrieben (6). Dabei gehe der Verwaltungsaufwand so weit, dass dieser „kaum noch von einer Person zu bewältigen“⁶⁵ sei und trotzdem der Zweifel bestehe „ob man allen Anforderungen [der Rechtskonformität] entspricht“⁶⁶.

5.2.2.1. Veränderung der Herausforderungen für Unternehmerfrauen

In Bezug auf die Frage, ob sich die Herausforderungen für die Unternehmerfrauen über die Jahre verändert haben, stellt sich heraus, dass sich die Aufgaben der Frauen wenig, aber die Frauenrolle in der gesamten Gesellschaft stark gewandelt haben (5) und heute die Fähigkeiten der Frauen und deren Entscheidungen im Betrieb viel stärker anerkannt würden (3). Früher, so betonen die Interviewpartnerinnen, hätten die Unternehmerfrauen im Betrieb viel weniger Einfluss und seien im Betrieb oftmals „nur [als] Ehefrau“⁶⁷ angesehen worden und weniger als Arbeitnehmerin bzw. Geschäftsführerin. Zudem sei ein Großteil der Frauen weder im Betrieb angemeldet noch finanziell anderweitig abgesichert gewesen(4).

Bei der Frage nach den zentralen Zukunftsthemen für Unternehmerfrauen nimmt die Übernahme und Übergabe des Betriebs eine zentrale Stellung ein (4). Sowohl die Übernahme des Betriebs von den Eltern des Mannes oder den eigenen Eltern, der nächsten Generation an Unternehmerfrauen sowie die geplante Übergabe an die eigenen Kinder stelle hohe Anforderungen an die Organisation, die Bereitschaft Verantwortung zu übertragen und die Finanzierung dar. Oftmals würden sich die Ansichten und Ziele der verschiedenen Generationen spalten (2).

Vieles kann durch Gespräche und den Austausch von Erfahrung, Wissen und neuen Ideen erfolgreich überwunden werden. Die Voraussetzung für den Erfolg sei die Bereitschaft der älteren Generation zur Ablösung und die konstruktive Lösung von möglichen Konflikten während der Übergabe (2). Dies sollte bei der Analyse der Lebenssituation von Unternehmerfrauen besonders beachtet werden, da dies fast alle Lebensläufe der Frauen präge (2).

⁶⁵ Interview III.

⁶⁶ Interview V.

⁶⁷ Interview IV.

5.2.2.2. Sozialversicherungsrechtlicher Status

Um dem wichtigen Thema der finanziellen Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Rente u.ä. gerecht zu werden (vgl. auch Kapitel 5.1.5), wurde ein Exkurs eingefügt. Dieser umfasst die Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Status von Unternehmerfrauen. Bei der Fragestellung steht im Zentrum, inwieweit das Thema nach der Gesetzesänderung ab dem 01.01.2005 noch ein wichtiges Beratungsthema für den Verband ist. Die Antworten der interviewten Frauen gehen dabei stark auseinander. Ein Teil beurteilt den Informationsstand der Unternehmerfrauen inzwischen als sehr gut und bewertet dies als Folge der Informationskampagnen des UFH (3). Die anderen Interviewpartnerinnen betonen die hohe Zahl an „Altfällen“⁶⁸ (4). Vielen sei „das Thema zu kompliziert und die Regelung werden aufgeschoben“⁶⁹. Daher betonen die Interviewten, dass es weiterhin ein wichtiges Thema darstelle (4). Es gelte, nicht nur die Folgen zu beachten, wenn die Ehefrau oder Partnerin im Betrieb beschäftigt ist, sondern auch die Folgen bei anderen Familienmitgliedern, wie beispielsweise Kindern (1).

Neben Fragen der Sozialversicherungspflicht wird das Überthema Absicherung der Frauen bei Insolvenz, Haftung, Trennung, Tod oder im Rentenalter besonders hervorgehoben (4). In diesen Bereichen bestehe weiterhin ein hoher Beratungsbedarf zur Erstellung von Eheverträgen, Notfallplänen und Vorsorgeplänen (2).

5.2.3. Betriebliche Arbeitssituation

Die Interviewfragen zu den gegenwärtigen und zukünftig erwarteten Aufgaben der Frauen in den Handwerksbetrieben ermöglichen Schlussfolgerungen zu Interessen und Handlungsprioritäten sowie der Positionierung der Frauen in der Unternehmensstruktur.

5.2.3.1. Aufgabenbereiche der Unternehmerfrauen im Betrieb

Es wird deutlich, dass typische Themen und Verantwortungsbereiche, die die Frauen in den Betrieben betreuen, von allen gleich benannt werden. Die Expertinnen sind sich einig, dass die „Aufteilung der Arbeit zwischen Mann und Frau, den persönlichen Fähigkeiten“⁷⁰ entspreche. Meist übernehme die Unternehmerfrau den kaufmännischen Bereich (6). Dieser umfasse neben der Büroorganisation, die Themen Finanzen und Investitionen, Personal und teilweise das Marketing. Dabei komme den Frauen eine direkte Führungsposition im Betrieb zu (4), die die Leitungsfunktion des Ehemannes für die Themen Leistungsumsetzung und Planung, fachliche Personalführung, Handwerkstechnik und technische Neuerungen (3) ergänze. Zwei Frauen stellen heraus, dass heute zunehmend auch die Frauen (und

⁶⁸ Interview I.

⁶⁹ Interview V.

⁷⁰ Interview II.

Töchter) eine Fachausbildung absolvieren würden, „um den Betrieb voll zusammen zu führen“⁷¹. Ab einer bestimmten Betriebsgröße „ist immer eine Doppelspitze notwendig“⁷² um „die ganzen neuen Anforderungen und Themen bei Handwerkstechnik und Gesetzesänderungen“⁷³ nachvollziehen zu können. Auch Externe, wie Banker, würden zunehmend diese Rollenverteilung aufgrund positiver Erfahrungen fördern (1).

5.2.3.2. Selbstverständnis der Unternehmerfrauen

Die meisten Frauen sind sich ihrer wichtigen Rolle im Betrieb bewusst, wie folgendes Zitat verdeutlicht: „Ich bin der Motor, ich muss anschieben“⁷⁴. Dennoch könne das Selbstbewusstsein und die öffentliche wie betriebliche Anerkennung noch weiter verbessert werden (3). Wichtig sei eine partnerschaftliche Führung mit gemeinsamen Entscheidungen (4). Trotz des umfassenden Verantwortungsbereichs in den Betrieben bemängeln alle Frauen die teilweise „fehlende Anerkennung als Führungspersönlichkeit“⁷⁵ (6). Gerade im alten Rollenbild hätten die Frauen oft wenig Entscheidungsfreiheit und „sollten Informationen als Entscheidungsgrundlage für den Mann“⁷⁶ aufbereiten. Zwar habe sich die Anerkennung verbessert (5), jedoch stimme die „Darstellung der Rolle der Unternehmerfrau nach außen immer noch nicht mit der Realität überein“⁷⁷. Ob dies an der variierenden Präsenzzeit der Frauen im Betrieb (je nach Alter der Kinder) oder am „traditionellen Rollenbild im Handwerk“⁷⁸ liegt, konnte nicht geklärt werden. Auch in Zukunft wird es die zentrale Aufgabe sein, die Anerkennung der wichtigen Rolle der Frauen in Betrieben, in der Politik, in Verbänden usw. zu stärken (3). Zudem ist das Ziel „Rollenteilung weiter [zu etablieren], sodass Mann und Frau gleichberechtigt für alle Themen und Aufgaben zuständig sind“⁷⁹.

Wichtig ist anzuerkennen, dass Frauen grundsätzlich anders führen als Männer und auch anders gründen (2). Dabei kann es nicht darum gehen die unterschiedlichen Führungsstile zu bewerten, sondern für Frauen adäquate Unterstützung- und Informationsangebote bereitzustellen (3). Diese verbessern sich parallel zur wachsenden Akzeptanz der Frauen bei Stakeholdern und in Verbänden wie Handwerkskammern und Fachverbänden.

⁷¹ Interview V.

⁷² Interview VI.

⁷³ Interview III.

⁷⁴ Interview II.

⁷⁵ Interview VI.

⁷⁶ Interview VI.

⁷⁷ Interview IV.

⁷⁸ Interview V.

⁷⁹ Interview IV.

5.2.3.3. Selbstverständnis der Unternehmerfrauen im Wandel der Zeit

Alle interviewten Frauen sehen eine starke Veränderung des Selbstverständnisses der Unternehmerfrauen über die letzten zehn bis zwanzig Jahre (6). „Ältere sehen sich eher noch als Unterstützerin und die Jüngeren direkt als Mitunternehmerin“⁸⁰. Heute würden jüngere Frauen viel selbstbewusster die Gestaltung der Verantwortungsbereiche, im Betrieb wie auch Privat, nach ihren Vorstellungen fordern (3). Dabei ermögliche die Frauenrolle der heutigen Gesellschaft auch ein anderes Verhalten als Frau im Betrieb (2): „Jüngere Frauen halten es besser durch, anzuecken und so auch ihre Position zu stärken“⁸¹. Auf der anderen Seite sehen die Interviewten im veränderten Selbstverständnis der Frauen sowie „wegen immer noch fehlender Anerkennung der Unternehmerfrauen“⁸² den Grund, warum immer weniger junge Frauen in die Handwerksbetriebe der Männer mit einsteigen wollen würden (4). Zum einen sind Jüngere weniger bereit ihren erlernten Beruf sowie ihre eigenen Lebensvorstellungen aufzugeben und anzupassen (1): „Ihr müsst froh sein, wenn ich mich in den Betrieb einbringe‘ und nicht mehr ‚Ich muss froh sein, dass ich hier sein darf‘“⁸³. Andererseits ist den jungen Frauen ihre Freizeit wichtiger, die traditionell „bei Selbstständigkeit oft zu kurz kommt“⁸⁴. In einem Interview wird betont, dass diese mangelnde Bereitschaft damit zu erklären sei, dass die „persönlichen Vorteile, die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, die ihnen der Beruf der Unternehmerfrau bieten könne, nicht genug gesehen werden“⁸⁵. Es ist ein wichtiges Anliegen die positiven Aspekte der Tätigkeit als Unternehmerfrau wie Abwechslungsreichtum, Flexibilität und Verantwortung besser in der Öffentlichkeit darzustellen (3).

5.2.4. Erwerbsverläufe und Qualifikationen

Im Interesse des Fragenblocks stehen die Bildungswege und Kenntnisse der Unternehmerfrauen um Rückschlüsse zum Selbstbild in Bezug auf die individuellen Kompetenzen zu ermöglichen. Ferner wird der vielfach zitierte erhöhte Weiterbildungsbedarf von mitarbeitenden Frauen auf den Prüfstand gestellt.

5.2.4.1. Weiterbildungen für die neue Rolle der Frauen im Betrieb

Die zunehmende Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau führt dazu, dass die Grundbildung der Frauen heute viel höher ist, als vor 20 Jahren (3) und damit auch die Fähigkeit und Bereitschaft zum lebenslangen Lernen (3). Alle interviewten Frauen betonen die Wichtigkeit von Weiterbildung für die

⁸⁰ Interview V.

⁸¹ Interview III.

⁸² Interview VI.

⁸³ Interview II.

⁸⁴ Interview II.

⁸⁵ Interview IV.

Führungsrolle im Betrieb: „Jede absolvierte Qualifikation stärkt das Selbstbewusstsein.“⁸⁶ Zum einen sei ein großes Spektrum an Fachwissen notwendig, um die Arbeit zu erledigen, Rechtskonformität des Betriebs zu gewährleisten und die Arbeit von Externen wie Steuerberater usw. analysieren und bewerten zu können (5). Zum anderen komme den Zertifikaten, neben den fachlichen Inhalten eine wichtige Rolle bei der Anerkennung durch Externe sowie für das eigene Selbstbewusstsein zu (6). Interviewpartnerin III beschreibt, dass sie sich erst in Folge absolvierter Weiterbildung getraut habe zu sagen, dass sie etwas nicht wisse und sich erst informieren müsse. Durch den Besuch von Qualifizierungen würden die Frauen oft neue Interessen und Kompetenzen entdecken, die ihnen bislang nicht bewusst waren (2). So kann das Lernen dabei helfen, Fähigkeiten besser verstehen und integrieren zu können. Um diese Wirkungen zu nutzen, ist es eine Vision, ein „offiziell anerkanntes Berufsbild der Unternehmerfrau“⁸⁷ zu etablieren (2).

Ein weiterer Baustein zur Unterstützung der Frauen ist der Erfahrungsaustausch innerhalb von Netzwerken (6), der Offenheit und Interesse der Frauen voraussetzt (2). Dieser wird, insbesondere von den älteren Interviewten, als die wichtigste Form der Weiterbildung definiert (4). Dabei könne die betriebliche Situation reflektiert und „Betriebsblindheit“⁸⁸ vermieden werden (3). Es sei hilfreich um zu sehen „wie geht jemand anderes mit bestimmten Themen um, der in der gleichen Rolle ist wie ich“⁸⁹ und um ganz neue Ideen und Themen zu entdecken (2).

5.2.4.2. Weiterbildungsangebote und Verbesserungsansätze

Die größte Nutzung (6) erfährt, entsprechend der gewählten Zielgruppe, die Weiterbildungsangebote des Verbandes der UFH. Der Vorteil besteht insbesondere in der Aufbereitung der Themen nach kleinbetrieblichen Fragestellungen sowie den spezifischen Sichtweisen und Anforderungen der Unternehmerfrauen (6). Zudem wurden Weiterbildungsangebote der Handwerkskammern (5), Fachverbände (4) oder regionalen Volkshochschulen (2) explizit erwähnt.

Da die meisten Frauen die Fortbildung zur Geprüften Kaufmännischen Fachwirtin (3) nach der Handwerksordnung sowie zur Geprüften Betriebswirtin nach der Handwerksordnung (5) (ehemals Betriebswirtin HWO) absolviert haben, kommt diesen Abschlüssen eine zentrale Rolle zu. Nach den Aussagen der Interviews sei insbesondere der Fachwirt relevant für die administrativen Aufgaben im Handwerksbetrieb und wird auch von den Frauen, die diese Fortbildung nicht absolvierten, als erfolgsbringend für den persönlichen Weg wie für den Betrieb beschrieben (4).

⁸⁶ Interview II.

⁸⁷ Interviews II & VI.

⁸⁸ Interview II.

⁸⁹ Interview V.

Es wird erfreut beobachtet, dass zunehmend auch Fachverbände und andere Organisationen ihr Weiterbildungsangebot den Anforderungen der Unternehmerfrauen anpassen (2): „Früher gab es Ausflüge für Frauen, die ihre Männer auf Weiterbildungen begleiten wollten, heute werden gut aufbereitete Fachinformationen für Unternehmerfrauen angeboten. Da hat sich viel verändert“⁹⁰.

Bei der Frage, wie die Unternehmerfrauen noch besser fachlich bei ihrer Arbeit unterstützt und Weiterbildungsangebote verbessert werden können, fällt den interviewten Frauen eine Vielzahl von Möglichkeiten ein, die im Folgenden stichwortartig aufgeführt werden:

- » Zentraler Inhalt soll immer die Praxisrelevanz im Kleinbetrieb sein (5)
- » Verbesserte Wahrnehmung spezifischer Anforderungen und Themen der Frauen bei Kammern und Verbänden (4)
- » spezifischen Fragen und Sichtweisen der Unternehmerfrauen sollten noch stärker bei Inhalten und Referentenauswahl berücksichtigen werden (4)
- » Zeit für Erfahrungsaustausch wichtig (4)
- » Angebote nur für Frauen im Handwerk, evtl. mit Kinderbetreuung (4)
- » Zielgruppe der Angebote für Frauen ausweiten: Nicht allein mitarbeitende Unternehmerfrauen sondern auch Töchter, Geschäftsführerinnen, Gründerinnen usw. (3)
- » Regionale Angebote, um Fahrzeiten zu reduzieren (2)
- » Kooperationen stärken von Anbietern thematisch gleicher Weiterbildungen (Verbände und Weiterbildungsanbieter) (2)
- » Regelmäßige Informationsaufbereitung von gesetzlichen Änderungen, Bürokratie und Regulationen, die die Verwaltung von Handwerksbetrieben je Gewerk betreffen (2)
- » Fachveranstaltungen zu Zukunftsthemen wie Digitalisierung extrem wichtig (2)
- » Ansprache der Frauen bzw. Bewerbung der Angebote sollte verbessert und modernisiert werden (1)
- » Verwaltungsaufwand für die Mitarbeit bei Projekten (als neue Form der Weiterbildung) für Kleinbetriebe reduzieren (1)
- » Zeitgestaltung von Weiterbildungen sollte an den Alltag der Frauen mit Kindern angepasst sein (Wochenende oder Vormittag/später Nachmittag; nicht montags und freitags) (1)
- » Quereinstiege verbessern zwischen versch. Berufs- und Weiterbildungsniveaus (1)

⁹⁰ Interview IV.

- » Neue Angebote wie Webinare, die von zuhause besucht werden können, wichtiger (1)
- » Breitbandausbau forcieren, um Online Weiterbildungen unabhängig vom Standort zu ermöglichen (1)
- » Für Frauen ist, anders als bei Männern, nicht nur der Inhalt, sondern auch das Miteinander, der Austausch, also die Stimmung bei Veranstaltungen, wichtig. Dies sollte stärker beachtet werden (1)

5.2.5. Familiäre Sphäre

Weitere Fragen zu den Auswirkungen verschiedener Verantwortungsbereiche (Status und zeitlicher Belastung) sollen familiäre Strukturen aufzeigen und Rückschlüsse zur Rollendefinition und Erwartungshaltung ermöglichen. Dabei stehen insbesondere Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Haushalt mit dem Beruf und der beruflichen Weiterbildung im Vordergrund.

5.2.5.1. Verantwortungsbereiche und deren zeitliche Ausgestaltung

Alle Frauen geben die zeitliche Belastung, aufgrund der Verantwortungsbereiche Betrieb, Kinder und Haushalt, als sehr hoch an (6). Beim Vergleich der sechs Interviews zeigt sich, dass sich die individuelle Bewertung jener Belastung allerdings unterscheidet. Sie ist abhängig vom Umfeld (Verfügbarkeit Großeltern, Netzwerke durch Putzhilfe o.ä., Fahrtzeiten durch ländliche Lage der Betriebe usw.) und der persönlichen Situation (Alter der Frau, Ausmaß Betrieblicher Verantwortung, Organisationseffizienz des Betriebes). Das zeitliche Engagement im Betrieb sei deutlich vom Alter der Kinder abhängig. Je älter und selbstständiger die Kinder sind, desto mehr Zeit würden die Frauen im Betrieb investieren (4). Die interviewten Frauen sehen eine Veränderung der Zeitbelastung durch die Kinderbetreuung, aufgrund des Ausbaus von Kindertagesstätten sowie dem heute üblicheren Engagements des Mannes innerhalb der Kindererziehung im Vergleich zur vorherigen Generation (2). Dennoch würden alle Frauen die Hauptverantwortung im Haushalt, wie auch in der Betreuung der Kinder übernehmen (6). Um zudem auch den eigenen Ansprüchen bei der kaufmännischen Leitung des Handwerksbetriebs gerecht werden zu können, sei ein hohes Maß an Organisation (5) sowie ein „persönliches Zurückstecken“⁹¹ (3) unumgänglich.

⁹¹ Interview I.

Zwar wird die hohe Flexibilität im eigenen Betrieb herausgehoben (3), dennoch bestehe in bestimmten Phasen die Gefahr der „gesundheitlichen Belastung durch Überarbeitung“⁹² (3). Eine Idee der Überlastung entgegen zu wirken, sei die Etablierung einer „Betriebshilfe“⁹³, die finanziell oder personell sein könne. Diese könne funktionieren wie ein „Nothelfer in der Landwirtschaft, der bei Krankheit o.ä. einspringt“⁹⁴, jedoch nicht dauerhaft im Betrieb bleibe (2). Dies wäre auch in Kooperation mit anderen Betrieben umsetzbar (1).

5.2.5.2. Zeitliche Belastung und Weiterbildungen

Bei der Frage in wie weit die zeitliche Belastung ein Hindernis für Weiterbildungen darstellt, sind sich die Frauen einig, dass der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen primär eine Frage der Motivation und der persönlichen Priorität sei (5), sodass zentral sei, ob der persönliche Nutzen einer Veranstaltung erkennbar sei (2). Zudem können, insbesondere wenn die Kinder noch kleiner sind, nur wenige Veranstaltungen besucht werden, sodass der Anspruch an die Qualität besonders hoch sei (2). Die Erkenntnis, dass „lebenslanges Lernen immer wichtiger“⁹⁵ ist und „dafür auch Zeit sein muss“⁹⁶ spiegelt sich in den meisten Interviews wider (5).

5.2.6. Motivation

Der Fragenblock zur Motivation wurde ergänzt, um Beweggründe aufzuzeigen und Rahmenbedingungen zu vergleichen, die den Unternehmerfrauen ihre Aufgaben erleichtern sowie ermöglichen den zukünftigen Erfolg von Engagement und Weiterbildung zu beurteilen.

5.2.6.1. Motivation durch Anerkennung

Der zentrale Faktor, aus dem die Frauen ihre persönliche Motivation schöpfen, sei die Anerkennung (5). Diese speise sich durch verschiedene Personen. Zum einen durch die Frau selbst, wie das Zitat aus Interview VI zeigt, in dem die Unternehmerfrau freudig sagt: „Das Leben ist der Betrieb“⁹⁷. Selbst die Anfangszeit im Handwerksbetrieb beschreiben die Frauen trotz großer fachlicher Herausforderung und Komplexität der Aufgaben als hoch motivierend (3) und merken an, dass eine positive Einstellung und Idealismus wichtige Wegbegleiter waren (2).

⁹² Interview II.

⁹³ Interview III.

⁹⁴ Interview I.

⁹⁵ Interview IV.

⁹⁶ Interview VI.

⁹⁷ Interview VI.

Die Flexibilität und der große Entscheidungsspielraum der Selbständigkeit motiviere die Frauen (3): „wichtig ist das Selbstbewusstsein und sich seiner Führungskompetenz bewusst zu sein“⁹⁸. Voraussetzung dafür seien klare Rollenteilung und Verantwortungsbereiche im Betrieb (1) sowie persönliche Auszeiten um Kraft zu tanken (1). Wie bereits beschrieben, seien diese Auszeiten neben Sport und Freizeit (2), oftmals gefüllt mit dem Besuch von Treffen des Verbandes der UFH. Der dort erfahrbare Austausch und das Verständnis für die eigene spezifische Situation als Unternehmerfrau wurden als hoch motivierend (3) beschrieben: „Dort merke ich, dass ich nicht allein bin mit meinen Themen. Wir helfen uns gegenseitig“⁹⁹. Auch „lerne ich dort immer was Neues“¹⁰⁰. Mit neuen Ideen in den Betrieb zu kommen, wird als stetige Motivationsquelle (2) beschrieben, die auch nochmals die Wichtigkeit von Weiterbildung und Erfahrungsaustausch aufzeige, da dieser die Anerkennung von Personen in der gleichen Rolle als Unternehmerfrau ermögliche.

Auch die Anerkennung seitens des Mannes spiele eine wichtige Rolle (3). Je mehr beide sagen „wir leben das“¹⁰¹ und gemeinsam den Betrieb führen und strategische Entscheidungen treffen (1), desto motivierender sei es, auch wenn die Gefahr bestehe, die betrieblichen Themen zu oft mit nach Hause zu nehmen (3). Laut den Frauen entwickle sich diese besondere Dynamik als Paar auch aufgrund der Selbstständigkeit. Der Betrieb sei eine „finanzielle persönliche Absicherung und Altersvorsorge“¹⁰² (2) und solle zudem möglicherweise an die Kinder übergeben werden (2). An dritter Stelle stehe die Anerkennung der Arbeit der Unternehmerfrau durch Externe wie Kunden, Steuerberater oder Banker (2).

5.2.6.2. Hindernisse und Demotivation

Analog empfinden die Frauen fehlende Anerkennung (4) für ihre Arbeit im Betrieb sowie zu hohe Arbeitsbelastung (2), verbunden mit zu wenig Zeit für die Selbstfürsorge (1), als stark demotivierend. Älteren Frauen werde im Austausch mit Jüngeren, der innerhalb der Verbände stattfindet, oftmals erst bewusst, dass ihnen früher weniger Anerkennung für ihre Arbeit im Betrieb entgegengebracht worden sei (2). Bei diesem Generationenvergleich zeigt sich, dass für junge Frauen heute Anerkennung und Reflexion der eigenen Arbeit viel selbstverständlicher sind.

Selbstbewusstsein wurde als wichtiger Motivator genannt. Allerdings stelle das kritische Hinterfragen der eigenen Entscheidungen und Verhaltensweisen, welches Frauen oft zu Eigen ist, auch ein persönliches Hindernis dar (1). Manchmal könne der Grund dafür auch sein, dass die ältere Generation nicht loslassen könne und damit der Spielraum zur Entfaltung der Unternehmerpersönlichkeit der Frauen

⁹⁸ Interview IV.

⁹⁹ Interview I.

¹⁰⁰ Interview I.

¹⁰¹ Interview III.

¹⁰² Interview I.

beschränkt bleibe (1). Da Handwerksbetriebe oftmals Familienbetriebe sind, spielt für Frauen aller Altersstufen die vorherige Generation und deren Vorstellungen und Vorgehen eine wichtige Rolle.

Auch fehlender Austausch könne sich hinderlich auswirken. Der Austausch werde erst durch die UFH ermöglicht (2). Interessant ist, dass viele „Frauen erst merken, dass der Austausch gefehlt hat, wenn sie in die Arbeitskreise kommen“¹⁰³ und die Sensibilität für die Situation der Unternehmerfrauen dort erleben (2).

Auch der fehlende Abstand zwischen Familie und Betrieb könne dazu führen, dass private Probleme das betriebliche Miteinander lähmen (3). Andersherum könne es „auch belastend [sein], wenn die betrieblichen Probleme die private Familienzeit bestimmen“¹⁰⁴.

Als demotivierend würden die interviewten Frauen alte Rollenbilder erleben, die Frauen allein als Mutter und Unterstützerin eines starken Mannes definieren. Gerade im Handwerk bzw. dessen Organisationen werde man noch immer mit „zum Teil sehr traditionellen Sichtweisen“¹⁰⁵ konfrontiert (4). Begründet wird dies mit dem hohen Durchschnittsalter der Verbandsmitglieder sowie dem geringen Anteil an Frauen in zentralen Positionen (4). Neben den Auswirkungen traditioneller Frauen- und Männerrollen beschreiben die Interviewten auch den Umgang zwischen Frauen und Müttern als zentrales Thema (3). Sie erleben, dass sich Frauen oftmals kritisch über das Vereinbarungskonzept anderer äußern, dabei „wäre insgesamt mehr Unterstützung und Lob wichtig“¹⁰⁶. Oftmals scheinen im Umfeld eher Hindernisse betont zu werden. Es fehle dann an Beispielen, „die Mut machen und zeigen, dass es möglich ist Kinder und Führungsrolle zu verbinden“¹⁰⁷.

Fachlich empfänden die Frauen politische Rahmenbedingungen und in Folge die „Bürokratie, die zunehmend die tägliche Arbeit bestimmt“¹⁰⁸ als stark demotivierend (4) und einschränkend (2). Die Frauen würden sich durch die politische Arbeit der Verbände eine Reduktion öffentlicher Kontrolle und den Abbau von Bürokratie sowie hemmenden Regularien erhoffen (4) bzw. zumindest Unterstützung beim Umgang mit Verordnungen und Dokumentationspflichten (2).

Insgesamt sind sich die Frauen einig, dass motivierende und demotivierende Faktoren weniger von Alter der jeweiligen Frau, als viel mehr vom Umfeld, der eigenen Erziehung sowie den Lebensvorstellungen der Frau abhängen (5). „Im Alter ist man weniger leistungsfähig, gleichzeitig aber viel gelassener

¹⁰³ Interview IV.

¹⁰⁴ Interview I.

¹⁰⁵ Interview II.

¹⁰⁶ Interview III.

¹⁰⁷ Interview IV.

¹⁰⁸ Interview I.

und kann durch die Erfahrung Situationen ganzheitlicher bewerten. Dadurch lässt man sich auch nicht mehr so schnell demotivieren¹⁰⁹.

5.2.7. Metaebene: Verband und Strukturen

Die Fragen zur übergeordneten Sicht auf die Verbände und insbesondere den Verband der UFH ermöglichen individuelle Situationen verallgemeinernd in einen größeren Zusammenhang zu stellen, um Anforderungen an die Unterstützung und Weiterentwicklung institutionalisiert zu betrachten. Zudem wird beleuchtet, in wie weit eine Anpassung organisationaler Strukturen und Unterstützungsleistungen notwendig ist.

5.2.7.1. Verbände als Unterstützungsstrukturen

Neben der eigenen Familie würden Netzwerke (6) den Frauen die größte Unterstützung bei dem Ausführen ihrer Rolle bieten. „Die Netzwerke sind wirklich wichtig“¹¹⁰ und reichen von regionalen, fachlichen Strukturen wie dem Gewerbeverein bis zu sozialen Strukturen. Gerade für Frauen mit kleinen Kindern sind Netzwerke zur Kinderbetreuung essenziell. In ländlichen Gegenden ist diese weiterhin nicht flächendeckend vorhanden, was teilweise zur engagierten Selbsthilfe führt: „da haben wir dann einfach im Ort eine Kleinkindbetreuung gegründet, weil es sowas hier nicht gab“¹¹¹.

5.2.7.2. Zeitliche Belastung und Ehrenamt

Begründet durch die Stichprobe nutzen die interviewten Frauen Netzwerke nicht nur, sondern engagieren sich in unterschiedlichen ehrenamtlichen Funktionen innerhalb dieser. „Ehrenamt ist Hobby“¹¹² betonen alle interviewten Frauen (6). Gerade diese Auszeiten würden helfen, den Alltag nicht als zu belastend zu empfinden und wieder „Energie zu tanken“¹¹³ (3). Aufgrund der fehlenden direkten Kollegen im Büro sei der Austausch in Netzwerken besonders wichtig (4). Gerade der Verband der UFH ermögliche eine Reflexion der eigenen Entscheidungen und Aufgaben, die allein nicht möglich wäre (2). Zudem wird dem Ehrenamt ein Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung der Frauen zugeschrieben. „Die persönliche Veränderung durch die Verbandarbeit ist enorm, das hilft bei der Persönlichkeitsentwicklung und gibt den Frauen Selbstbewusstsein“¹¹⁴.

¹⁰⁹ Interview III.

¹¹⁰ Interview I.

¹¹¹ Interview III.

¹¹² Interview II.

¹¹³ Interview V.

¹¹⁴ Interview V.

Da das ehrenamtliche Engagement längst nicht allein auf fachliche Themen beschränkt ist, wird bei der Frage nach der hohen Anzahl von parallelen Leitungsaufgaben bei Verbänden deutlich, dass ein Zusammenhang zur Persönlichkeit der Unternehmerfrauen hergestellt werden kann: „Da drückt sich Führungskraft der Frauen aus, wir sind fähig, diese Rollen gut auszuführen“¹¹⁵. Oder wie in Interview II formuliert: „Wir sind durch den Beruf sehr lösungsorientiert und entscheidungsfreudig, das prädestiniert uns für Beiräte usw.“¹¹⁶ Wie stark die Führungspersönlichkeit der Frauen durch die betrieblichen Herausforderungen geprägt wird oder schon vorher in der Persönlichkeit angelegt war, muss unbeantwortet bleiben.

5.2.7.3. Selbstverständnis des Verbandes UFH

Bei der Frage inwieweit der Verband der UFH noch das gleiche Selbstverständnis wie früher hat, wird deutlich, dass sich die veränderte Rolle der Unternehmerfrauen (Führung) auch in der Verbandsarbeit widerspiegelt (2). Während früher die kaufmännische Grundausbildung der Frauen im Vordergrund stand „um sie bei ihrer Arbeit und der Positionierung im Betrieb zu unterstützen“¹¹⁷ seien die jüngeren Frauen heute „gut qualifiziert und suchen sich auch direkt Weiterbildungen und Informationen“¹¹⁸ (2). Zentral waren und sind Angebote zu speziellen Themen, die mit der kaufmännischen Leitung der Betriebe zusammenhängen sowie „Themen rund um die Veränderungen bei Gesetzen und Regelungen“¹¹⁹ (2) und Auswirkungen von Zukunftsthemen wie Digitalisierung (2). Alle Frauen sind sich einig, dass der zentrale Nutzen über alle Jahre der Erfahrungsaustausch innerhalb der Verbandsstrukturen sei (6). Eine Zukunftsforderung ist es, den Erfahrungsaustausch über die Verbandsgrenzen hinweg auszudehnen (1). Zudem sei es Aufgabe jeder Unternehmerfrau, die „Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen als Unternehmerfrau herauszustellen“¹²⁰. Denn in dieser Rolle werden „persönliche Perspektive, Führungsrolle und Flexibilität vereint. Das ist aber so leider nicht bekannt.“¹²¹

Zunehmend mache der Verband auch seinen politischen Einfluss geltend (2), um Handwerksbelange zu vertreten (2) und im Kampf gegen Bürokratie (1). Zudem bleibe die „Absicherung der Frauen weiter ein wichtiges Thema“¹²². Dass diese Arbeit zunehmend von Erfolg gekrönt ist, spiegelt sich nicht nur in politischen Entscheidungsgremien wider, sondern auch im gestiegenen Interesse der Presse und Öffentlichkeit an den Unternehmerfrauen (2). Dieses Interesse gelte es weiter professionell zu stärken,

¹¹⁵ Interview VI.

¹¹⁶ Interview II.

¹¹⁷ Interview III.

¹¹⁸ Interview III.

¹¹⁹ Interview I.

¹²⁰ Interview IV.

¹²¹ Interview IV.

¹²² Interview I.

um den politischen Einfluss zu erhöhen und noch mehr Frauen in den Handwerksbetrieben zu erreichen (1).

5.2.7.4. Generationenunterschiede im Ehrenamt

Trotz des hohen Durchschnittsalters der Mitgliederinnen des Verbandes (3) sowie je nach Region starken Nachwuchssorgen (4) wird die Frage, ob jüngere Frauen im UFH nicht anders wahrgenommen werden als Ältere, verneint (6). Dabei muss angemerkt werden, dass Frauen, als Mitgliederinnen im Verband, meist erst „im Alter zwischen 35-40 Jahren aktiv (...) [werden und somit Frauen in dieser Altersklasse] im Verband als jung gelten“¹²³ (2). Der Grund liege darin, dass „die Frauen nach Ausbildung oder Studium immer später erst Familien gründen und auch erst später in die Betriebe richtig mit einsteigen“¹²⁴. Bei der Analyse der Antworten sind auch Rückschlüsse möglich, in wie weit sich die jungen Frauen heute anders engagieren bzw. andere Ansprüche an den UFH herantragen. Ein Teil der interviewten Frauen beschreibt Jüngere als „weniger bereit Verantwortung zu übernehmen“¹²⁵ und „stärker freizeitorientiert“¹²⁶. In anderen Interviews wird betont, dass Jüngere „sehr motiviert sind etwas zu bewegen“¹²⁷ aber sich heute oft „eher kurzfristig und themenbezogen“¹²⁸ engagieren wollen und weniger in dauerhaft angelegten Strukturen. Diese unterschiedlichen Sichtweisen zeigen, dass unterschiedliche Formen der Verbandsarbeit parallel eingesetzt werden können, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen angepasst werden (1).

Bei den weitergehenden Antworten wird deutlich, dass der oben erwähnte Umgang zwischen Älteren und Jüngeren zwar altersunabhängig ist, jedoch die Interessen und Erwartungen je nach Alter auseinander gehen (4). Zwar seien, aufgrund der Rolle als Unternehmerfrau, die Fragen und Themen grundsätzlich gleich (3), ältere Frauen zögen sich aber eher bereits aus dem Betrieb zurück und hätten viele Fachveranstaltungen bereits besucht und daher einen anderen Interessensschwerpunkt (3). Je mehr sich ein Arbeitskreis als „Verband während des Arbeitslebens“¹²⁹ definiere und „aktuelle Themeninformationen anbietet, desto mehr junge Mitglieder hat dieser auch“¹³⁰.

¹²³ Interview III.

¹²⁴ Interview III.

¹²⁵ Interview II.

¹²⁶ Interview II.

¹²⁷ Interview V.

¹²⁸ Interview III.

¹²⁹ Interview VI.

¹³⁰ Interview V.

5.2.7.5. Öffentlichkeitsarbeit als zentrales Erfolgskriterium

Die Außenwirkung des Verbandes stellt für alle Frauen ein wichtiges Thema dar (6). Die Interviewten beschreiben einen direkten Zusammenhang zwischen der Öffentlichkeitsarbeit und dem Interesse an der Verbandsarbeit (3). Sie weisen darauf hin, dass „viele Vereine und Verbände Nachwuchssorgen haben“¹³¹ und wünschen sich eine Übertragung von Ideen und Ansätze anderer Verbände auf den UFH (2), um den Verband noch bekannter zu machen (3).

Die externe Wahrnehmung des Verbandes durch Frauen im Handwerk wird unterschiedlich bewertet (2). Es reichen Aussagen von „Ich traue mich nicht zu den Arbeitskreisen – die Frauen da sind so schlau“¹³² bis „das ist ein Kaffeetrinker-Verein“¹³³. „Beides ist selbstverständlich falsch“¹³⁴ und muss in der Öffentlichkeitsarbeit richtig gestellt werden.

Bei der Frage, welche Veränderungen konkret notwendig sind, erwähnen die interviewten Frauen die verbesserte Kommunikation der Aufgaben und Angebote des Verbands (3), die Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit als Kampagne (2), die Modernisierung der zentralen wie regionalen Homepages (2) sowie die Schaffung von Online-Strukturen für die dezentrale Vernetzung und Kommunikation (2).

Bei der Frage in wie weit die Arbeit und die Angebote des Verbandes zusätzlich verbessert werden können, nennen die interviewten Frauen ganz unterschiedliche Ideen. Im Unterschied zu den oben aufgeführten Verbesserungsvorschlägen für die Weiterbildung von Unternehmerfrauen beziehen sich die folgenden, stichwortartig aufgeführten Punkte allgemein auf die Arbeit des Verbandes:

- » Frauen müssen in allen Gremien und Verbänden des Handwerks stärker vertreten sein (4)
- » Ziel ist es, Netzwerke und neue Kooperationen zwischen Betrieben, Handwerksorganisationen, Politik und Forschung zu unterstützen (3)
- » Weiterentwicklung des UFH durch Erweiterung des Netzwerks mit anderen (regionalen wie internationalen) Verbänden (3)
- » UFH vertreten nicht nur Anliegen der mitarbeitenden Unternehmerfrauen, sondern aller Frauen im Handwerk (auch Inhaberinnen/Töchter usw.) sowie das gesamte Handwerk– das muss noch besser herausgestellt und vermarktet werden (3)
- » Ältere ziehen sich aus den Betrieben zurück und haben nicht mehr so starkes Fachinteresse wie Jüngere, auch weil sie viele Veranstaltungen besucht haben und Themen kennen. Für die

¹³¹ Interview II.

¹³² Interview VI.

¹³³ Interview VI.

¹³⁴ Interview VI.

Jüngeren ist es ganz wichtig, dieses Angebot nutzen zu können, da ist es wichtig auf alle Bedürfnisse zu achten – auch zentrale Vorgaben sind notwendig (3)

- » Inzwischen sind bei einigen Verbänden eigene Ansprechpartner für Unternehmerfrauen – das ist sehr positiv und sollte ausgeweitet werden (2)
- » Beratung von Frauen bei Verbänden sollte weiter verbessert werden (2)
- » Noch mehr Projekte mit unterschiedlichen Partnern zu Zukunftsthemen sollten angestoßen werden (2)
- » Noch mehr Aufbereitung von zentralen Informationen, Projekten usw. für die Unternehmerfrauen. Da sollte Einfluss auf Stellen, die diese Materialien erstellen, ausgeweitet werden (2)
- » Frauen zu oft selbstkritisch und ängstlich, da ist weitere Förderung, eine Art Coaching wichtig (1)
- » Vorgaben von zentraler Stelle wichtig: Wie Themen beim UFH aufgearbeitet und präsentiert werden können. Dies mit Hilfe von zentralen Projekten erarbeiten für (und mit) Arbeitskreisen (1)
- » Fehler ist, wenn die Arbeitskreise nicht auf Landes- und Bundesebene angegliedert sind, weil dann der Austausch fehlt (1)

5.2.8. Zwischenfazit

An dieser Stelle erfolgt, analog zum Kapitel 5.1.7, ein kurzes Zwischenfazit, um die wichtigsten Ergebnisse der qualitativ geführten Interviews festzuhalten.

Aus der qualitativen Datenerhebung geht das Bild einer Rollenaufteilung zwischen der fachlichen Geschäftsführung durch den Mann und der kaufmännischen Geschäftsführung durch die Frau hervor. Ungeachtet der Rollen als gleichberechtigte Inhaber oder einer alleinigen Inhaberschaft durch den Mann, entspricht dies den subjektiv bewerteten Kompetenzen der interviewten Frauen. So schreiben sie sich selbst insbesondere hohe Organisations- und Planungskompetenzen zu und führen diesen Part auch im Rahmen der Geschäftsführung aus.

In den Interviews wird zudem deutlich, dass die Frauen das Aufgabenspektrum sowie die große Verantwortung der Verwaltung eines Handwerksbetriebs zu Beginn nur schlecht abschätzen können. Erst im Laufe des Gesprächs wird ihnen bewusst, wie wichtig ihre Rolle für den Unternehmenserfolg ist. Dieses Bewusstsein wirkt sich positiv auf ihr Selbstbewusstsein und ihr Ansehen im Betrieb aus. Nichtsdestotrotz kann und sollte sich die Anerkennung der Unternehmerfrauen noch verbessern und auch außerhalb des Betriebes Eingang in die Bewertung der Führungsstrukturen von Handwerksbetrieben finden.

Trotz der Betonung einer Veränderung des Selbstverständnisses der Frauen ist die traditionelle Rollenverteilung, für die die Frauen zuständig sind – u.a. Kindererziehung und Haushalt – nach wie vor fester Bestandteil der Wirklichkeit. Entsprechend der zeitlichen Belastung durch die Kindererziehung, steigt die Präsenzzeit der Frauen im Betrieb mit steigendem Alter bzw. Eigenständigkeit der Kinder, wie es insgesamt bei Teilzeit arbeitenden Müttern der Fall ist. Durch die flexible Arbeitsgestaltung zeigt sich die Arbeit im Betrieb als Chance, Arbeit und Kindererziehung zu verbinden. Die Frage, inwieweit eine weitere Flexibilisierung von Rollenmodellen zu neuen Berufsbildern und einer weiteren Selbstverwirklichung der Frauen führen könnte, bleibt hingegen offen. Es ist zu beobachten, dass die Stärkung der Frauenrolle mit einer veränderten Definition des Unternehmertums und der Führungsrolle einhergeht. Es scheint so, als erbringen in den Interviews Frauen mit Führungsambitionen von sich aus den Beweis, nicht dem gealterten (traditionellen) Bild zu entsprechen, das ihrem Geschlecht gegenüber teilweise noch besteht. Zugleich fallen sie aber auch nicht auffallend aus der ihnen zugewiesenen Rolle, um noch Kompromiss- und Integrationsbereit zu erscheinen.¹³⁵ Wie junge Frauen die Rolle und Entwicklung der Unternehmerfrau beurteilen, kann aufgrund der Altersverteilung der Expertengruppe nicht vollständig geklärt werden. Dabei entspricht die Altersverteilung der Expertengruppe auch der Verbandsrealität, in der, verglichen mit dem Anteil an der Bevölkerung, Frauen zwischen 30-40 Jahren unterrepräsentiert sind.

Um als Unternehmerfrau die privaten wie beruflichen Aufgaben im Alltag zu meistern, sind ein hoher Selbstanspruch und eine gute Zeitorganisation notwendig. Die Doppelbeanspruchung scheint sich, führt man sich die Antworten der Expertinnen zur Rolle der Unternehmerfrauen vor Augen, im Zeitverlauf erhöht zu haben. Inwieweit dies auf einen äußeren, wirtschaftlichen Druck oder sich durch erhöhten Selbstanspruch der Frauen an ihre Aufgaben erklären lässt, kann nicht beantwortet werden. Das Setzen von Prioritäten sowie die Flucht vor der Perfektionismus-Falle auf der einen Seite und die Erhaltung der persönlichen Balance auf der anderen Seite, sind individuelle Herausforderungen, für die es keine allgemeingültige Lösung zu geben scheint.

Der Ausbildungs- und Weiterbildungsgrad der Frauen ist hoch, ebenso wie ihre Ambition, diesen stetig zu erweitern. Dabei kristallisiert sich einerseits ein hoher Anspruch an die eigene Leistung heraus, andererseits aber auch die Entscheidungsfähigkeit als Führungskraft. Es geht den Frauen nicht ausschließlich darum, all ihre Arbeiten optimal erledigen zu können, sondern auch darum, die Arbeit Externer (wie Steuerberater usw.) beurteilen und insgesamt die richtigen Fragen stellen zu können. Durch das steigende Bildungsniveau der Frauen beim Eintritt in den Handwerksbetrieb werden, im Gegensatz zu früher, zunehmend spezifische Themen als Weiterbildung nachgefragt und seltener allgemeine Themen. Oft verfügen die Frauen beim Eintritt in den Betrieb über eine kaufmännische Ausbildung und

¹³⁵ Vgl. Matthies 2017.

absolvieren den Fachwirt und/oder Betriebswirt, um den fachlichen Transfer kaufmännischen Wissens auf den Kleinbetrieb zu vertiefen bzw. um durch Zertifikate die fehlende offizielle Berufsbezeichnung der Unternehmerfrau auszugleichen.

Der (Erfahrungs-)Austausch zwischen Unternehmerfrauen, die ähnliche Aufgaben in den Betrieben verantworten, zieht sich als wichtiger Faktor durch die Interviews. Gerade als Ausgleich zur sonst empfundenen Rolle der „Einzelkämpferin“, bietet der Erfahrungsaustausch eine wichtige Motivationsquelle. Aus diesem Grund kommen auch Weiterbildungsveranstaltungen speziell für Unternehmerfrauen (auch Fachwirt und Betriebswirt) eine besondere Rolle zu. Angesichts dessen sollten die Angebote zum Austausch ausgebaut werden und durch den UFH bundesweit an Stärkung erfahren.

Wichtig ist auch die Frage der Motivation. Dabei spielt die Anerkennung persönlicher Leistungen eine große Rolle, wie auch der Entscheidungsspielraum und die Flexibilität, die dazu führen, etwas bewegen und zum Erfolg führen zu können. Aus dieser persönlichen Motivation speist sich bei allen Frauen die Kraft für die Bewältigung der beschriebenen Doppelbeanspruchung. Problematische und demotivierende Situationen treten für die Frauen vor allem dann auf, wenn starre traditionelle Rollenbilder als Zielgröße definiert werden. Denen zufolge werden die Frauen nur als Hilfskräfte gesehen und behandelt und nicht als jene Führungspersonen, die sie tatsächlich sind. Zwar sind solche Situationen von der subjektiven Bewertung der Frau abhängig, jedoch findet sich in allen Interviews die Schilderung solcher demotivierender Situationen. Der Verband der UFH als Frauennetzwerk hat, neben dem Ziel der fachlichen und persönlichen Unterstützung der Frauen, auch das Ziel, die Positionen von Frauen insgesamt zu stärken und Ausgrenzungsmechanismen zu verhindern. Zwar mag die weitere Förderung von Frauen in den Betrieben und Organisationen des Handwerks bei wenigen dem Bedürfnis nach Homogenität widersprechen¹³⁶, doch gerade das Aufbrechen und Neuorientieren ist anstelle von Bewahren in unserer Zeit zum zentralen Moment der Wirtschaft geworden und birgt daher für das Handwerk insgesamt vielfältige Chancen.

Für den Verband ist es wichtig, die eigene Zielgruppe möglichst breit zu definieren. So ist der UFH nicht allein ein Verband für mitarbeitende Unternehmerfrauen, sondern ebenso ein Netzwerk weiblicher Führungskräfte im Handwerk. Entscheidend für die Zukunft wird sein, die Angebote den Anforderungen der jüngeren Generation anzupassen. Daneben gilt es das Selbstverständnis und den Nutzen noch besser nach außen wahrnehmbar zu gestalten. Ferner kann festgehalten werden, dass die Altersverteilung der Mitgliederinnen des Verbandes von den interviewten Frauen durchgängig kritisch gesehen wird. Als typische Zielgruppe von interessierten Frauen und Neumitgliederinnen werden Frauen im Alter zwischen 30 bis 40 Jahren genannt. Den folgenden drei Zielgruppen wird das Potenzial für mehr

¹³⁶ Vgl. Matthies 2017.

Engagement zugeschrieben: Unternehmerfrauen, die sich nicht im Verband engagieren möchten¹³⁷, Unternehmerfrauen mit Interesse an Engagement im Verband sowie jüngeren Verbandsmitgliedern. Hierbei ist es wichtig, die Motivationen und Vorstellungen (potenzieller) Neumitglieder in Erfahrung zu bringen. So können gezielte Befragungen dazu dienen, die Vorstellungen vom eigenen Engagement (Umfang, Art, etc.) aufzudecken und diese durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen (beispielsweise durch ein Mentorenprogramm, Informationsbroschüren oder Begrüßungsveranstaltungen nur für Neumitgliederinnen). Ebenso kann ein eingeholtes Feedback zur Zufriedenheit von Neumitgliederinnen im Verband dazu beitragen, den Bedürfnissen genau jener Gruppe besser zu entsprechen und eine Mitgliedschaft dauerhaft zu etablieren.

Auch das ehrenamtliche Engagement selbst scheint eine steigende Herausforderung darzustellen. Den begrenzten Zeitressourcen der engagierten Frauen stehen die Anforderung der physischen Präsenz (insbesondere beim Ausfüllen von Ämtern) und immer komplexere und vielfältigere Aufgaben und Erwartungen der Verbandsmitglieder gegenüber. Gerade bei Jüngeren lässt sich ein Trend von steigendem Interesse ausmachen, sich themenspezifisch und eher kampagnenhaft zu engagieren und dabei zeitlich flexibel zu sein.¹³⁸ Diese Trends ehrenamtlichen Engagements gilt es zu assimilieren und auf den UFH zu übertragen.

6. Schlussbetrachtungen und Ausblick

Im Zentrum des Forschungsprojektes „Qualifikation und Erwerbsverläufe von arbeitenden Unternehmerinnen/Partnerinnen in Handwerksbetrieben“ stand die Frage, wie arbeitende Unternehmerinnen Herausforderungen und Interaktionen im Handwerksbetrieb sowie ihre Lebenssituation im Allgemeinen bewerten. Die Analyse dieser Lebens- und Erwerbssituationen soll dazu dienen, die Unterstützungshilfen und Weiterbildungsangebote weiter an den Bedarf der Frauen anzupassen und zur Ressourcenaktivierung beizutragen. Denn gerade die Teilgruppe der arbeitenden Unternehmerinnen besitzt auf gesamtwirtschaftlicher Ebene großes Potenzial. Damit dieses Potential seine volle Wirkung entfalten kann, Instrumentarien für die Optimierung der Qualifizierung entwickelt werden können, sowie bestehendes Führungs- und Managementwissen für andere Frauen nutzbar gemacht werden kann, braucht es zuverlässiges und aktuelles Datenmaterial. An dieser Stelle konnte eine Forschungslücke identifiziert werden, der im Rahmen der vorliegenden Studie sowohl thematisch

¹³⁷ Bei dieser Gruppe sollte weiter analysiert werden, was die Ursachen des Desinteresses ausmachen. Genannt werden zeitliche Belastung, aber vor allem auch ein Wahrnehmungsproblem, dass sich gerade Jüngere eher als Inhaberinnen und Geschäftsführerinnen definieren und sich, obwohl das Selbstverständnis des Verbandes jene Rollen umfasst, nicht repräsentiert fühlen.

¹³⁸ Vgl. Zuber 2017.

als methodisch umfassend begegnet wurde. Nichtsdestotrotz wurden weiterführende Fragen und ungeklärte Sachverhalte aufgeworfen, deren Analyse zukünftigen Forschungsbemühungen vorbehalten ist.

Die Synopse aus quantitativer und qualitativer Datenerhebung brachte als ein zentrales Untersuchungsergebnis zu Tage, dass die Rolle, die Position und das Selbstverständnis der mitarbeitenden Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben – zumindest teilweise – einem Wandel unterliegen.

Die Unternehmerfrauen sind sich ihrer Position und ihrer wirtschaftlichen Bedeutung für den eigenen Betrieb durchaus bewusst und weisen eine selbstbewusste Einstellung gegenüber ihren eigenen Leistungen auf. Diese liegt mitunter darin begründet, dass sich ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung abzeichnet, eine Ausweitung des Tätigkeitsprofils zu erkennen ist und vielfach eine Führungsposition von den Frauen bekleidet wird, auch wenn „typische“ Tätigkeitsfelder kaufmännischer Natur nach wie vor in das Aufgabengebiet der mitarbeitenden Unternehmerfrau fallen. Insgesamt betrachtet zeichnet sich jedoch ein Wandel der Unternehmerfrau, weg von der Unterstützerin hin zur Managerin des Betriebes, ab.

Nichtsdestotrotz besteht nach wie vor ein hoher Weiterbildungsbedarf. Dieser lässt sich jedoch nicht allein auf fehlendes Fachwissen der Frauen zurückführen, sondern erklärt sich vielmehr mit dem kontinuierlichen Wandel der Aufgabengebiete (u.a. bedingt durch Faktoren wie gesetzlichen Neuregelungen oder dem digitalen Wandel) und den steigenden Ansprüchen der Frauen an ihre Arbeit. Hierbei besteht meist der Wunsch nach zertifizierten Weiterqualifikationen und Weiterbildungsangeboten, die sich auf die spezielle Situation der Unternehmerfrauen richten (etwa mit einem kleinbetrieblichen und problemlösungsorientierten Fokus und Zeit für gegenseitigen Erfahrungsaustausch). Hierbei kommt insbesondere Verbänden wie dem UFH eine entscheidende Rolle zu, da diese großes Aktivierungspotenzial bei Fragen rund um das Thema Weiterbildungen, aber auch hinsichtlich der sozialen Sicherung oder des eigenen Rollenverständnisses mit sich bringen können.

Obwohl die Hauptverantwortung im familiären Bereich bei den mitarbeitenden Unternehmerfrauen liegt und die Beanspruchung zeitlicher Natur, betriebliche und familiäre Belange zu vereinen, als hoch eingeschätzt wird, zeichnen sich die Frauen durch eine hohe Berufszufriedenheit aus. Dies rührt insbesondere von der stark ausgeprägten Selbstständigkeit, Verantwortung und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung her, aus der sie ihre Motivation für diese Doppelbeanspruchung schöpfen.

Sowohl mit Hinblick auf den demografischen Wandel als auch auf den bereits spürbaren Fachkräftemangel wird es Aufgabe der Handwerksorganisationen sein, sich (noch) stärker für die berufliche Förderung von Frauen und familienfreundliche Rahmenbedingungen in den Betrieben einzusetzen bzw. dafür zu werben. Denn die hohe Qualifikation der Frauen birgt für das Handwerk großes Potential. Gleichzeitig beinhaltet es aber die Gefahr, dass qualifizierte Frauen womöglich andere berufliche Wege

einschlagen, die ihnen möglicherweise bessere Zukunftsoptionen suggerieren, eine zuverlässige soziale Absicherung sowie sichtbarere Chancen zur Selbstverwirklichung bieten. Hier wird es entscheidend für die Zukunft sein, nicht nur die Angebote den Anforderungen der jüngeren Generation anzupassen, sondern auch das Selbstverständnis und den Nutzen, der mitunter in der Führungsrolle, den Entwicklungsmöglichkeiten und der Flexibilität in einem Handwerksbetrieb begründet liegen, noch besser nach außen wahrnehmbar zu gestalten. Speziell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte hierbei nicht aus den Augen verloren werden und als vordringliches Ziel bestehen bleiben. Denn eine starke Überschneidung von Familie und Unternehmen prägt die Arbeitssituation der Mehrheit dieser Frauen. Es ist bekannt, dass KMU im Handwerk zwar in der Lage sind, individuelle und flexible Lösungen, z.B. bei der Arbeitszeitgestaltung, zu finden, kostenintensive Lösungen (wie z. B. eine betriebseigene Kita) aber meist nicht für die beschäftigten Eltern finanzierbar sind. Bestehende Angebote sollten daher ausgebaut, „best practice“ Beispiele besser kommuniziert sowie bestehende Netzwerke weiter gedacht und verbreitet werden, sodass die Unternehmerfrauen hinsichtlich ihrer (positiven) Erfahrungen auch weiterhin und flächendeckend voneinander profitieren können.

Auch für den Verband der UFH wird es entscheidend sein, sich stetig anzupassen, um den Ansprüchen der nächsten Generation von Unternehmerfrauen gerecht zu werden. Zudem kann der Verband seinen Einfluss im politischen Bereich weiterhin geltend machen und als einflussreiche Denkfabrik in Erscheinung treten. Dadurch können Zukunftsprobleme entscheidungsfähig gemacht sowie den Unternehmerfrauen eine hörbare Stimme verliehen werden. Insbesondere hinsichtlich der Thematiken der sozialen Erwerbsverlaufspolitik, der sozialen Absicherung, einer leistungsgerechten Entlohnung sowie rund um die Diskussion passender Unterstützungsleistungen sowie Karriereförderung der Unternehmerfrauen und weiblicher Fach- und Nachwuchskräfte im Handwerk, ist eine flächendeckende Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und politischer Einfluss maßgeblich entscheidend.

Ebenso entscheidend bleibt die kontinuierliche und wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik, um das Potenzial auf breiter Ebene durch entsprechende Instrumentarien passgenau zu aktivieren und die Unternehmerfrauen bestmöglich zu unterstützen. An dieser Stelle ist insbesondere die Auseinandersetzung mit den Bedarfslagen und der Motivation jüngerer (Unternehmer)Frauen wesentlich, um sie zum einen als Nachwuchskräfte und zum anderen bei einer bereits bestehenden Mitwirkung in den Betrieben langfristig für das Handwerk zu gewinnen. Zudem ist ein weiterer, umfassender Blick in bestehende regionale Netzwerke unabdingbar. Die vorliegende Studie konnte hierzu erste Einblicke generieren, jedoch sind weitere Forschungsbemühungen auf diesem Gebiet von Nöten. Diese sollten mehr Informationen über die Bedarfe, Motive sowie die Auswirkungen und Einflüsse von Netzwerken auf Unternehmerfrauen in Erfahrung bringen. Denn nicht selten geht von den Netzwerken und Verbänden eine initiale und aktivierende Wirkung auf die Unternehmerfrauen aus, die durch valide Daten weitere Unterstützung finden kann.

Ferner ist eine Analyse von Strukturen anderen Regionen und Ländern und ihr Vergleich essenziell (etwa noch bestehende Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sowie eine europäische Gegenüberstellung), um Übertragbarkeiten zu prüfen oder Strukturanpassung vorzunehmen.

Bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung ist eine Methodenvielfalt wünschenswert, um ein umfassendes Bild auf den Forschungsgegenstand zu ermöglichen. Insbesondere wenn es sich um Lebens- und Erwerbverläufe handelt, ist mitunter ein Paneldesign von Vorteil. Hierbei wird der identische Personenkreis mehrfach zu verschiedenen Zeitpunkten befragt, wodurch sich Dynamiken abbilden lassen. So könnten mitunter Kontinuitäten, aber auch mögliche Brüche in den Lebens- und Erwerbsbiografien aufgedeckt werden. Ebenso sind experimentelle Designs denkbar, um sich Ursache-Wirkungs-Mechanismen bestmöglich anzunähern. Ferner könnten Inhaltsanalysen der Presseberichtserstattung ein probates Mittel darstellen, wenn es sich um Untersuchungen zur medialen Präsentation der Unternehmerfrauen im Handwerk handelt.

Konkludierend kann festgehalten werden, dass sich ein Wandel der mitarbeitenden Unternehmerfrau von der Unterstützerin zur Managerin des Handwerksbetriebes abzeichnet. Dieses ungemein hohe Potenzial gilt es optimal zu erschließen, um das Handwerk und somit auch die Wirtschaft insgesamt zukunftsfähig zu gestalten. Hierbei sind die weitere und die kontinuierliche Auseinandersetzung wissenschaftlicher Natur, in der breiten Öffentlichkeit sowie im gesellschaftlichen Diskurs unabdingbar.

7. Literaturverzeichnis

- Atteslander, P. (2006): Methoden der empirischen Sozialforschung. Erich Schmidt Verlag, Berlin.
- Balzert, H.; Schäfer, C.; Schröder, M.; Kern, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten. Wissenschaft, Quellen, Artefakte, Organisation, Präsentation, W3L-Verlag, Herdecke und Witten.
- Bartmann, M.; Zierau, J. (1995): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in mittelständischen Betrieben für mithelfende und mitarbeitende Familienangehörige sowie Selbstständige. In: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 47, Nomos Verlag, Baden-Baden.
- Berekoven, L.; Eckert, W.; Ellenrieder, P. (1999): Methodische Grundlagen und praktische Anwendung. Gabler Verlag, Wiesbaden.
- BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH (Hrsg.) (2017): Übersicht über das Arbeitsrecht / Arbeitsschutzrecht – Ausgabe 2017/2018, 11. überarbeitete Auflage. BW Bildung und Wissen Verlag, Berlin, Nürnberg.
- Bogner, A.; Menz, W. (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, A. (Hrsg.); Littig, B.; Menz, W.: Das Experteninterview. Theorie, Anwendungen, Methode. Leske + Budrich, Opladen, S. 33-70.
- Bosch, G. (2014): Arbeitsmarktreserven aktivieren gegen die Fachkräftelücke - Frauen, Ältere, Migranten. IAQ Standpunkt 2014-01.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2003): Wenn aus Liebe rote Zahlen werden. Über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung, Berlin.
- Bundesregierung (2005): Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Deutscher Steuerberaterverband (2010): Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Familienangehöriger, url: <http://www.dstv.de/fuer-die-praxis/praxistipps/22-08-053-03ptmitarbeitendefam-angehriger.pdf>. (Abruf am 27.07.2017).
- Flick, U. (2009): Qualitative Methoden in der Evaluationsforschung. In: Zeitschrift für Qualitative Forschung, 10(1), S. 9-18. url: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-336552>.
- Geissler, B. (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf - Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenerwerbsarbeit. In: Geissler, B.; Maier, F.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin. S. 145-164.
- Gersick, K. E.; Davis, J. A.; Hampton, M. M.; Lansberg, I. (1997): Generation to generation: Life cycles of the family business, Harvard Business School Press, Bosten, M.A.
- Glasl, M.(2003): Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Handwerkswirtschaftliche Reihe Nr. 116, Deutsches Handwerksinstitut, München.
- Gläser, Laudel (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Haverkamp, K.; Müller, K.; Runst, P.; Gelzer, A. (2015): Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen. In: Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien. Band 97, Mecke Druck, Duderstadt.
- Hieber, H. (2009): Ausbildung zum Handwerker: Die Handwerker- und Kunstgewerbeschule und die Mädchengewerbeschule in Dortmund (1880-1933). In: Beckmann, U.; Hufschmidt, A.: Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung – Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. Bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. V. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S. 73-86.

- hkk Krankenkasse (2017): Die Sozialversicherung, Bremen.
- Hofmann, V. (2009): Frauen in handwerklich orientierten Textilberufen – Geschlechterspezifische Segmentierung? In: Beckmann, U.; Hufschmidt, A.: Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung – Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. Bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. V. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S. 123-134.
- Hufschmidt, A. (2009): Frauen im Handwerk – Aspekte einer vielschichtigen Beziehung. In: Beckmann, U.; Hufschmidt, A.: Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung – Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. V. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S. 11-26.
- Hufschmidt, A. (2008): Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung In: H-Soz-Kult, Hagen. url unter: www.hsozkult.de/event/id/termine-8500 (Abruf am 01.05.2017).
- Kerkhoff, E. (1991): Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Die Rolle der Frau in mittelständischen Unternehmen“: Untersuchungen der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln.
- Klammer, Ute. (2013): Gleichstellungspolitik als Baustein von Demografiepolitik und (Teil-) Antwort auf den Fachkräftemangel. In: Hüther, M.; Naegele, G.: Demografiepolitik. Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 299-314.
- Kucera, G. (1997): Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk – unter besonderer Berücksichtigung der Frauen. In: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk (Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 1996). Duderstadt, S. 35-75.
- Kruse, A.; Merk, R.; Dreier, A.; Bitzer, K. (2009): Gründerinnen im Handwerk. Analyse, Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für MultiplikatorInnen im Handwerk.
- Kurz A.; Stockhammer C.; Fuchs S.; Meinhard D. (2009): Das problemzentrierte Interview. In: Buber R., Holzmüller H.H.: Qualitative Marktforschung. Gabler, Wiesbaden.
- Kühn, R.; Kreuzer, M. (2006): Marktforschung; Best Practices für Marketingverantwortliche. Haupt Verlag Bern, Stuttgart, Wien.
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Beltz, Weinheim.
- Matthies, H. (2017): Männerkultur bremst weibliche Karrieren. url: <http://www.bpb.de/apuz/30663/maennerkultur-bremst-weibliche-karrieren?p=all> (Abruf am 21.07.2017).
- Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1996): Nicht vom Himmel gefallen: Meisterinnen im Handwerk – Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen in Meisterinnen- und Meisterkursen, Düsseldorf.
- Müller, K. (2015): Strukturentwicklung im Handwerk. In: Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien Band 98. Mecke Druck, Duderstadt.
- NEXUS Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung (Hrsg.) (2000): Auswahl- und Einstellkriterien von Auszubildenden und Gesellen/innen in Handwerksbetrieben – Eine empirische Studie Handwerksmeistern/innen, Berlin.
- Notz, H.; Tomuschat, C. (2009): Frauen im Bauhauptgewerbe: Zwischen Beschäftigungsverbot und Anerkennung. In: Beckmann, U.; Hufschmidt, A.: Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung – Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. Bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. V. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S. 197-208.

- Paulus, J. (2009): Frauen im Handwerk: Berufsausbildung in der Bundesrepublik, in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A.: Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung – Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. Bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. V. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S. 87-98.
- Reinecke, J. (2005): Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.
- Rudolph, A. (2000): Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen: Neuere Erkenntnisse zur Erwerbstätigkeit mitarbeitender Partnerinnen im Handwerk. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.
- Rühl, G.; Hantsch, G.; Heinen, E.; Schneider, A.; Schulte, A. (1991): Unternehmerfrauen im Handwerk. Eine Untersuchung über Aufgaben und Wirkungsweise der Arbeitskreise „Unternehmerfrauen um Handwerk“, Institut für Technik der Betriebsführung im Handwerk. Engelhardt & Bauer Druck- u. Verlagsgesellschaft mbH, Karlsruhe.
- Schuttenbach, L.; Ballarini, K.; Ihm, A.; Keese, D. (1996): Die Rolle der mittätigen Unternehmerfrauen in der mittelständischen Wirtschaft. Eine empirische Untersuchung in Baden-Württemberg, Institut für Mittelstandforschung der Universität Mannheim. Physica-Verlag Heidelberg, Mannheim.
- Sesselmeier, W.; Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick, 2. Aufl., Heidelberg.
- Statistisches Bundesamt (2011): Statistisches Jahrbuch 2011. Für die Bundesrepublik Deutschland mit „Internationalen Übersichten“, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. Strukturdaten 2014. url: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Handwerk/AktuellStruktur.html> (Abruf am 27.07.2017).
- Stein, P.; Pavetic, M.; Noack, M. (2016): Skript – Multivariate Analyseverfahren. Universität Duisburg-Essen. url: <https://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/stein/multivariate.pdf> (Abruf am 06.10.2017).
- Töpfer, M.; Heiler, U. (1998). „Fallen Frauen anders vom Dach als Männer“ – Analyse der Arbeitsmarktlage von Bauhandwerkerinnen aus der Sicht von Handwerkerinnen und Handwerksmeistern, hrsg. V. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn.
- Weller, M (2009): Die soziale Positionierung der Ehefrau im Familienunternehmen. Eine Untersuchung in familiengeführten klein- und mittelständischen Handwerksbetrieben, Wiesbaden.
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Campus Verlag, Frankfurt, New York.
- Wunderlich, G.; Reize, F. (2001): Frauen in kleinen und mittleren Betrieben. Empirische Analysen zu Mittätigkeit und Selbständigkeit, ZEW Wirtschaftsanalysen, Schriftenreihe des ZEW, Band 53, Mannheim.
- Zoch, B. (2010): Rolle und Bedeutung mitarbeitenden Familienangehörigen im deutschen Handwerk – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung von Handwerksbetrieben aus zehn Kammerbezirken. In: Ludwig-Fröhler-Institut Abteilung für Handwerkswirtschaft (Hrsg.), München.
- Zuber, J. (2017): #partypeople – Junges Engagement in politischen Parteien. Entwicklungsmöglichkeiten und alternative Formen der Mitbestimmung. Ein Workshopbericht. url: https://www.hertie-school.org/fileadmin/3_Events/1_EventPreviews/2017/2017-04-27_PartyPeople/Partypeople_-_Junges_Engagement_in_politischen_Parteien_Entwicklungsmoeglichkeiten_und_alternative_Formen_der_Mitbestimmung.pdf (Abruf am 21.09.2017).

8. Anlagen

Anlage 1: Fragebogen der Online Befragung



Hallo liebe Teilnehmerin,

herzlich Willkommen und vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Untersuchung.

Mitarbeitende Partnerinnen/Ehefrauen im Handwerk übernehmen eine entscheidende Rolle in der Unternehmens- und Mitarbeiterführung und prägen die Zukunft der Betriebe.

In diesem Fragebogen interessieren wir uns für Ihre persönliche Einschätzung von Aus- und Weiterbildungen.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert etwa 10 Minuten. Die Daten werden anonym erfasst und nur für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet.

Freundliche Grüße, Julia Maxi Bauer

Für die Durchführung der Befragung wurde das itb im DHI e.V. (itb) von den Unternehmerfrauen des Handwerks e.V. (UFH) beauftragt.

Ansprechpartnerin bei Fragen und Anregungen ist Projektleiterin Frau Julia Maxi Bauer vom itb. (Julia Maxi Bauer -Mail: bauer@itb.de Teil: 0721 - 93103 12)

Teil A: persönliche Situation

A1. Bitte ordnen Sie sich einer Altersklasse zu:

- unter 30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- über 71



A2. Wie ist Ihr Familienstand?

- ledig
- als Paar lebend
- verheiratet
- geschieden / getrennt lebend
- verwitwet

A3. Wieviele Kinder haben Sie?

- 0
- 1
- 2
- 3
- mehr als 3

A4. Leben die Kinder noch im Haushalt?

- nein
- ja, alle
- ja, 1
- ja, 2
- ja, 3 oder mehr

A5. Leben pflegebedürftige Personen mit im Haushalt?

- nein
- ja, 1
- ja, 2
- ja, mehr als 2

A6. In ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit wie viele Monate waren Sie aufgrund der Betreuung von Kindern oder sonstigen Familienangehörigen insgesamt nicht erwerbstätig?



Teil B: persönliche Qualifizierung

B1. Über welchen Schulabschluss verfügen Sie?

Hauptschulabschluss

Realschulabschluss

Abitur/Hochschulreife

weder noch

B2. Verfügen Sie über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung?

Ja

Nein

B3. Welche Art der beruflichen Ausbildung haben Sie absolviert?

Bitte tragen Sie Ihren Ausbildungsabschluss im Kommentarfeld ein.

Ausbildung im sozialen Bereich

Kaufmännische Ausbildung

Handwerkliche Ausbildung

Handwerkliche Ausbildung mit Meisterbrief

Fachwirt/in

weder noch

Sonstiges

Sonstiges

B4. Haben Sie ein Studium oder eine zertifizierte Weiterbildung abgeschlossen?

Bitte tragen Sie im Kommentarfeld ihren Abschluss ein.

Studium an FH/Uni

Meister/in

Betriebswirt/in des Handwerks

Zertifizierte Weiterbildung



Sonstiges

Sonstiges

Teil C: Aussagen zur Situation

C1. Ich bin in den Betrieb meines Partners/meiner Partnerin mit eingestiegen.

Ja

Nein

C2. Haben Sie den Betrieb bereits mit gegründet?

Ja

Nein

C3. Bevor ich im Betrieb mitgearbeitet habe, habe ich mich beruflich mit anderen Themen beschäftigt.

Ja

Nein

C4. Ich habe auch eine andere Ausbildung als für den Tätigkeitsbereich, in dem ich im Betrieb tätig bin.

Ja

Nein

C5. Neben der Arbeit im Betrieb arbeite ich noch in meinem erlernten Beruf.

Ja

Nein

C6. Es war schwierig für mich, mich in das neue Betätigungsfeld einzuarbeiten.

Ja

Nein

C7. Ich vermisse mein altes Betätigungsfeld.

Ja

Nein



C8.	Der Betrieb würde ohne meine Mitarbeit nicht laufen.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
C9.	Es macht mir Spaß mich im Betrieb zu engagieren.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
C10.	Die zeitliche Belastung von Haushalt/Pflege/Erziehung und Betrieb ist sehr hoch.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
C11.	Ich engagiere mich ehrenamtlich.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
C12.	In welcher Form engagieren Sie sich ehrenamtlich?	Unternehmerfrauen des Handwerks (UFH) <input type="checkbox"/> Innung <input type="checkbox"/> Handwerkskammer <input type="checkbox"/> Politik <input type="checkbox"/> Schule <input type="checkbox"/> Sonstiges <input type="checkbox"/>
	Sonstiges	<input style="width: 400px; height: 40px;" type="text"/>
Teil D: Betrieb		
D1.	Zu welchem Gewerk/Branche gehört der Betrieb, in dem Sie mitarbeiten?	<input style="width: 400px; height: 40px;" type="text"/>
D2.	Wie viele Mitarbeiter sind im Betrieb beschäftigt?	Anzahl Mitarbeiter <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>



Davon Anzahl Auszubildende

D3. Zu welchem Handwerkskammerbezirk gehört ihr Betrieb?

D4. Welche Position haben Sie selbst im Betrieb inne?

- alleinige Inhaberin
- MitInhaberin/Teilhaberin
- Geschäftsführerin
- Meister/in
- Mitarbeitende Partnerin/Ehefrau mit
- Führungsverantwortung
- Mitarbeitend ohne Führungsverantwortung
- Sonstiges

Sonstiges

D5. Welche Vergütung kommt Ihnen direkt dabei zu?

- unentgeltlich mitarbeitend
- Geringfügig beschäftigt (bis einschl. 450€)
- Einkommen mit Sozialversicherungspflicht
- Einkommen ohne Sozialversicherungspflicht

D6. Sorgen Sie persönlich für Ihre Rente vor?

- Ja
- Nein

D7. Wie sorgen Sie persönlich für Ihre Rente vor?

- Gesetzliche Rentenversicherung



Immobilien/Eigentum
 Betriebliche Altersvorsorge
 Private Altersvorsorge
 Sonstiges bitte im Kommentarfeld eintragen
 Sonstiges

Sonstiges

D8. Es ist wichtig für den Bezug von Sozialleistungen, dass die sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Mitarbeitenden Partnern/Partnerinnen geprüft wird. Ist Ihr sozialversicherungsrechtlicher Status überprüft worden?

Ja
 Nein
 Weiß nicht

D9. Falls Ihr sozialversicherungsrechtlicher Status überprüft wurde.

Als was wurden Sie eingestuft?

Arbeitnehmerin (sozialversicherungspflichtig)
 (Mit-)Unternehmerin

Teil E: Zeitliche Belastung

Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie mit...

E1. Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie im Betrieb mit folgenden Tätigkeiten

Bitte kreuzen Sie die entsprechenden Kästchen an.

	0	1-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61+
Betriebsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkauf/Lager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung/Finanzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	0	1-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61+
Büroorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV/IT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenpflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handwerkliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2. Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie außerhalb des Betriebs mit folgenden Tätigkeiten?

Bitte kreuzen Sie die entsprechenden Kästchen an.

	0	1-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61+
Berufstätigkeit im alten bzw. erlernten Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privater Haushalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehrenamtliches Engagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil F: Kompetenzen

F1. Wie beurteilen Sie Ihre Fachkenntnisse in den folgenden Themenbereichen?

(von 1 = geringe Kenntnisse bis 5 = Expertenwissen)

	1	2	3	4	5
Betriebsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	1	2	3	4	5
Produktivität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Produkte und Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräftesicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Azubis rekrutieren und betreuen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenpflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesetze und Verordnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmensnachfolge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikomanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kalkulation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lohnabrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Materialeinkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technik/Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handwerkliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	1	2	3	4	5
Steuerwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versicherungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV/IT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2. Haben Sie zu den folgenden Themenbereichen Weiterbildungen besucht oder planen Sie dies in Zukunft?

Bitte kreuzen Sie an zu welchen Themen Sie Weiterbildungen besucht haben und bei welchen Themen Sie gerne in Zukunft eine Weiterbildung besuchen möchten.

	Interesse an Weiterbildung besucht	Interesse an Weiterbildung möchten
Betriebsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktivität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Produkte und Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräftesicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Azubis rekrutieren und betreuen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenpflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Weiterbildung besucht	Interesse an Weiterbildung
Gesetze und Verordnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmensnachfolge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikomanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kalkulation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lohnabrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Materialeinkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technik/Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handwerkliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steuerwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versicherungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV/IT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F3. Wie bilden Sie sich weiter?

Bitte kreuzen Sie die drei von Ihnen am häufigsten genutzten Maßnahmen zur Weiterbildung an.

- Beruf („learning by doing“)
- HWK/IHK
- Handwerkliche Verbände (z.B. Innungen, UFH)
- Erfahrungsaustausch untereinander
- Volkshochschule
- Externe Beratung
- Netzwerke



Webinare

Sonstiges

Sonstiges

F4. Wollen Sie bestimmte Maßnahmen in Zukunft gerne stärker nutzen?

Beruf („learning by doing“)

HWK/IHK

Handwerkliche Verbände (z.B. Innungen, UFH)

Erfahrungsaustausch untereinander

Volkshochschule

Externe Beratung

Netzwerke

Webinare

Sonstiges

Sonstiges

Teil G: Zukunft des Betriebs

G1. Was sind die größten Herausforderungen der Zukunft für den eigenen Betrieb?

Betriebsführung

Strategie

Innovationen

Produktivität

Eigene Produkte und Dienstleistungen



Sonstiges

Sonstiges

G2. Zu welchen Themen wünschen Sie sich mehr Informationen und Untertsützung?

- Betriebsführung
- Strategie
- Innovationen
- Produktivität
- Eigene Produkte und Dienstleistungen
- Arbeitsorganisation
- Mitarbeiterführung
- Fachkräftesicherung
- Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutz
- Azubis rekrutieren und betreuen
- Marketing
- Kundenpflege
- Verhandlungen
- Gesetze und Verordnungen
- Qualitätsmanagement
- Unternehmensnachfolge
- Risikomanagement
- Politische Bildung
- Buchhaltung



- Arbeitsorganisation
- Mitarbeiterführung
- Fachkräftesicherung
- Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutz
- Azubis rekrutieren und betreuen
- Marketing
- Kundenpflege
- Verhandlungen
- Gesetze und Verordnungen
- Qualitätsmanagement
- Unternehmensnachfolge
- Risikomanagement
- Politische Bildung
- Buchhaltung
- Kalkulation
- Lohnabrechnung
- Materialeinkauf
- Technik/Arbeitsmittel
- Handwerkliche Tätigkeiten
- Büroorganisation
- Steuerwesen
- Versicherungen
- Bankwesen
- EDV/IT
- Umweltschutz



Kalkulation	<input type="checkbox"/>
Lohnabrechnung	<input type="checkbox"/>
Materialeinkauf	<input type="checkbox"/>
Technik/Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>
Handwerkliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>
Büroorganisation	<input type="checkbox"/>
Steuerwesen	<input type="checkbox"/>
Versicherungen	<input type="checkbox"/>
Bankwesen	<input type="checkbox"/>
EDV/IT	<input type="checkbox"/>
Umweltschutz	<input type="checkbox"/>
Sonstiges	<input type="checkbox"/>

Sonstiges

Teil H: Zusatz

H1. **Gibt es etwas, das Sie ergänzen oder uns mitteilen möchten?**

Anlage 2: Fragebogen der teilstrukturierten Interviews mit ausgewählten Expertinnen des UFH

Institut für Technik der Betriebsführung



Management-Partner des
Handwerks / Kompetenz in
Forschung & Training

Interviewleitfaden Mitarbeitende Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben

Teilstrukturierte Interviews mit ausgewählten Expertinnen des UFH e.V.
August 2017

Lesehinweis

Das Experteninterview soll leitfadenbasiert geführt werden. Der Leitfaden dient der thematischen Strukturierung des Gesprächs. Das Interview bleibt somit offen für weitere Themen und Schwerpunkten. Die Interviewpartnerin soll im Wesentlichen über ihre Erfahrungen und Einschätzungen der Situation mitarbeitende Unternehmerfrauen in Handwerksbetrieben sprechen.

Rahmenbedingungen

Kurze Erläuterung der Rahmenbedingen des Gesprächs:
Informationen zum Thema, Dauer, Datenschutz und Anonymität

Begrüßung und Vorstellung itb im DHI e.V.

Ausgangssituation Projekt

- Projektziel: Analyse wie die Frauen selbst ihre Lebenssituation sowie den Betrieb, mit Herausforderungen und Interaktionen bewerten
- Online Befragung abgeschlossen und ausgewertet
- 235 Frauen haben Fragebogen komplett ausgefüllt
- Nun Analyse der Ergebnisse mit Expertinnen
- Abschlussbericht erfolgt in 2017

Ziel des Interviews und Perspektive der Expertin

- Online Befragung interessant aber Schwäche ist fehlende Möglichkeit eines Gespräches und für angrenzende Themen – daher Erweiterung um Experteninterviews
- Ziel die Interviews als freies Gespräch zu nutzen um weitere wichtige Themen zu identifizieren und bestehende zu bewerten



itb
Institut für Technik der Betriebsführung
im Deutschen Handwerksinstitut e.V.
Leitung: Prof. Dr. Birgit Ester

Hausadresse:
Kriegsstraße 103 a
D-76135 Karlsruhe

Tel.: 0721 / 93 103-0
Fax: 0721 / 93 103-50
E-Mail: info@itb.de
Internet: www.itb.de

USt-Id.Nr.:
DE202619597

Sparkasse Karlsruhe
Blz: 660 501 01 Kto: 102 584 40
BAN: DE95 6605 0101 0010 2584 40
BIC: KARSDE33HAN

DNV-ISO 9001
REG-NR. CA 04.002

Das Deutsche Handwerksinstitut e.V. wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministerien der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag



- *Nicht allein eigene Situation entscheidend sondern Verallgemeinerung und Beobachtungen Anderer relevant*
- *Freier Bericht über die eigene Einschätzung des Alltags und des Werdegangs mitarbeitender Unternehmerfrauen*
- *Die Gruppe, die Gegenstand der Untersuchung ist umfasst: (1) unentgeltlich mitarbeitenden (Ehe-) Partnerinnen, (2) angestellt/entgeltlich mitarbeitenden (Ehe-)Partnerinnen sowie (3) mitarbeitenden Mitinhaberinnen. Ergo besteht die Gemeinsamkeit in der Mitarbeit in dem Unternehmen des Ehemannes oder Lebenspartners.*

Im Rahmen dieses Gesprächs interessieren besonders die persönlichen Ansichten und Erfahrungen des Interviewten. Deshalb bitte ich Sie um spontane, offene und ehrliche Antworten.

Die Befragung wird ungefähr 45 Minuten in Anspruch nehmen.

Anmerkung zum Datenschutz

Zuhörer?

Ihre Teilnahme ist freiwillig. Die Gesamtanzahl an Interviews wird ca. sechs umfassen. Die Informationen, die Sie zur Verfügung stellen, werden streng vertraulich behandelt. Die Daten werden anonymisiert, anhand von schriftlichen und grafischen Zusammenfassungen weiterverarbeitet. Es steht ihnen frei die Beantwortung einzelner Fragen jederzeit abzulehnen oder das Interview abzubrechen.

Datum der durchgeführten Befragung

Name Interviewer



1. Demografische Daten

Allgemeine Daten um im Gespräch Rückschlüsse auf die persönlichen Erfahrungen der Expertin zu ermöglichen. Zudem soll die Bedeutung der Gesprächspartnerin als Expertin für diese Studie hervorgehoben werden.

Zu Beginn möchte ich Sie bitten sich kurz vorzustellen. Vielleicht geben Sie einfach einen kurzen Lebenslauf von sich wieder. → Wie sind Sie zu ihrer aktuellen Position gekommen?

2. Einleitung und Gesamtsicht

Einordnung der aktuellen Wahrnehmung der Situation mitarbeitender Unternehmerfrauen und deren Auswirkungen

1. Wenn Sie sich den Alltag einer, Ihrer Meinung nach, typischen mitarbeitenden Unternehmerfrau vorstellen. Was kommt Ihnen da als erstes in den Sinn – welche Situation?
2. Was sind, Ihrer Meinung nach, darüber hinaus gegenwärtig die wichtigsten Themen und Probleme für die mitarbeitende Unternehmerfrauen?
3. Waren das früher (10 bis 20 Jahre) andere?
4. Was könnten, Ihrer Meinung nach in Zukunft die wichtigsten Themen für die Frauen sein?

3. Betriebliche Arbeitssituation

Die gegenwärtige und zukünftig erwartete Situation soll Schlussfolgerungen zu den Interessen und Handlungsprioritäten sowie der Positionierung der Frauen in der Unternehmensstruktur ermöglichen.

5. Gibt es ihrer Meinung nach typische Themen und Verantwortungsbereiche, die die Frauen in den Betrieben betreuen?
6. Warum diese?
7. Sind sich die Frauen ihrer wichtigen Rolle im Betrieb bewusst?
8. Hat sich das Selbstverständnis der Frauen über die Jahre verändert?
9. Woran liegt das?



4. Erwerbsverläufe/Lebensweg der Frauen

Im Interesse stehen die Bildungswege und Kenntnisse um verschiedenen Lernformen gerecht zu werden und um Rückschlüsse zum Selbstbild in Bezug auf die eigenen Kompetenzen zu ziehen. Ferner wird der vielfach zitierte erhöhte Weiterbildungsbedarf von mitarbeitenden Frauen auf den Prüfstand gestellt.

10. Hat die Ausbildung der Frauen einen Einfluss auf das Selbstbild?
11. In unseren Studienergebnissen zeigt sich, dass über die Hälfte der befragten Frauen eine Ausbildung abgeschlossen hat, die sich nicht mit dem Aufgabengebiet im Betrieb deckt. Trotzdem beschreiben nur wenige es als schwierig sich in das Tätigkeitsfeld im Betrieb einzuarbeiten. Woran kann das liegen?
12. Welche Rolle spielen Weiterbildungen für die neue Rolle im Betrieb der Frauen?
13. Welche Formen und Anbieter werden oft genutzt?
14. Wie könnte man die Frauen noch besser fachlich bei Ihrer Arbeit unterstützen?

5. Familiäre Sphäre

Auswirkungen zusätzlicher Verantwortungsbereiche (Status und zeitlicher Belastung) sollen familiäre Strukturen aufzeigen und Rückschlüsse zur Rollendefinition und Erwartungshaltung ermöglichen. Dabei stehen insbesondere Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Haushalt mit dem Beruf und der beruflichen Weiterbildung im Vordergrund.

15. Nach unseren Ergebnissen scheinen viele Frauen neben dem betrieblichen Verantwortungsbereichen auch für die Erziehung der Kinder, Pflege von Angehörigen und den Haushalt verantwortlich zu sein. Wie schätzen Sie diese zeitliche und persönliche Belastung ein?
16. Trotzdem engagiert sich eine Vielzahl der Frauen ehrenamtlich, oft bei verschiedenen Verbänden. Wie passt das zusammen?
17. Ist die zeitliche Belastung ein Hindernis für Weiterbildungen?
18. Aber trotzdem werden viele absolviert – wie gelingt das? Und wie kann das noch besser gelingen?



6. Motivation

Hierbei sollen Indikatoren bestimmt werden, die helfen den Erfolg von Engagement und Weiterbildung beurteilen zu können

19. Welche Faktoren beeinflussen die Frauen? Welche Einflüsse fallen Ihnen ein, die dafür sorgen, dass die Frauen besonders gut Ihre Fähigkeiten einbringen können – was motiviert?
20. Und gibt es Einflüsse, die behindern?
21. Haben diese Einflüsse auch was mit dem Alter der jeweiligen Frauen zu tun?

7. Metaebene: Verbände und Strukturen

Hier steht die Frage im Mittelpunkt, wie die individuellen Situationen verallgemeinernd in einen größeren Zusammenhang gestellt werden, der eine mögliche Anpassung organisationaler Strukturen (wie den Verbänden der UnternehmerFrauen im Handwerk) und Unterstützungsleistungen beinhaltet.

22. Welche Strukturen stehen den Frauen als Unterstützung zur Verfügung?
23. Denken Sie da sind noch Veränderungen im Angebot notwendig?
24. Wenn Sie an ihren Verband der Unternehmerfrauen im Handwerk denken: Hat der Verband noch die gleichen Aufgaben oder das gleiche Selbstverständnis wie früher?
25. Werden ältere Mitgliederinnen im Verband anders wahrgenommen als Jüngere? In wie fern anders?
26. Engagieren sich junge Frauen heute anders?
27. Zum Thema „Sozialversicherungsrechtlicher Status“: Es gibt Frauen, die Beiträge an die Sozialversicherungen gezahlt haben aber im Bedarfsfall keine Leistungen beziehen konnten da sie als Mitunternehmerin eingestuft wurden. Heute muss der Status frühzeitig geklärt werden. Ist damit diese Problematik wirklich behoben?

8. Zusätzliche Informationen

Hier soll der Interviewpartner die Möglichkeit erhalten ein persönliches Fazit zu ziehen und zusätzliche Themen einzubringen

28. Gibt es etwas, das wir nicht erfasst haben, oder etwas, das Sie hinzufügen möchten?
29. Glauben Sie, dass alle wichtigen Aspekte zur Situation arbeitender Unternehmerfrauen abgedeckt worden sind?

Anlage 3: Operationalisierung

Variablenname	Frage	Rekodierung
Alter	<i>Bitte ordnen Sie sich einer Altersklasse zu.</i>	Wertebereich zwischen 0 (<40 Jahre) bis 3 (>61 Jahre) 0: <30-40 Jahre (Referenzkategorie) 1: 41-50 Jahre 2: 51-60 Jahre 3: 61->71
Kinder im Haushalt	<i>Leben die Kinder noch im Haushalt?</i>	0: nein 1: ja
pflegebedürftige Personen im Haushalt	<i>Leben pflegebedürftige Personen mit im Haushalt?</i>	0: nein 1: ja
Berufliche Auszeit	<i>In Ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit wie viele Monate waren Sie aufgrund der Betreuung von Kindern oder sonstigen Familienangehörigen insgesamt nicht erwerbstätig?</i>	Wertebereich zwischen 1 – 200 (Angabe in Monaten)
Branche	<i>Zu welchem Gewerk/Branche gehört der Betrieb, in dem Sie mitarbeiten?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bauhauptgewerbe - Ausbaugewerbe - Handwerke für den gewerblichen Bedarf - Kraftfahrzeuggewerbe - Lebensmittelgewerbe - Gesundheitsgewerbe - Handwerke für den privaten Bedarf - Sonstiges
Berufszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Ich vermisse mein altes Betätigungsfeld (VAR045)</i> - <i>Es macht mir Spaß mich im Betrieb zu engagieren (VAR047)</i> 	0: nein (VAR045=nein oder VAR047=ja) 1: ja (VAR045=ja oder VAR047=nein)
Führungsposition	<i>Welche Position haben Sie selbst im Betrieb inne?</i>	0: nein (wenn zutreffend: mitarbeitende Partnerin/Ehefrau, Mitarbeitend ohne Führungsverantwortung) 1: ja (wenn min. eine Angabe zutreffend: alleinige Inhaberin, Mitinhaberin/Teilinhaberin, Geschäftsführerin, Meisterin, Führungsverantwortung)

Variablenname	Fragetext	Rekodierung
Index: Vielfalt Weiterbildungswege	<i>Wie bilden Sie sich weiter?</i>	Index von 0 bis 8. 0: keine der aufgeführten Weiterbildungszugänge genutzt 8: alle der insgesamt 8 aufgeführten Weiterbildungszugänge genutzt
Zeitliche Belastung im Betrieb	<i>Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie im Betrieb mit folgenden Tätigkeiten?</i>	Mittelwertberechnung jeder Kategorie um aus kategorialer Variable ein metrisches Skalenniveau zu erreichen 0 bis 55,5 Stunden pro Woche
Zeitliche Belastung außerhalb des Betriebs	<i>Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie außerhalb des Betriebs mit folgenden Tätigkeiten?</i>	Mittelwertberechnung jeder Kategorie um aus kategorialer Variable ein metrisches Skalenniveau zu erreichen 0 bis 55,5 Stunden pro Woche
Index: Maßnahmen zur Altersvorsorge	<i>Wie sorgen Sie persönlich für Ihre Rente vor?</i>	Index von 0 bis 4 0: 0 Maßnahmen 1: 1 Maßnahme 2: 2 Maßnahmen 3: 3 Maßnahmen 4: 4 Maßnahmen
Hinweis zu Abbildung 25: Altersvorsorge getrennt nach Einstufung des sozialversicherungsrechtlichen Status		Rekodierung des Index: Maßnahmen zur Altersvorsorge 0: 0 Maßnahmen 1: 1 Maßnahme 2: 2 Maßnahmen 3: 3 oder mehr Maßnahmen

