

DHI

DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Klaus Müller und Alexander Erlei

Frauen gehen in Führung

Frauen als Unternehmerinnen im Handwerk
unter besonderer Berücksichtigung des
Handwerkskammerbezirks Düsseldorf

Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung 9

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand
und Handwerk an der Universität Göttingen

i/f/h

Veröffentlichung
des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk
an der Universität Göttingen

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über

<http://dnb.dnb.de>

abrufbar.

ISSN 2364-3897

DOI-URL: <http://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-9>

Alle Rechte vorbehalten

ifh Göttingen • Heinrich-Düker-Weg 6 • 37073 Göttingen

Tel. 0551-39 174882 • Fax 0551-39 4893

eMail: info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de

Internet: www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de

GÖTTINGEN • 2016

Frauen gehen in Führung

Frauen als Unternehmerinnen im Handwerk

unter besonderer Berücksichtigung des Handwerkskammerbezirks Düsseldorf

Autoren: Klaus Müller und Alexander Erlei

Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung Nr. 9

Zusammenfassung

Die Kurzstudie, die im Auftrag der Handwerkskammer Düsseldorf erstellt worden ist, untersucht die Rolle von Frauen als Inhaberinnen im Handwerk. Zwar hat sich in den letzten Jahren der Frauenanteil im Handwerk etwas erhöht, so dass derzeit etwa jeder vierte Handwerksbetrieb von einer Frau geleitet wird, dieser Anteil ist aber immer noch niedriger als in der Gesamtwirtschaft. Der Grund liegt primär darin, dass Frauen eher in Dienstleistungsbranchen gründen, die im Handwerk unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus stehen Frauen eher kleineren Betrieben vor und üben ihre Selbstständigkeit relativ häufig in Teilzeit oder im Nebenerwerb aus. So können Beruf und Familie einerseits besser miteinander vereinbart werden; andererseits fällt das Einkommen geringer aus.

Bei Frauen ist die Risikobereitschaft geringer; sie gründen daher sehr viel vorsichtiger, wobei sie viel häufiger als Männer eine Doppelbelastung von Familie und Beruf auf sich nehmen. Hier kommt den traditionellen Rollenbildern immer noch ein hoher Stellenwert zu.

Am Ende des Kurzgutachtens werden einige Handlungsempfehlungen aufgezeigt, wie Frauen vermehrt für eine Selbstständigkeit im Handwerk interessiert werden können. In erster Linie sind die Rollenbilder aufzubrechen, um zu zeigen, dass im männerdominierten Handwerk auch Inhaberinnen Erfolg haben können. Darüber hinaus ist mit speziellen Informationsangeboten auf das besondere Gründungsverhalten von Frauen einzugehen. Als letztes ist eine Vernetzung zu fördern, damit Frauen bei ihren Gründungsplänen den notwendigen Rückhalt bekommen.

Schlagwörter: Frauen, Inhaberin, Handwerk, Düsseldorf

Women in the lead

Female company owners in the skilled crafts sector

with special emphasis on the crafts chamber Düsseldorf

Authors: Klaus Müller und Alexander Erlei

Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung Nr. 9

Executive Summary

This compact study about the role of female company owners in the skilled crafts sector was commissioned by the crafts chamber in Düsseldorf. The share of female company owners has risen in recent years. One out of four crafts companies is headed by a woman, which is lower than the fraction in the overall economy. The main reason for this disparity is the tendency of women to start businesses in the service sector, which is underrepresented in the crafts. Women also tend to be self-employed in smaller companies and they engage in part-time work more frequently than men. On the one hand this enables women to care for children and actively participate in the labor force at the same time. On the other, incomes are generally lower.

Women are more risk averse and tend to be more cautious in their entrepreneurial endeavors. They are more likely to bear the double responsibility of company owners as well as caretakers within their own family. Traditional gender roles are still prevalent.

At the end of this study there are a number of policy recommendations with regard to the question of how women could be more successfully motivated to become self-employed in the crafts. First of all, traditional gender roles need to be overcome in order to show that women can be successful in traditionally male dominated crafts trades. Entrepreneurship consulting should incorporate gender typical concerns and cater to the specific informational requirements of women. Finally, female entrepreneur networks can support women in their commercial endeavors.

Keywords: *Women, Gender, Company owners, Skilled Crafts, Düsseldorf*

Inhalt

1.	Einführung	1
2.	Daten zu Inhaberinnen im Handwerk	2
2.1	Frauenanteile an den Inhabenden	2
2.2	Von Frauen geführte Betriebe nach Nationalität	8
2.3	Weitere Charakteristika von Inhaberinnen im Handwerk	9
2.4	Vergleich zur Gesamtwirtschaft	11
3.	Gründe für den geringeren Frauenanteil	14
4.	Mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils	17
5.	Zusammenfassung	21
6.	Anhang	23
7.	Literatur	27

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1:	Anteil frauengeführter Betriebe Handwerkskammerbezirk Düsseldorf 2015	3
Abb. 2:	Anteil der von Frauen geführten Betriebe im Zeitvergleich	5
Abb. 3:	Rangliste der von Frauen geführten Betriebe nach ausgewählten Gewerbebezweigen 1995 (Deutschland)	6
Abb. 4:	Anteile an allen von Frauen geführten Betrieben in ausgewählten Gewerbebezweigen (alle von Frauen geführten Betriebe = 100)	7
Abb. 5:	Anteil der von Frauen geführten Betriebe nach Nationalität Handwerkskammerbezirk Düsseldorf 2015	8
Abb. 6:	Anteil von Frauen geführten Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf und in der Gesamtwirtschaft 2012	12
Abb. 7:	Hindernisse für eine Selbstständigkeit von Frauen im Handwerk	16
Abb. 8:	Mögliche Maßnahmen zur Erhöhung der Gründungsbereitschaft von Frauen im Handwerk	18

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Nationalitäten der Inhabenden im Handwerk sowie Frauenanteile Handwerkskammerbezirk Düsseldorf 2015	9
Tabelle A 1:	Anteil frauengeführter Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf in den A-Handwerken (2015)	23
Tabelle A 2:	Anteil frauengeführter Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf in den B1-Handwerken (2015)	24
Tabelle A 3:	Anteil frauengeführter Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf in den B2-Handwerken (2015)	25
Tabelle A 4:	Anteil frauengeführter Betriebe in ausgewählten Handwerkszweigen, Deutschland (1995)	26

1. Einführung¹

Das Handwerk hat noch vielfach das Image einer reinen Männerdomäne. Nur bei wenigen Zweigen denkt man in erster Linie an Frauen, wenn es um die Leitung eines Betriebes geht (zum Beispiel Friseur², Schneider). Dieses Bild trifft zwar noch grundsätzlich zu, im Detail hat sich jedoch in den letzten Jahren einiges geändert. Einige Zweige finden verstärkt das Interesse von Gründerinnen (z.B. Fotografen) und selbst im Baugewerbe, in dem Inhaberinnen lange Zeit als Exotinnen galten, trifft man - wenn auch auf sehr geringen Niveau - häufiger als früher auf Betriebe, die von Frauen geleitet werden.

Diese Tendenz muss unbedingt verstärkt werden. Denn im Handwerk ist die Nachfolgefrage zu einem der beherrschenden Themen geworden. Angesichts der starken Alterskohorten, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen werden, sind viele Handwerksbetriebe dringend auf einen geeigneten Nachfolger oder eine Nachfolgerin angewiesen. In diesem Kontext richtet sich ein verstärktes Augenmerk auf Frauen.

In dieser Kurzstudie, die im Auftrag der Handwerkskammer Düsseldorf entstanden ist, soll genauer untersucht werden, welche Rolle Frauen derzeit als Inhaberinnen³ einnehmen und wie sich deren Zahl in den letzten Jahren verändert hat. Sodann wird gefragt, wie sich der dabei festgestellte relativ geringe Frauenanteil im Handwerk begründen lässt. Dies geschieht anhand einer Literaturanalyse. Auf dieser Grundlage werden zum Schluss einige Überlegungen präsentiert, wie sich Frauen verstärkt für Leitungsfunktionen im Handwerk gewinnen lassen. Zum Schluss werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

¹ Dieser Beitrag wurde als Kurzstudie im Auftrag der Handwerkskammer Düsseldorf erstellt.

² Im Rahmen dieser Kurzstudie wird bei den Handwerkszweigen der Begriff laut Anlage A der Handwerksordnung verwendet. Auf die Bildung einer weiblichen Form wird daher verzichtet.

³ Im Rahmen dieser Kurzstudie werden die Begriffe Inhaberin und Leiterin synonym verwendet.

2. Daten zu Inhaberinnen im Handwerk

Methodische Vorbemerkungen

Daten über Inhaberinnen im Handwerk lassen sich leider nicht aus der amtlichen Statistik gewinnen. Jedoch wird das Geschlecht in den Handwerkskammerverzeichnissen aufgeführt, sodass sich daraus Frauenanteile berechnen lassen.⁴ Die Handwerkskammer Düsseldorf weist in ihren Jahresberichten seit 2012 die Zahl und die Anteile der frauengeführten Betriebe detailliert aus.⁵ Dieser Zeitraum ist jedoch zu kurz, um daraus eine zeitliche Entwicklungstendenz ableiten zu können. Um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die Bedeutung der Frauen im Handwerk verändert hat, wurden die Daten der Handwerkszählung von 1995 herangezogen, in der sich auch Ergebnisse über das Geschlecht der Inhabenden finden. Zu beachten ist, dass die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar sind, da sie sich zum einen auf die Handwerkskammerverzeichnisse und zum anderen auf die Handwerkszählung beziehen.

2.1 Frauenanteile an den Inhabenden

Ende 2015 wurde im Kammerbezirk Düsseldorf etwa jeder vierte Betrieb von einer Frau geleitet (vgl. Abb. 1). Dabei unterscheidet sich der Frauenanteil zwischen den drei Handwerkssektoren erheblich. Bei den zulassungspflichtigen A-Handwerken beträgt er lediglich 18,3 %; in den B1-Handwerken ist der Anteil mit 20,1 % kaum höher. Ein anderes Bild zeigt sich im handwerksähnlichen Gewerbe. Hier werden über 40 % der Betriebe von einer Frau geleitet.

Absolut gesehen haben von den hier betrachteten fast 50.000 Betrieben der Handwerkskammer Düsseldorf etwa 12.100 eine Inhaberin. 4.800 kommen davon aus dem handwerksähnlichen Gewerbe, 4.200 aus den A-Handwerken und 3.100 aus den B1-Handwerken.

Mit dieser Größenordnung kann aber die Bedeutung von Frauen als Unternehmerinnen und Inhaberinnen von Handwerksbetrieben nur unzureichend beschrieben werden. In vielen Fällen gehört der Betrieb zwar formal dem Ehemann, die Frau spielt aber als mithelfende Familienangehörige bei der Betriebsführung eine entscheidende Rolle und trägt auch einen erheblichen Teil der Verantwortung. Leider liegt über diese Funktion der Frauen im Handwerk derzeit keine aktuelle Studie vor.⁶ Diese Untersuchung kann sich daher nur auf die Zahlen der Handwerkskammerverzeichnisse stützen.

Da über das Geschlecht der Inhabenden keine bundesweite Statistik vorliegt, lässt sich leider nicht feststellen, ob die Anteile der frauengeführten Betriebe im Kammerbezirk Düsseldorf positiv oder negativ aus dem Rahmen fallen. Zum Vergleich kann lediglich eine

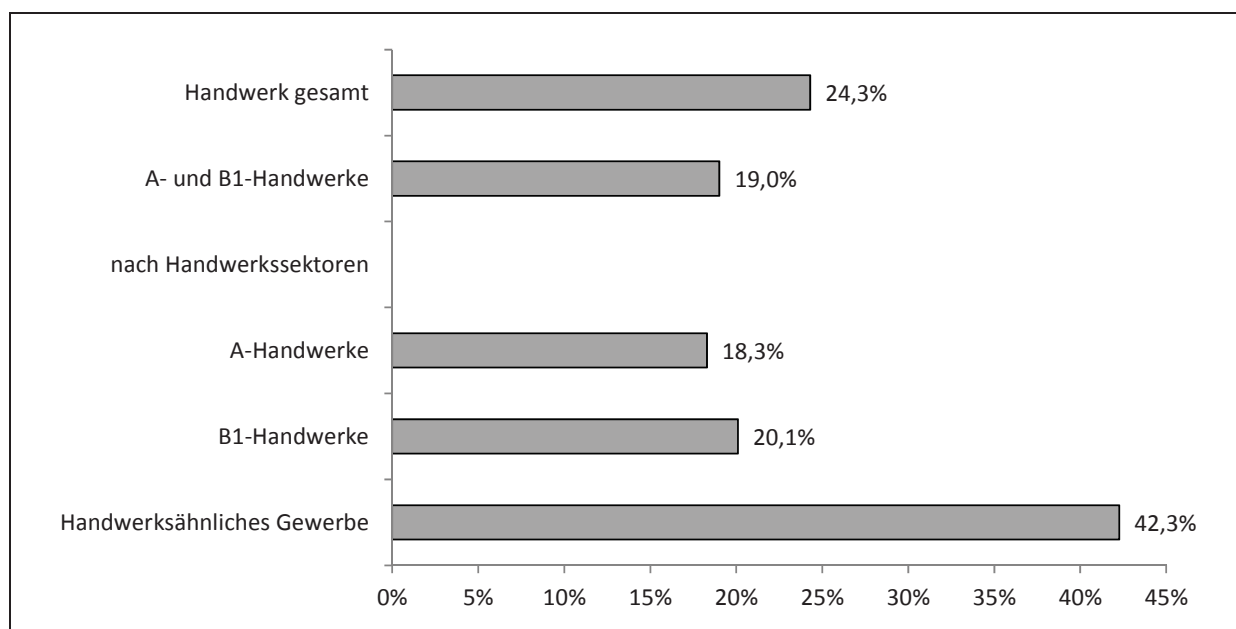
⁴ Hierbei bestehen jedoch teilweise Schwierigkeiten bei GbR und auch GmbHs. Die Handwerkskammer Düsseldorf verwendet daher für ihre Statistik nur diejenigen Betriebe, bei denen sich das Geschlecht des Inhabenden eindeutig identifizieren lässt.

⁵ Vgl. Handwerkskammer Düsseldorf (2015).

⁶ Einen gewissen Anhaltspunkt liefert die Studie von Zoch über „Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im deutschen Handwerk“, vgl. Zoch, B. (2010), Seite 30 ff.

jüngere Untersuchung aus Niedersachsen herangezogen werden. Dort war im Jahr 2013 der Frauenanteil leicht niedriger, was vor allem auf die niedrigere Frauenquote in zulassungspflichtigen Handwerken und im handwerksähnlichen Gewerbe zurückgeht.⁷ Die Differenzen fielen jedoch relativ gering aus.

Abb. 1: Anteil frauengeführter Betriebe Handwerkskammerbezirk Düsseldorf 2015



ifh Göttingen

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf 2016, eigene Berechnungen

Die unterschiedliche Frauenquote in den einzelnen Handwerkssektoren lässt sich in erster Linie auf die Zusammensetzung der Zweige zurückführen. Die B2-Handwerke werden im erheblichen Maß von Zweigen aus dem Dienstleistungssektor geprägt (z.B. Kosmetiker, Änderungsschneider), in denen Frauen seit jeher eine größere Rolle spielen.

Zur besseren Illustration werden die Top-Ten-Zweige in Bezug auf die frauengeführten Betriebe zum einen nach der absoluten Zahl, zum anderen nach dem Frauenanteil aufgelistet (vgl. Übersicht 1). Bei den absoluten Zahlen liegen die Kosmetiker vor den Friseuren an der Spitze. Über 6.500 der 12.100 Frauenbetriebe kommen aus diesen beiden Handwerkszweigen. Es zeigt sich, dass allein drei handwerksähnliche Gewerbe unter den ersten Zehn auftauchen. Beachtenswert ist, dass mit den Raumausstattern, den Fliesen-, Platten- und Mosaiklegern und dem Gewerk „Einbau von genormten Baufertigteilen“ drei Handwerkszweige aus dem Baugewerbe in dieser Rangliste auftauchen.

Bei einer prozentualen Betrachtung führen die Kosmetiker vor den Maßschneidern und den Friseuren die Rangliste an. Hier finden sich unter den Top-Ten nur Handwerkszweige, die dem Dienstleistungsgewerbe zuzurechnen sind. Die Anteile von frauengeführten Betrieben im Baugewerbe, im Kfz-Gewerbe und bei den Produzierenden Gewerben für den gewerblichen Bedarf fallen sehr gering aus (vgl. Tabelle A 1 im Anhang).

⁷ Vgl. Haverkamp, K. u. a. (2015), S. 101.

Zu ergänzen ist, dass in dieser Rangliste nur Gewerke mit mindestens 100 Betrieben aufgenommen worden sind. Bei den kleinsten Gewerken gibt es jedoch einige, die vollständig in weiblicher Hand sind. Zu erwähnen sind hier beispielsweise Stoffmaler, Modisten, Wachszieher bzw. Theaterkostümnäher (vgl. Tabelle A 2 und Tabelle A 3 im Anhang).

Übersicht 1: Top Ten der frauengeführten Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf - absolut und in % (2015)

Gewerbebezug	Anzahl frauengeführte Betriebe	Gewerbebezug	% frauengeführte Betriebe
Kosmetiker	3.472	Kosmetiker	94,4%
Friseure	3.276	Maßschneider	85,8%
Gebäudereiniger	1.405	Friseure	68,5%
Änderungsschneider	644	Änderungsschneider	67,5%
Fotografen	503	Gold- und Silberschmiede	48,2%
Maßschneider	387	Gebäudereiniger	44,9%
Raumausstatter	172	Textilreiniger	41,7%
Gold- und Silberschmiede	160	Fotografen	40,1%
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	151	Sattler und Feintäschner	34,5%
Einbau von genormten Baufertigteilen	150	Bestattungsgewerbe	30,0%

ifh Göttingen

Nur Gewerbebezüge mit mindestens 100 Betrieben

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf 2016, eigene Berechnungen

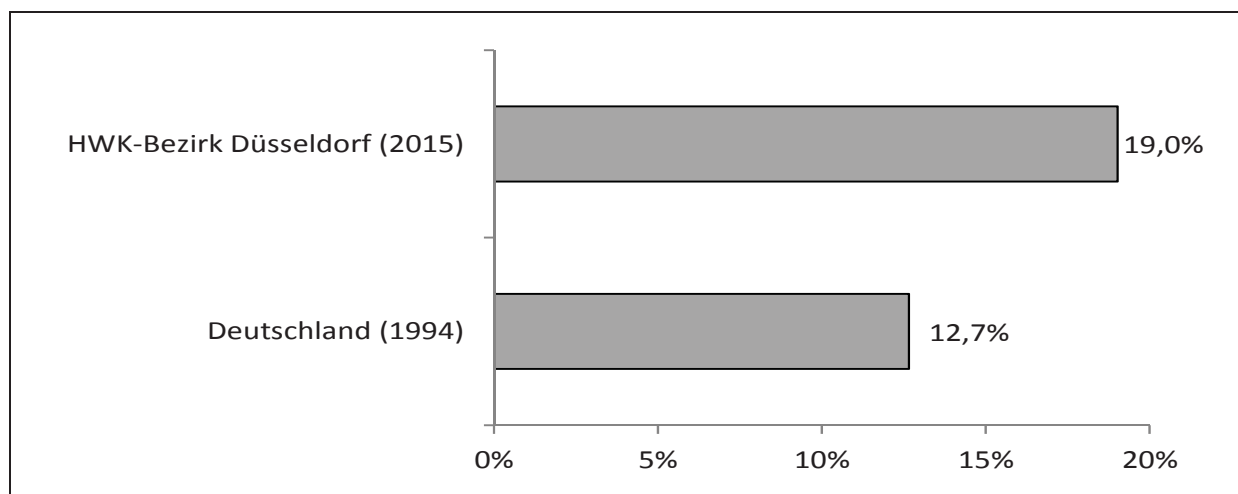
Während das gesamte Handwerk mit seinen 154 Zweigen relativ breit aufgestellt ist, konzentrieren sich frauengeführte Betriebe auf relativ wenige Zweige. Zwei Drittel aller Frauenbetriebe kommen aus den Top-Drei und 85 % aus den Top-Ten. Bei den von Männern geführten Betrieben lauten die entsprechenden Prozentangaben 28,4 % bzw. 63,3 %.

Wie bereits in den einleitenden Ausführungen dieses Kapitels erwähnt, gestaltet sich ein zeitlicher Vergleich und damit Aussagen darüber, wie sich der Frauenanteil verändert hat, äußerst schwierig.⁸ Für einen längerfristigen Vergleich bieten sich lediglich Daten der Handwerkszählung 1995, die sich allerdings auf das gesamte Bundesgebiet beziehen und nicht das handwerksähnliche Gewerbe einschließen, an. Das Ergebnis lässt sich dahingehend interpretieren, dass die Bedeutung der von Frauen geführten Betriebe im Handwerk zugenommen hat (vgl. Abb. 2). Wurden 1995 lediglich 12 % der Handwerks-

⁸ Daten der Handwerkskammer Düsseldorf liegen - wie oben erwähnt - nur für die letzten vier Jahre vor. Aber bereits im Zeitraum von 2012 bis 2015 hat sich der Frauenanteil an den Betrieben von 23,5 kontinuierlich auf 24,3 % erhöht. Dies verdeutlicht die zunehmende Bedeutung der von Frauen geführten Betriebe im Handwerk.

betriebe von einer Frau geleitet, sind es heute 19 %.⁹ Die Bedeutung der von Frauen geführten Betriebe im Handwerk hat demnach zugenommen.

Abb. 2: Anteil der von Frauen geführten Betriebe im Zeitvergleich



ifh Göttingen

Anmerkung: Nur A- und B1-Handwerke.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Handwerkszählung 1995, Handwerkskammer Düsseldorf 2016, eigene Berechnungen

Bei einer Differenzierung nach den verschiedenen Handwerkszweigen verbietet sich ein Blick auf die absoluten Werte, da die regionale Basis (zum einen Deutschland, zum anderen der Handwerkskammerbezirk Düsseldorf) nicht vergleichbar ist. Bei Betrachtung des prozentualen Anteils der von Frauen geführten Betriebe wird Folgendes deutlich (vgl. Abb. 3 und Übersicht 1):¹⁰

In der Spitze der Top-Ten-Zweige finden sich 1995 und 2015 die gleichen Zweige.¹¹

1995 wurden bundesweit nur in zwei Zweigen mehr als die Hälfte der Betriebe von einer Frau geleitet (im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf waren es 2015 vier Zweige).

Die Prozentwerte der von Frauen geführten Betriebe sind überall gestiegen. 1995 lagen nur acht Zweige über 10 %. 2015 hatte der Zweig auf dem zehnten Platz bereits einen Frauenanteil von 30 %.

Besonders zu beachten ist der Zuwachs bei den Gebäudereinigern. In diesem Zweig hat es durch die Einführung der Zulassungsfreiheit einen regelrechten Existenzgründungsboom gegeben,¹² der vor allem von Frauen genutzt worden ist. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass es in vielen Fällen zu einem Outsourcing gekommen ist. Vormalig abhängig

⁹ Der Wert für 2015 bezieht sich nur auf die A- und B1-Handwerke. Bei zusätzlicher Berücksichtigung der B2-Handwerke liegt der Prozentsatz, wie aus Abb. 1 hervorgeht, bei über 24 %.

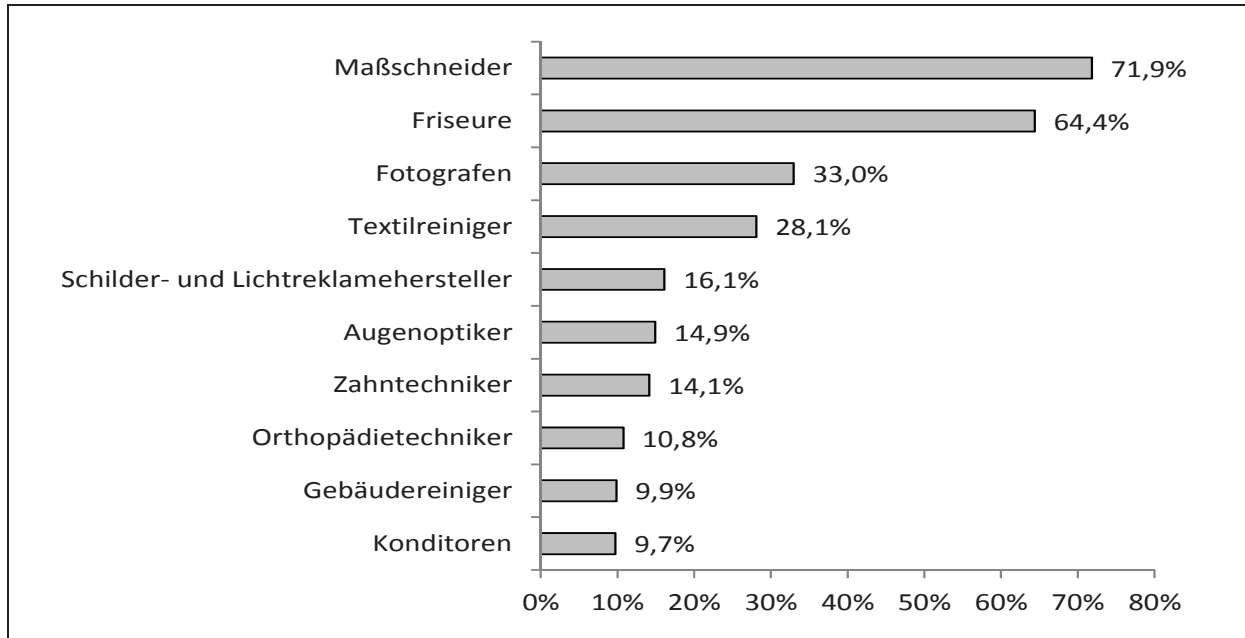
¹⁰ Die Werte für weitere ausgewählte Zweige finden sich in Tabelle A 4 im Anhang.

¹¹ Allerdings ohne B2-Handwerke, für die keine Daten vorliegen.

¹² Müller, K. (2015), S. 48.

Beschäftigte sind nun zunehmend als selbstständige Betriebsinhaber in der Gebäudereinigung tätig.

Abb. 3: Rangliste der von Frauen geführten Betriebe nach ausgewählten Gewerbebezweigen 1995 (Deutschland)



ifh Göttingen

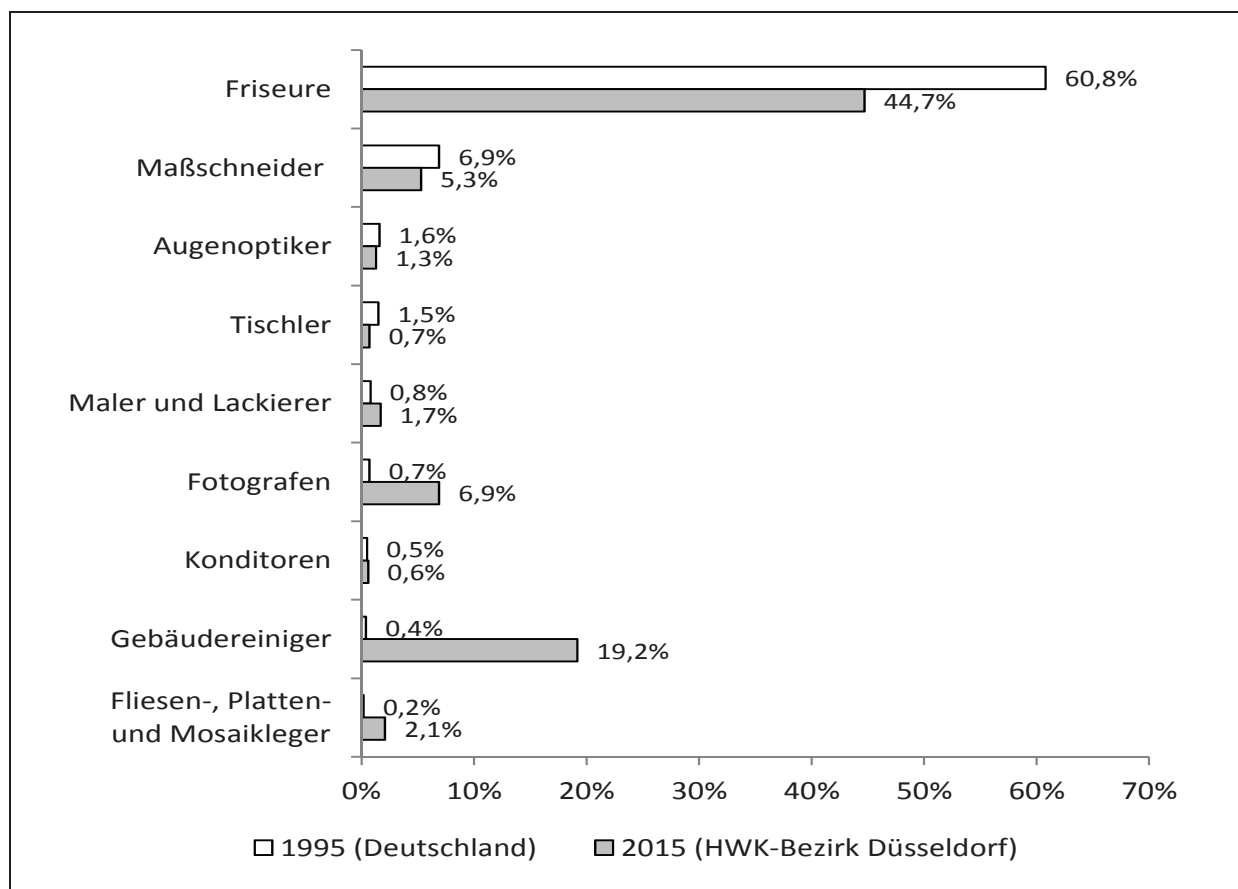
Anmerkung: Nur A- und B1-Handwerke.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Aus den bisherigen Ausführungen lässt sich schließen, dass die Konzentration der von Frauen geführten Betriebe auf wenige Gewerbebezweige etwas nachgelassen hat. Dies wird auch aus Abb. 4 deutlich. 1995 gehörten über 60 % der von Frauen geführten Betriebe dem Friseurhandwerk an. 20 Jahre später waren es „nur“ noch 44 %. Zurückgegangen ist auch die Bedeutung der Maßschneider, Augenoptiker und Tischler. Gewachsen ist dagegen die Bedeutung der Gebäudereiniger.¹³ Dies gilt auch - wenn auch weniger stark - für die Fliesen-, Platten- und Mosaikleger. An dem in diesem Gewerbebezweig erfolgten Gründungsboom nach Einführung der Zulassungsfreiheit waren also auch Frauen - wenn auch in geringem Ausmaß - beteiligt. Gestiegen ist schließlich die relative Bedeutung des Fotografenhandwerks.

¹³ Die Gründe hierfür wurden bereits dargelegt.

Abb. 4: Anteile an allen von Frauen geführten Betrieben in ausgewählten Gewerbebezweigen (alle von Frauen geführten Betriebe = 100)



ifh Göttingen

Anmerkung: Ausgewählte A- und B1-Handwerke.

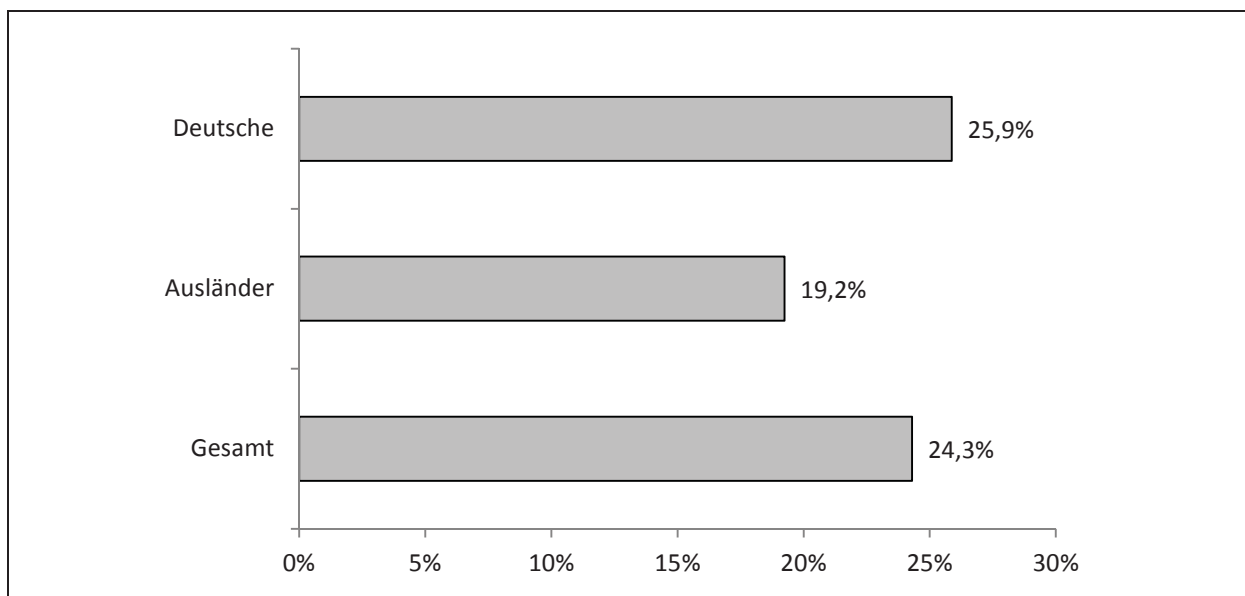
Quelle: Statistisches Bundesamt: Handwerkszählung 1995, Handwerkskammer Düsseldorf (2016), eigene Berechnungen

2.2 Von Frauen geführte Betriebe nach Nationalität

Angesichts der Aktualität wird auch untersucht, wie hoch der Frauenanteil der von Ausländern geführten Betriebe ist. Auch hierzu kann die Handwerkskammer Düsseldorf Daten zur Verfügung stellen. Aus Abb. 5 wird deutlich, dass der Frauenanteil bei den ausländischen Betrieben mit 19,2 % geringer im Vergleich zu den von Deutschen geführten Betrieben liegt (25,9 %).¹⁴ Absolut gesehen werden etwa 2.300 von über 12.000 „Ausländerbetrieben“ von einer Frau geleitet.

Leider lassen sich die Daten der Kammer nicht nach einzelnen Gewerbebezweigen differenzieren. Jedoch dürfte der geringere Frauenanteil bei den ausländischen Betrieben vor allem darauf zurückzuführen sein, dass Ausländer relativ häufig in baunahen Gewerbebezweigen, die eher männerdominiert sind, gründen. Die frauendominierten Zweige im Dienstleistungssektor liegen dagegen weniger im Blickfeld der meisten Ausländer.¹⁵

Abb. 5: Anteil der von Frauen geführten Betriebe nach Nationalität Handwerkskammerbezirk Düsseldorf 2015



ifh Göttingen

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf (2016), eigene Berechnungen

Die Statistik der Handwerkskammer Düsseldorf bietet jedoch eine Differenzierung nach Herkunftsländern. Dabei zeigen sich erstaunliche Unterschiede. Die meisten „Ausländerbetriebe“ gehören polnischen Staatsbürgerinnen (knapp 600). Danach folgen Betriebe, deren Inhaberinnen türkischer oder griechischer Nationalität sind (vgl. Tabelle 1).

Trotz der absolut gesehen sehr vielen „Frauenbetriebe“ von polnischen Staatsbürgern haben bei dieser Nationalität die Frauen nur einen Anteil von 11,4 %. Ähnliches gilt für die EU-B Beitrittsstaaten der letzten Jahre: Rumänien und Bulgarien. Relativ viele Frauen finden sich

¹⁴ Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich in einer Studie über das niedersächsische Handwerk, vgl. Haverkamp, K. u. a. (2015), S. 119.

¹⁵ Handwerkskammer Düsseldorf (2016).

dagegen bei Betriebsinhabenden mit griechischer, türkischer, russischer, ukrainischer oder niederländischer Staatsbürgerschaft.

Die großen Differenzen in der Frauenquote dürften primär dadurch bedingt sein, dass die einzelnen Nationalitäten in verschiedenen Bereichen des Handwerks einen Betrieb gegründet haben.¹⁶ So haben Nationalitäten mit geringem Anteil von weiblichen Inhabenden ihre Betriebe primär im Ausbaugewerbe (Polen beispielsweise zu 78 %). Nationalitäten mit hohem Frauenanteil sind dagegen eher in Dienstleistungshandwerken für den privaten Bedarf tätig. Die von Türken geleiteten Betriebe gehören beispielsweise zu über 50 % dieser Gewerbegruppe an. Zu einem erheblichen Teil dürfte es sich dabei um Schneider (Maßschneider und Änderungsschneider) handeln. Ähnliches gilt für die Griechen, Russen und Ukrainer.

Tabelle 1: Nationalitäten der Inhabenden im Handwerk sowie Frauenanteile Handwerkskammerbezirk Düsseldorf 2015

Nationalität	Inhaber gesamt	Inhaber weiblich	Frauenanteil
Ukraine	92	62	67,4%
Russische Föderation	101	58	57,4%
Griechenland	438	176	40,2%
Türkei	1.341	386	28,8%
Niederlande	210	60	28,6%
Kroatien	256	56	21,9%
Italien	664	145	21,8%
Ausländer insgesamt	11.878	2.285	19,2%
Bosnien und Herzegowina	197	31	15,7%
Rumänien	869	135	15,5%
Bulgarien	305	45	14,8%
Polen	5.219	596	11,4%

ifh Göttingen

Nur Nationalitäten mit mehr als 30 von Frauen geführten Betrieben

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf 2016, eigene Berechnungen

2.3 Weitere Charakteristika von Inhaberinnen im Handwerk

Informationen über die **Qualifikation** von Frauen im Handwerk liegen nur aus einer Befragung von Gründerinnen vor. Danach haben Männer eine höhere handwerksspezifische Qualifikation als Frauen,¹⁷ was sicher darauf zurückzuführen ist, dass viele frauendominierte Handwerke nicht der Meisterpflicht unterliegen (B1- und B2-Handwerke). Frauen nehmen relativ häufig die Altgesellenregelung in Anspruch.¹⁸ Zu beachten ist auch, dass Frauen vergleichsweise oft nicht handwerksspezifische Qualifikationen, wie zum Beispiel einen IHK-

¹⁶ Diese Angaben beziehen sich auf alle „Ausländerbetriebe“, also nicht nur die von Frauen geleiteten.

¹⁷ Haverkamp, K. u. a. (2015).

¹⁸ Haverkamp, K. u. a. (2015), S. 123.

Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung vorweisen. Auch ist bei Frauen der Anteil derjenigen größer, die über keinerlei Qualifikation bei der Gründung ihres Handwerksbetriebes verfügen, was vor allem für das Gebäudereinigerhandwerk zutrifft.

Die wichtigsten handwerksspezifischen Qualifikationen stellen die **Gesellen-** und die **Meisterprüfung** dar. Dort ist der Frauenanteil unterschiedlich hoch. Während der Frauenanteil bei den bestandeneren Gesellenprüfungen bundesweit knapp 25 % beträgt und damit ähnlich hoch ist wie bei den Inhaberinnen,¹⁹ liegt der Frauenanteil bei den Meisterprüfungen mit etwa 18 % deutlich niedriger. Beachtenswert ist jedoch, dass der Frauenanteil an den Meisterprüfungen in den letzten Jahren deutlich von 11 % (1995) auf 17 % (2015) gestiegen ist. Dies liegt aber nicht daran, dass sehr viel mehr Frauen eine Meisterprüfung ablegen, sondern daran, dass die Zahl der die Meisterprüfung ablegenden Männer deutlich gefallen ist.²⁰ Seit wenigen Jahren ist der Frauenanteil allerdings wieder rückläufig. Verantwortlich hierfür ist, dass die Zahl der Frauen, die eine Meisterprüfung bei den Friseuren belegen, seit 2010 um fast 40 % gefallen ist (bundesweit von 3.061 auf 1.876 in 2015). Aber noch immer wird jede zweite Meisterprüfung im Friseurhandwerk abgelegt (2015). 2010 waren es allerdings noch 65 %. In den übrigen Berufen hat insgesamt die Zahl der Jungmeisterinnen zugenommen (von 1.650 in 2010 auf 1.860 in 2015).

Über die **Größe** der von Frauen geführten **Betriebe** liegen keine aktuellen Erkenntnisse vor.²¹ Betrachtet man jedoch die Gründungssituation, wird deutlich, dass der Frauenanteil bei kleineren Gründungsvorhaben erheblich höher als bei größeren ausfällt.²² So werden beispielsweise Gründungen von Ein-Personen-Unternehmen im Handwerk zu 30 % von Frauen vorgenommen. Bei den 2 - 4 Personen sind es lediglich 24 % und bei den noch größeren Gründungsvorhaben weniger als 17 %.

Indirekt lässt sich auch deshalb auf eine geringe Größe der frauengeführten Betriebe schließen, weil ein Großteil der Betriebe in den frauendominierten Zweigen unter 17.501 Euro Jahresumsatz erwirtschaftet und damit nicht umsatzsteuerpflichtig ist. Betrachtet man beispielsweise die Maßschneider, sind 70 % der Betriebe unter der Umsatzsteuergrenze. Im Gebäudereinigerhandwerk sind es 46 %, bei den Fotografen 41 %, den Kosmetikern 37 %, und den Friseuren 32 %.²³ Die frauendominierten Berufe weisen auch einen hohen Anteil an Soloselbstständigen auf.

Ein wichtiger Grund für die geringere Betriebsgröße liegt darin, dass Frauen meist vorsichtiger starten. Dies hat zur Folge, dass häufig keine Fremdkredite nötig sind. In diesen

¹⁹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine Gesellenprüfung auch in Berufen abgelegt werden kann, in denen keine Meisterprüfung im Handwerk möglich ist (z.B. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Bürokauffrau im Handwerk). Berücksichtigt man nur die gewerblich-technischen Berufe, ist der Unterschied beim Frauenanteil zwischen Gesellen- und Meisterprüfung gering, vgl. Haverkamp u. a. (2015), S. 92.

²⁰ Haverkamp, K. u. a. (2015), S. 155.

²¹ Letztmalig gab es eine entsprechende Auswertung in der Handwerkszählung 1995. Damals waren Frauen vor allem in Kleinstbetrieben als Inhaberinnen tätig. Dort lag der Frauenanteil bei 15,2 %, bei den Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten war er mit 7,2 % weniger als halb so hoch, vgl. Haverkamp u. a. (2015), S. 159.

²² Müller, K. (2014), S. 141.

²³ Müller, K. und Vogt, N. (2014), S. 154 f.

Fällen entfällt das Finanzierungsproblem, was sonst für Frauen oft eine größere Hürde als für Männer darstellt (vgl. Kapitel 3).

Mit den kleineren Gründungsvorhaben in Zusammenhang steht, dass Frauen eher im Neben- als im Haupterwerb gründen. Bei **Nebenerwerbsgründungen** liegt beispielsweise die Frauenquote bei einem Drittel, bei Gründungen im Haupterwerb dagegen nur bei etwa 25 %. Hierbei handelt es sich meist um Teilzeit-Selbstständige.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es, dass die Frauenquote bei **Übernahmen** etwas höher als bei Neugründungen ausfällt. Bei Übernahmen handelt es sich nämlich in der Regel um größere Betriebe als bei Neugründungen.²⁴ Möglicherweise liegt dies daran, dass Frauen risikoaverser sind²⁵ und deshalb eine Übernahme einer Neugründung vorziehen. Ein anderer Erklärungsansatz liegt daran, dass Töchter häufiger einen elterlichen Betrieb übernehmen. Dies geschieht dann auch häufig in männerdominierten Berufen.²⁶

2.4 Vergleich zur Gesamtwirtschaft

Ein Vergleich des Anteils der Inhaberinnen von Handwerk und Gesamtwirtschaft ist nicht ohne weiteres möglich, da eine einheitliche Datenquelle fehlt.²⁷ Außerdem liegen gesamtwirtschaftliche Daten nur bundesweit und nicht für den Bezirk Düsseldorf vor.

Trotzdem lohnt ein Vergleich. Die Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft sind so groß, dass die Aussage, dass die Frauenquote im Handwerk relativ gering ist, auf keinen Widerspruch stoßen dürfte. Während im Bezirk der Kammer Düsseldorf weniger als 25 % der Handwerksbetriebe von einer Frau geleitet werden, ist es in der Gesamtwirtschaft fast ein Drittel (vgl. Abb. 6).²⁸

²⁴ Müller, K. u. a. (2011), S. 101.

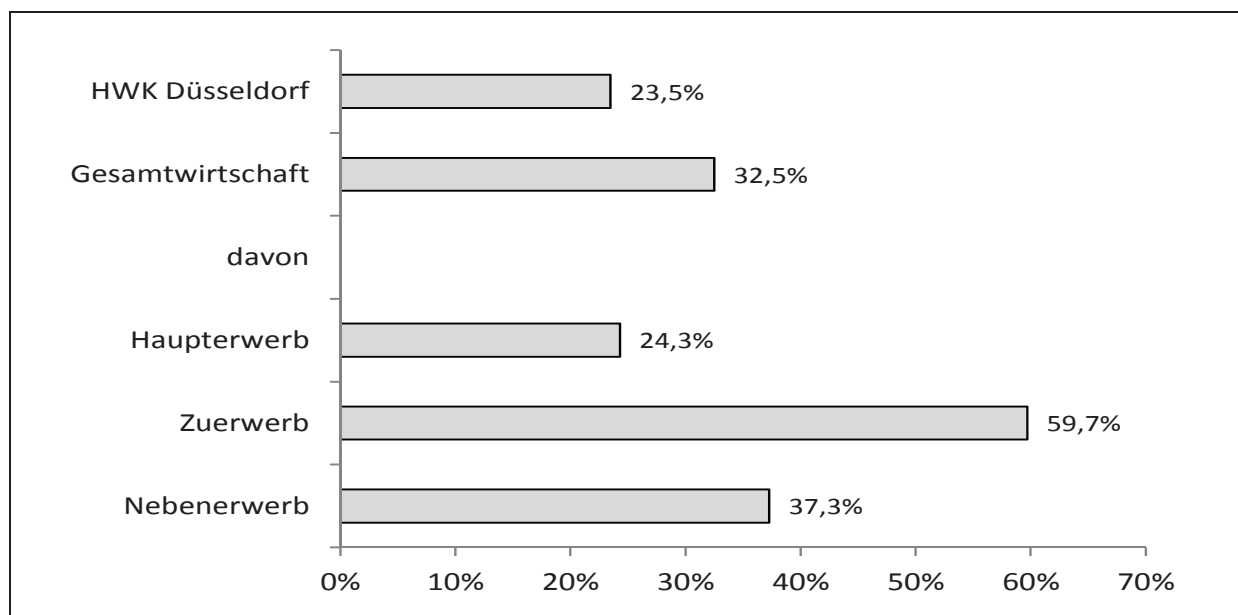
²⁵ FHM (2009), S. 17.

²⁶ FHM (2009).

²⁷ Daten für die Gesamtwirtschaft stützen sich meist auf den Mikrozensus oder die Gewerbeanmeldestatistik, Vgl. Müller, K. u. a. (2011), S. 13.

²⁸ Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2012, da für die Gesamtwirtschaft keine neueren Daten zur Verfügung stehen.

Abb. 6: Anteil von Frauen geführten Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf und in der Gesamtwirtschaft 2012



ifh Göttingen

Quellen: Handwerkskammer Düsseldorf; Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013), eigene Berechnungen

Die Gründe für die geringere Bedeutung der selbstständigen Frauen im Handwerk dürften vor allem darin begründet sein, dass zum Handwerk in der Mehrzahl Branchen gehören, die männerdominiert sind. Selbstständige Frauen sind vornehmlich im Dienstleistungsgewerbe und hier insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung sowie Sozialversicherung tätig.²⁹ Dies sind jedoch Bereiche, in denen das Handwerk unterrepräsentiert oder gar nicht präsent ist.

Für die Gesamtwirtschaft kann ergänzend nach Haupterwerb, Zuerwerb³⁰ und Nebenerwerb³¹ differenziert werden.³² Aus Abb. 6 wird deutlich, dass der Frauenanteil vor allem bei Selbstständigen im Zuerwerb relativ hoch ausfällt.³³ Insgesamt üben anteilmäßig erheblich mehr Frauen als Männer diese Art der Selbstständigkeit aus.³⁴ Der Frauenanteil bei den Nebenerwerbsselbstständigen übertrifft ebenfalls das Gesamtergebnis. Dagegen ist der Frauenanteil an den Selbstständigen im Haupterwerb erheblich niedriger. Dieser liegt etwa in Höhe des Handwerksanteils. Dies weist auf ein unterschiedliches Gründungsverhalten von Männern und Frauen hin.

²⁹ Müller, K. u. a. (2011), FHM (2009).

³⁰ Einzige Erwerbstätigkeit, jedoch in Teilzeit, vgl. Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013), S.4.

³¹ Zweite Erwerbstätigkeit neben einer ersten Erwerbstätigkeit (auch in Teilzeit).

³² Für das Handwerk ist dies leider nicht möglich.

³³ Deren Zahl ist zudem - wie auch bei den weiblichen Nebenerwerbsselbstständigen - in den letzten Jahren relativ stark gestiegen, vgl. Buddensiek, M. und Piorkowsky, M.-B. (2013).

³⁴ Haverkamp, K. u. a. (2015), S. 126.

Betrachtet man die Entwicklung der letzten Jahre, so haben Frauen vor allem eine Selbstständigkeit im Neben- und Zuerwerb aufgenommen.³⁵ Dies hat zur Konsequenz, dass die Einkommen der weiblichen Selbstständigen relativ gering ausfallen. Ihre Betriebe haben meist keine Beschäftigten. In den letzten vier Jahren hat sich allerdings die Zahl der selbstständigen Frauen im Haupterwerb besser als bei den Männern entwickelt.

³⁵ Haverkamp, K. u. a. (2015), S. 129.

3. Gründe für den geringeren Frauenanteil

Zur Erklärung der Diskrepanz zwischen Frauen und Männern in der Selbstständigkeit lassen sich mehrere potenziell einflussnehmende Faktoren finden, die im Folgenden diskutiert werden. Zu beachten ist, dass diese Faktoren in der Regel nicht nur speziell für das Handwerk gelten, sondern sich auf die gesamte Wirtschaft beziehen.

Wie bereits gezeigt wurde, ist der Frauenanteil in der Gesamtwirtschaft überwiegend im Zu- und Nebenerwerb relativ hoch. Ein Grund liegt hier an der Motivation vieler Frauen, mithilfe der Teilselbstständigkeit das Familieneinkommen aufzubessern. Laut Müller und Vogt (2014) suchen Frauen häufig Tätigkeiten auf Teilzeitbasis, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Nach einem Bericht des IW Köln (2010) präferieren Frauen relativ häufig eine selbstständige Tätigkeit mit überschaubarer Belastung, um einen gewissen Freiraum für die Familie zu erreichen. Unter diesem Gesichtspunkt könnten größere Gründungsvorhaben aufgrund ihrer mangelnden Flexibilität weniger attraktiv wirken. Auch Isfan (2002) hob die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als entscheidendes Kriterium für Frauen hervor, den Weg in die Selbstständigkeit zu suchen.

Dies ist auch ein Grund, weshalb Frauen eine Selbstständigkeit nicht immer langfristig anlegen.³⁶ Häufig pendeln sie in ihren Lebensphasen zwischen den verschiedenen Formen einer Erwerbstätigkeit oder zwischen familiären und beruflichen Zeiten.

Die KfW Bankengruppe untersuchte 2009 Unterschiede in den Persönlichkeitseigenschaften von Gründern und Gründerinnen. Zwar war die Diskrepanz zwischen Gründern und Gründerinnen deutlich geringer als jene zwischen Gründer/innen und Nichtgründer/innen, einige Unterschiede konnten dennoch festgestellt werden. Männer gaben eine deutliche höhere Bereitschaft an, für ihr berufliches Weiterkommen überdurchschnittlichen Einsatz zu zeigen. Dies deckt sich mit Erkenntnissen des KfW Economic Research (2014), laut denen Männer im Vollerwerb nach Start ihres Projekts deutlich mehr Zeit investierten (53 Stunden pro Woche gegenüber 42 Stunden bei Frauen). Die Gründe hierfür sind zwar nicht eindeutig ermittelt, spekulativ könnte dies jedoch unter anderem an zusätzlichen familiären Aufgaben oder an einer anderen Wachstumsstrategie von frauengeführten Betrieben liegen.³⁷

Weitere geschlechtsspezifische Verhaltensunterschiede könnten aus unterschiedlicher Einschätzung wirtschaftlicher (z.B. Kreditbewilligung von Banken), gesellschaftlicher (z.B. Kundenakzeptanz) und politischer Rahmenbedingungen (z.B. Bürokratiebelastung) resultieren. Gründende nehmen diese durchschnittlich positiver auf und weisen zudem dem Unternehmerprestige im Schnitt einen höheren Wert zu.³⁸ Sollten Frauen also die Voraussetzungen für ein Gründungsprojekt im Schnitt weniger positiv wahrnehmen, könnte sich dies signifikant auf ihre Gründungsneigung auswirken. Nach Köllinger u. a. (2008) sowie Langowitz und Minitti (2007) schätzen Frauen ihr Gründungsumfeld weniger positiv ein und haben außerdem ein durchschnittlich nicht so stark ausgeprägtes Selbstvertrauen. Furdas und Kohn (2009) bestätigen die Bedeutung soziodemografischer und persönlicher Eigenschaften auf die Gründungswahrscheinlichkeit. Eine stärker ausgeprägte

³⁶ Kay, R. (2015).

³⁷ KfW Economic Research (2014).

³⁸ KfW Bankengruppe (2009).

Leistungsbereitschaft sowie eine höhere Risikofreude wirken sich demnach positiv auf die Gründungswahrscheinlichkeit bei Männern aus. Vergleicht man hingegen Gründerinnen und Nichtgründerinnen, so scheint Risikofreude als Persönlichkeitseigenschaft keinen signifikanten Einfluss auf die Gründungswahrscheinlichkeit zu haben. Auch die geringer ausgeprägte Leistungsbereitschaft wirke sich deutlich weniger stark aus. Dafür beeinflusse eine höhere Überzeugungskraft bei Frauen die Gründungswahrscheinlichkeit positiv, während sie bei Männern keinen Effekt zeige. Aus diesen Daten lässt sich vermuten, dass der Einfluss gewisser Persönlichkeitseigenschaften auf die Gründungswahrscheinlichkeit vom Geschlecht abhängig sein könnte.

Grundsätzlich scheint die höhere Risikoaversion bei Frauen einen erheblichen Einfluss auf das verschiedenartige Gründungsverhalten zu haben. Nach Berechnungen von Caliendo u. a. (2014) erklärt die geringere Bereitschaft, Risiken einzugehen, beinahe drei Viertel des Geschlechtergefälles. Die höhere Risikoaversion konnte in mehreren Untersuchungen festgestellt werden.³⁹ Nach Bönte und Piegeler (2013) haben Frauen zudem eine geringere Konkurrenzbereitschaft.

Caliendo u. a. (2014) deuten weiter die potenzielle Bedeutung nicht beobachtbarer Einflüsse wie Präferenzen, Diskriminierung oder Rollenbilder an. Laut ihrer Analyse wären die Geschlechtsunterschiede sogar größer, wenn Frauen im Fünf-Faktoren-Modell (Big Five)⁴⁰ äquivalent zu Männern abschneiden würden. Das Fünf-Faktoren-Modell beinhaltet die Persönlichkeitseigenschaften Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und emotionale Stabilität. Caliendo u. a. (2014) finden bei Extraversion und Offenheit für Erfahrung einen positiven Effekt auf die Eintrittswahrscheinlichkeit in die Selbstständigkeit. Laut Zhao und Seibert (2006) haben alle fünf Eigenschaften einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Unternehmer zu sein.

Die Fachhochschule des Mittelstandes (FHM) veröffentlichte 2009 eine Studie, in der Gründerinnen in Handwerksberufen bundesweit befragt wurden. Danach waren 41 % der Väter selbst Geselle oder Gesellin, 25 % verfügten über einen Meisterbrief. Darüber hinaus gaben 26 % der Gründerinnen an, dass ihre Mutter ebenfalls Gesellin sei. Diese Ergebnisse weisen auf die potenziell hohe Bedeutung von Vorbildern hin. 32 % der Befragten gaben an, in Teilzeit zu arbeiten, was laut den Autoren und Autorinnen möglicherweise an der konstitutiven Doppelbelastung und Vereinbarkeitsproblematik erwerbstätiger Frauen liegen könnte. Weiter glaubten 68 %, dass sie es bei der Vereinbarung von Familie und Beruf schwieriger hätten als männliche Mitbewerber. Nach Glasl (2003) gaben 56 % der damals befragten Geschäftsführerinnen die Doppelbelastung als spezifisches Problem an.

57 % der Gründerinnen glaubten, im Hinblick auf Kreditbewältigung größere Probleme zu haben. Möglicherweise seien Banken weniger gewillt, in kleinere Unternehmen zu investieren.

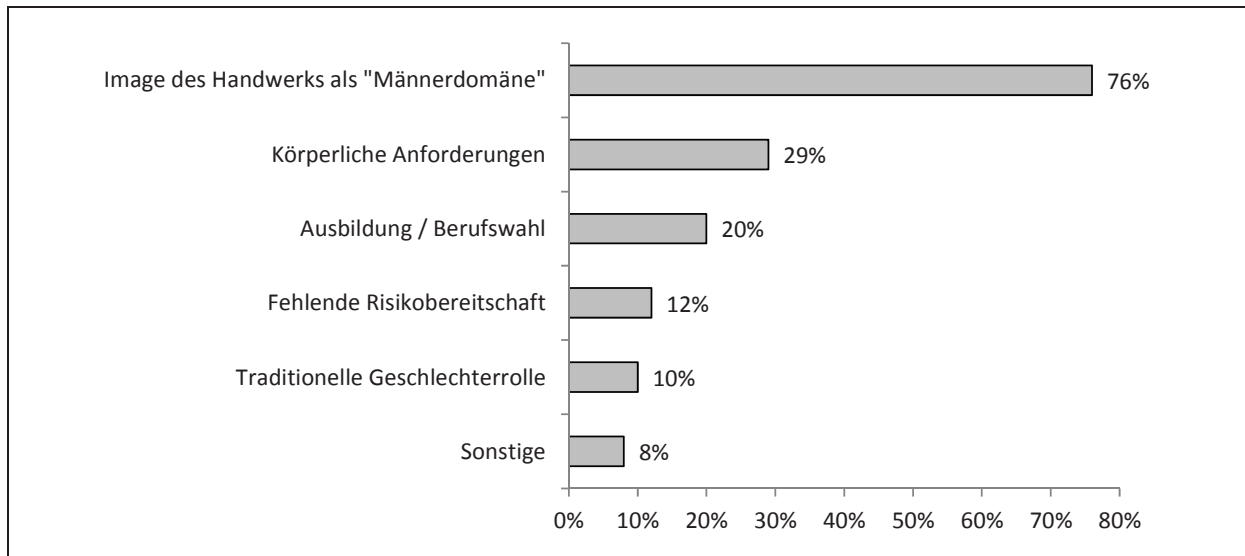
Bei einer Befragung von Betriebsberaterinnen und Betriebsberatern (53 der damals 54 Handwerkskammern nahmen an der Erhebung teil) gaben 76 % das „Image des Handwerks als Männerdomäne“ als wichtigsten Grund für die geringere Gründungstätigkeit von Frauen im Handwerk an (vgl. Abb. 7). Weitere oft genannte Hindernisse waren die

³⁹ Fossen, F. M. (2012); Verheul, I. u. a. (2012).

⁴⁰ Costa, P. T. Jr. und McCrae, R. R. (1992).

körperlichen Anforderungen, die Ausbildung/Berufswahl, fehlende Risikobereitschaft und traditionelle Geschlechterrollen.⁴¹

Abb. 7: Hindernisse für eine Selbstständigkeit von Frauen im Handwerk



ifh Göttingen

Anmerkung: Antworten auf die Frage „Was glauben Sie: Was sind die Gründe dafür, dass Frauen seltener im Handwerk gründen als Männer?“ Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: FHM 2009, S. 25

Bezüglich der **Unternehmensnachfolge** lassen sich spezifische Faktoren finden. Laut einer Studie aus Mecklenburg-Vorpommern gibt es weniger Frauen mit den geforderten technikhnen Ausbildungen oder Studienabschlüssen.⁴² Auch scheint das Geschlecht weiterhin einen Einfluss auf die Entscheidung der Übergeber zu haben. In einer Befragung von 1.200 Familienunternehmen präferierten 72,8 % der männlichen Unternehmer die Übergabe an einen Sohn, 27,2 % an eine Tochter. Bei Unternehmerinnen war das Verhältnis ausgeglichener. Hier entfielen 55,2 % auf die Übergabe an einen Sohn und 44,8 % auf die Übergabe an eine Tochter.⁴³ Auch Haubl und Daser (2006) stellen fest, dass Töchter gegenüber Söhnen häufig weniger stark präferiert werden. Volkmann und Limburg (2008) interviewten in einer qualitativen Studie zwanzig Nachfolgerinnen. Laut ihren Ausführungen sei es besonders problematisch, geeignete Unternehmen zu finden. Unzureichende Beratung und fehlende Angebote offizieller Stellen, die den Kompetenzen und Neigungen von Frauen entsprechen, seien die wichtigsten Hindernisse.

⁴¹ FHM (2009).

⁴² ATI Küste (2003).

⁴³ Schlömer-Laufen, N. und Kay, R. (2013).

4. Mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

Wie im vorherigen Kapitel herausgestellt, scheint die niedrigere Selbstständigkeit von Frauen im Handwerk durch unterschiedliche Faktoren bedingt zu sein. Daher ist es nicht sinnvoll, eine allumfassende Strategie zu suchen. Stattdessen bietet es sich an, unterschiedliche Ansatzpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils im Handwerk zu verfolgen. Im Folgenden werden einige Vorschläge herausgegriffen, die in der Literatur hervorgehoben worden sind. Dabei wird sich auf Maßnahmen beschränkt, die konkret die Erhöhung des Anteils von Unternehmerinnen im Handwerk zum Ziel haben. Nicht berücksichtigt werden Maßnahmen in der Berufsbildung zur Erhöhung der Zahl von weiblichen Auszubildenden im Handwerk.⁴⁴ Längerfristig dürften aber auch diese Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils eine große Bedeutung haben.

Haverkamp u. a. (2015) präsentieren eine Reihe nützlicher Vorschläge sowohl für das Handwerk als auch die Gesamtwirtschaft. Die Steigerung der Motivation zur Selbstständigkeit wird als ein zentraler Punkt aufgefasst. Insbesondere in männerdominierten Gewerken fehle es an Vorbildern. Eine Ausweitung der medialen Präsenz erfolgreicher Inhaberinnen oder Erfahrungsaustauschgruppen könnten hierbei helfen.

Die zweite große Handlungsempfehlung umfasst die Verbesserung der Beratung von Gründerinnen und Inhaberinnen. Eine notwendige Voraussetzung dafür sei die Sensibilisierung von Beratern und Beraterinnen für frauenspezifische Fragen. Dabei müssen insbesondere Themen, die besonders Frauen tangieren, Berücksichtigung finden (z.B. Seminar „Soziale Absicherung von Selbstständigen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen“). Weiter dürften Existenzgründerinnentage auf Interesse stoßen.

Handwerksspezifisch sollte darüber hinaus angestrebt werden, Inhaberinnen und Gründerinnen in Handwerksorganisationen stärker zu berücksichtigen. Aufgrund fehlender Repräsentation in Haupt- und Ehrenämtern stünden frauenspezifische Aspekte der Selbstständigkeit bislang nur unzureichend im Vordergrund. Konkret schlagen die Autoren und Autorinnen unter anderem eine geregelte Unterstützung der Regionalgruppen „Unternehmerfrauen im Handwerk“, feste Ansprechpartner/innen in den Handwerksorganisationen und Maßnahmen zur Erhöhung von Frauenanteilen in den Organen der Handwerkskammern vor.

Berücksichtigt man das unzureichende Interesse an technikhnen Ausbildungen oder Studienabschlüssen, bedarf es ebenfalls Förderaktivitäten. Aktionen wie der Girl's Day oder anderweitige MINT-Aktivitäten können dabei hilfreich sein.⁴⁵ Als relevante Strategien zur Förderung (weiblicher) Unternehmensübernahmen gibt die bga (2013) u.a. eine höhere Sozialisation, fachspezifische und emotionale Unterstützer/innen, Vernetzung und Vorbilder an. Um das gesamte Potenzial auszuschöpfen, sei zudem eine Sensibilisierung aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Übernahmeprozesses, Verbesserung der Rahmenbedingungen, zielgruppenspezifische Angebote und ein Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten hilfreich. Nach Fueglistaller u. a. (2008) sollte Beratung auch frauenspezifische Anforderungen wie soziale Strukturen und Erwartungen unterstützen.

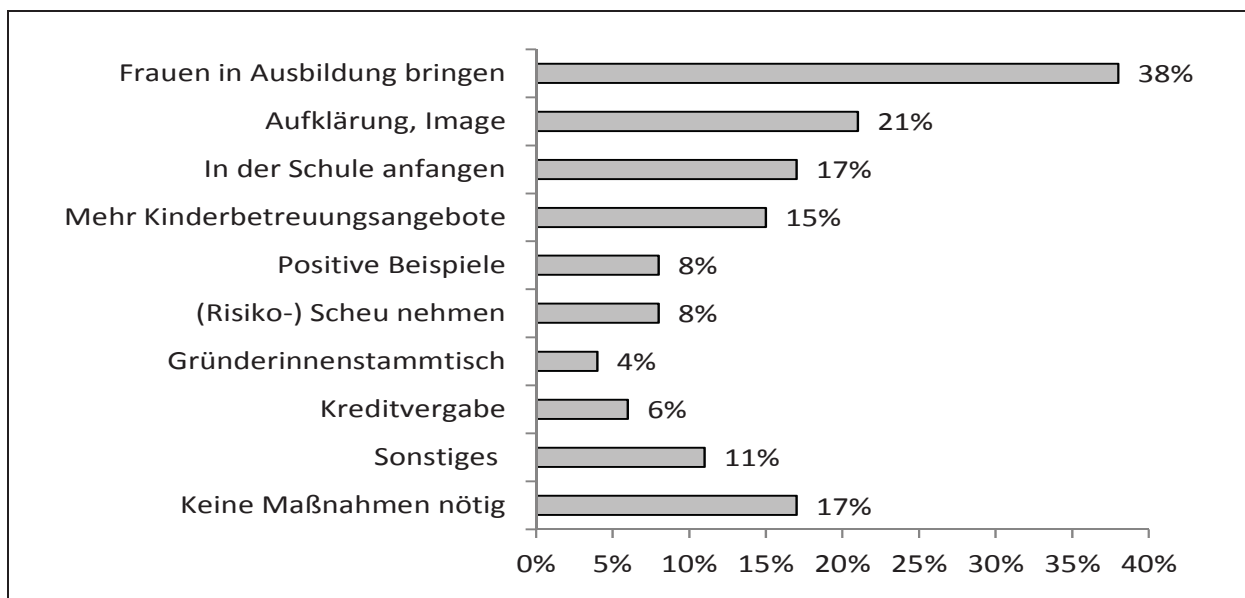
⁴⁴ Haverkamp, K. u. a. (2015).

⁴⁵ bga (2013).

Aus den Motiven von Gründerinnen in Handwerksbetrieben lassen sich weitere Rückschlüsse ziehen. Die häufigsten Motive waren in der schon erwähnten Befragung der FHM Selbstverwirklichung (37 %), Vorbilder (22 %) und Erfahrungen/Praktika (19 %).⁴⁶ Dementsprechend scheint es sinnvoll, an diesen Punkten anzusetzen und folglich Begeisterung für das Handwerk zu schaffen.

Laut Berater/innen der Handwerkskammern liegen die wirksamsten Maßnahmen zur Schaffung einer höheren Gründungsneigung von Frauen (vgl. Abb. 8) in einer stärkeren Ausbildung von Frauen in Handwerksberufen (38 %) und in zusätzlicher Ausbildung bzw. einer Stärkung des Images (21 %). Lediglich 17 % glauben, dass keine Maßnahmen nötig sind.⁴⁷ Laut dem Global Entrepreneurship Monitor (GEM) ließe sich die Gründungsaktivität stimulieren, wenn eine stärkere Motivierung gelänge.⁴⁸ Dies spricht erneut für eine genderspezifische, zielgruppenorientierte Existenzgründungsberatung.

Abb. 8: Mögliche Maßnahmen zur Erhöhung der Gründungsbereitschaft von Frauen im Handwerk



ifh Göttingen

Anmerkung: Antworten auf die Frage „Was glauben Sie als Experte: Was kann dafür getan werden, dass sich mehr Frauen im Handwerk gründen?“, Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: FHM 2009, S. 26

Nach der FHM-Studie „Gründerinnen im Handwerk“ (2009) müsse eine frauenspezifische Beratung auch die unterschiedliche Sozialisation beachten. Als Maßnahmen zur Erschließung weiteren Potenzials benötige es leicht zu erreichende Angebote für Gründungsinteressierte. Frauen im Handwerk sollten zudem sichtbarer gemacht werden, beispielsweise durch Medien, Ausstellungen und Referentinnen. Kooperationen mit Schulen seien dazu geeignet, potenzielle Zielgruppen früh zu sensibilisieren und neue Potenziale zu wecken. Legt man die oben dargestellten Verhaltensdifferenzen zugrunde, zeigt sie, dass es

⁴⁶ FHM (2009).

⁴⁷ ebd.

⁴⁸ Bonacker, M. u. a. (2002).

nicht ausreicht, an formalen Qualifikationen anzuknüpfen. Gründungsförderliche Eigenschaften haben ebenfalls einen hohen Einfluss und können durch Informations- und Netzwerkangebote gestärkt werden. Berücksichtigt man die pessimistischere Einschätzung von politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, erscheint es notwendig, auch das soziale Gründungsumfeld für Frauen zu verbessern. Darunter können auch Maßnahmen wie eine Sensibilisierung bezüglich des Berufsimages oder der Rollenbilder fallen.

Hinsichtlich einer Unternehmensnachfolge von Frauen stellt die bundesweite gründerinnenagentur (bga) in ihrem Paper „Unternehmensnachfolge durch Frauen in Deutschland - Daten und Fakten III“ (2013) Empfehlungen zur Förderung von Unternehmensnachfolgen durch Frauen dar. Wichtig seien unter anderem geeignete Betreuungsmodi bezüglich des Übernahmeprozesses. Ein Promotorenmodell,⁴⁹ kombiniert mit gendersensiblen Ansätzen, könne die Gründungsneigung verstärken. In einem solchen Prozess bietet ein Promotor oder eine Promotorin (z.B. Unternehmerberater/in) Beratung auf der Fach-, Prozess- oder Beziehungsebene an. Gerade Frauen seien besonders offen für derlei notwendige, unterstützende Beratung. Dem Bedarf nach Freiraum für die Familie könne beispielsweise durch ganztägige Kinderbetreuungsangebote entgegen gekommen werden. So kämen Frauen vermehrt für größere Unternehmen infrage. Auch lassen sich so eventuelle Ausfallzeiten reduzieren.⁵⁰ Starke Netzwerke wie der bga-Verbund können zudem Vorbild- und Mentoringunterstützung liefern.⁵¹

In ihrer Veröffentlichung zur Förderung der Unternehmensnachfolge geht die bga (2008) auf weitere, beachtenswerte Punkte ein. So sei nicht zu vernachlässigen, dass eine Sensibilisierung aller drei entscheidenden Akteure (Unternehmen, gründungsinteressierte Frau, Multiplikator/innen) bei einer Unternehmensübernahme notwendig ist. Als Multiplikator/innen werden in diesem Zusammenhang Personen und Institutionen erfasst, die in der Förderung, Beratung und Unterstützung von potentiellen Nachfolgerinnen integriert sind. Neben der vielzitierten zielgruppenspezifischen Beratung sollte man zudem potenzielle Kandidatinnen gezielt ansprechen und insbesondere das Instrument der Personalisierung stärker nutzen. Konkret sei es wichtig, erfolgreiche Nachfolgerinnen der relevanten Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Es gehe hierbei um die Schaffung von Identifikationsmöglichkeiten (Vorbildern) und um öffentliche Bewusstseins-schärfung. Erreicht werden könne dies unter anderem durch Broschüren, Vorträge, Flyer, Wanderausstellungen oder eine gute Internetpräsenz.

Schlussendlich ist auf die schlechte Datenlage bezüglich selbstständiger Frauen im Handwerk hinzuweisen. Die Handwerkskammer Düsseldorf veröffentlicht zwar seit 2012 als eine von wenigen Kammern in ihrem Jahresbericht Daten über Frauen als Inhaberinnen, weitere Auswertungen der Handwerkskammerverzeichnisse auch bundesweit wären jedoch möglich (Rechtsform, Eintragungsvoraussetzung). In erster Linie ist hier jedoch das Statistische Bundesamt gefordert. Dieses könnte die Informationen aus den Handwerkskammerverzeichnissen auch in der Handwerkszählung nach Gendergesichtspunkten auswerten.

⁴⁹ ATI Küste (2003).

⁵⁰ IW Köln (2010).

⁵¹ ebd.

Die schlechte Datenlage verhindert letztlich eine vollständige Analyse der Situation und steht folglich möglichen Problemlösungen im Weg. Im Hinblick auf die zunehmend an Bedeutung gewinnende Rolle der Frauen für Unternehmensübernahmen und Gründungen ist deshalb eine Intensivierung der Informationssammlung langfristig von hoher Wichtigkeit.

5. Zusammenfassung

Inhaberinnen sind im Handwerk noch unterrepräsentiert. Im Hinblick auf das Nachfolgedefizit sollte daher überlegt werden, wie Frauen stärker für eine berufliche Selbstständigkeit im Handwerk interessiert werden können. Hierfür musste zuerst eine Bestandsanalyse vorgenommen werden.

Derzeit wird etwa jeder vierte Betrieb im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf von einer Frau geleitet. Der Frauenanteil ist besonders in den zulassungsfreien Handwerkszweigen relativ hoch, wobei die frauengeführten Betriebe relativ stark auf wenige Handwerkszweige konzentriert sind. An der Spitze liegen die Kosmetiker, gefolgt von den Friseuren. Im Baugewerbe ist der Frauenanteil weiterhin sehr niedrig.

In den letzten Jahren hat sich fast in allen Branchen der Frauenanteil erhöht. Dabei hat sich die Konzentration auf wenige Gewerke etwas verringert, die berufliche Segregation also nachgelassen. Diese liegt aber immer noch deutlich höher als bei den männlichen Betriebsinhabern.

Bei den Ausländern ist die Frauenquote geringer als bei den von deutschen Staatsbürgern geführten Betrieben. Dies liegt aber primär daran, dass Ausländer vergleichsweise häufig einen Handwerksbetrieb im männerdominierten Bausektor gründen (vor allem Polen). Bei den Nationalitäten, die sich eher in den Dienstleistungshandwerken für den privaten Bedarf selbstständig machen, ist der Frauenanteil deutlich höher.

Darüber hinaus stehen Frauen eher kleineren Betrieben vor und üben ihre Selbstständigkeit relativ häufig in Teilzeit oder im Nebenerwerb aus. So können Beruf und Familie einerseits besser miteinander vereinbart werden; andererseits fällt das Einkommen geringer aus. Frauen weisen insgesamt ein geringeres Qualifikationsniveau auf, was damit zusammenhängen dürfte, dass frauendominierte Zweige häufig zulassungsfrei sind.

Gegenüber der Gesamtwirtschaft liegt der Frauenanteil im Handwerk zurück. Dies ist primär auf die Wirtschaftszweigstruktur des Handwerks zurückzuführen. Das Handwerk gehört in starkem Ausmaß dem Baugewerbe an; Frauen gründen aber vor allem im Dienstleistungssektor.

Hiermit sind bereits wichtige Gründe für die geschlechtsspezifischen Differenzen im Gründungsverhalten angeführt. Der Hauptunterschied dürfte jedoch - legt man die vorliegende Literatur zugrunde - in der geringeren Risikobereitschaft von Frauen liegen. Frauen gründen sehr viel vorsichtiger, wobei sie viel häufiger als Männer eine Doppelbelastung von Familie und Beruf auf sich nehmen. Hier kommt den traditionellen Rollenbildern immer noch ein hoher Stellenwert zu. So zeichnen Männer häufig eine höhere berufliche Leistungsbereitschaft und ein stärkeres Selbstvertrauen aus, was ihnen den Weg in eine erfolgreiche Selbstständigkeit erleichtert.

Vor allem bei Übergaben wird das Rollenverhalten inzwischen häufiger durchbrochen. Insbesondere dann, wenn kein Sohn vorhanden ist oder nicht in Betracht kommt, übernehmen Töchter immer häufiger Handwerksbetriebe. Dies gilt auch für männerdominierten Berufe.

Aufgrund der Charakteristika von Inhaberinnen im Handwerk und den Gründen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Gründungsverhalten lassen sich Maßnahmen

aufzeigen, wie Frauen vermehrt für eine Selbstständigkeit im Handwerk interessiert werden können. In erster Linie sind die Rollenbilder aufzubrechen, um zu zeigen, dass im „männerdominierten Handwerk“ auch Inhaberinnen Erfolg haben können. Hierfür ist eine breite Palette von Maßnahmen möglich. Diese fangen bei den richtigen Bildern in den Handwerkspublikationen an (warum bspw. bei Bildern über männerdominierte Berufen nicht mal Frauen zeigen?), gehen über eine Artikelserie „Erfolgreiche Frauen im Handwerk“ bis zur Auszeichnung der „Gründerin des Jahres“.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Frauen oft anders gründen (eher kleiner, im Nebenerwerb bzw. in Teilzeit). Hier bedarf es besonderer Informationsangebote, die auf die damit verbundenen Fragen eingehen. Berater und Beraterinnen sind hierfür zu sensibilisieren.

Als Letztes ist eine Vernetzung zu fördern. Für viele Frauen ist es wichtig, dass sie keine Einzelkämpferinnen sind. Ein „Chefinnenfrühstück“ kann hier beispielsweise den notwendigen Rückhalt bieten.

Wenn die Handwerksorganisationen noch stärker als bisher diese Aspekte bei ihren Aktivitäten berücksichtigen, sollte es gelingen, den Frauenanteil im Handwerk weiter zu erhöhen. Aber so kann nicht nur den Herausforderungen des demografischen Wandels besser begegnet werden, ebenso können der partizipative Führungsstil und die hohe soziale Kompetenz von Frauen positive Auswirkungen auf die Führungskultur im Handwerk haben. Hiervon kann das gesamte Handwerk profitieren.

6. Anhang

Tabelle A 1: Anteil frauengeführter Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf in den A-Handwerken (2015)

	Tätige Inhaber und Mitinhaber	dar. Weiblich	Frauen- anteil
Friseure	4.784	3.276	68,5
Hörgeräteakustiker	56	21	37,5
Konditoren	157	46	29,3
Orthopädietechniker	41	10	24,4
Augenoptiker	446	95	21,3
Gerüstbauer	71	10	14,1
Bäcker	309	38	12,3
Zahntechniker	446	54	12,1
Ofen- und Luftheizungsbauer	37	4	10,8
Steinmetzen und Steinbildhauer	236	22	9,3
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer	65	6	9,2
Fleischer	362	32	8,8
Straßenbauer	171	14	8,2
Zweiradmechaniker	203	15	7,4
Orthopädienschuhmacher	116	8	6,9
Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik	15	1	6,7
Kälteanlagenbauer	95	6	6,3
Glaser	112	6	5,4
Maler und Lackierer	2.402	121	5,0
Büchsenmacher	20	1	5,0
Feinwerkmechaniker	283	14	4,9
Kraftfahrzeugtechniker	2.103	99	4,7
Metallbauer	833	36	4,3
Landmaschinenmechaniker	106	4	3,8
Karosserie- und Fahrzeugbauer	198	7	3,5
Maurer und Betonbauer	1.208	42	3,5
Tischler	1.616	53	3,3
Installateur und Heizungsbauer	2.046	62	3,0
Dachdecker	871	25	2,9
Informationstechniker	385	11	2,9
Elektrotechniker	2.318	66	2,8
Elektromaschinenbauer	37	1	2,7
Zimmerer	185	4	2,2
Stuckateure	266	5	1,9
Schornsteinfeger	403	4	1,0

ifh Göttingen

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf

Tabelle A 2: Anteil frauengeführter Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf in den B1-Handwerken (2015)

	Tätige Inhaber und Mitinhaber	dar. Weiblich	Frauen- anteil
Modisten	13	13	100
Wachszieher	1	1	100
Maßschneider	451	387	85,8
Keramiker	15	12	80,0
Korb- und Flechtwerkgestalter	5	3	60,0
Textilgestalter	69	37	53,6
Gold- und Silberschmiede	332	160	48,2
Gebäudereiniger	3.126	1.405	44,9
Textilreiniger	108	45	41,7
Vergolder	27	11	40,7
Fotografen	1.253	503	40,1
Buchbinder	29	11	37,9
Glas- und Porzellanmaler	8	3	37,5
Sattler- und Feintäschner	113	39	34,5
Kürschner	40	13	32,5
Glasveredler	10	3	30,0
Flexografen	7	2	28,6
Drechsler und Holzspielzeugmacher	18	4	22,2
Siebdrucker	15	3	20,0
Segelmacher	5	1	20,0
Graveure	57	11	19,3
Galvaniseure	16	3	18,8
Geigenbauer	22	4	18,2
Schilder- und Lichtreklamehersteller	139	21	15,1
Schuhmacher	111	14	12,6
Rolladen- und Sonnenschutztechniker	168	21	12,5
Klavier- und Cembalobauer	29	3	10,3
Behälter- und Apparatebauer	52	5	9,6
Uhrmacher	134	12	9,0
Drucker	23	2	8,7
Schneidwerkzeugmechaniker	39	3	7,7
Metallbildner	27	2	7,4
Raumausstatter	2.324	172	7,4
Estrichleger	333	18	5,4
Betonstein- und Terrazzohersteller	20	1	5,0
Parkettleger	356	13	3,7
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	5.910	151	2,6

ifh Göttingen

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf

Tabelle A 3: Anteil frauengeführter Betriebe im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf in den B2-Handwerken (2015)

	Tätige Inhaber und Mitinhaber	dar. Weiblich	Frauen- anteil
Theaterkostümnäher	4	4	100
Pliseebrenner	1	1	100
Bürsten- und Pinselmacher	1	1	100
Fleckteppichhersteller	1	1	100
Stoffmaler	3	3	100
Textil-Handdrucker	1	1	100
Kunststopfer	2	2	100
Kosmetiker	3.679	3.472	94,4
Bügelanstalten für Herrenoberbekleidung	51	41	80,4
Lampenschirmhersteller	4	3	75,0
Dekorationsnäher	47	35	74,5
Änderungsschneider	954	644	67,5
Maskenbildner	9	6	66,7
Schnellreiniger	97	37	38,1
Bestattungsgewerbe	337	101	30,0
Metallschleifer und Metallpolierer	95	23	24,2
Fleischzerleger, Ausbeiner	14	3	21,4
Klavierstimmer	15	3	20,0
Speiseeishersteller	209	40	19,1
Fahrzeugverwerter	13	2	15,4
Ausführung einfacher Schuhreparaturen	101	12	11,9
Asphaltierer	9	1	11,1
Eisenflechter	146	16	11,0
Getränkeleitungsreiniger	37	4	10,8
Tankschutzbetriebe	10	1	10,0
Rohr- und Kanalreiniger	96	9	9,4
Betonbohrer und -schneider	67	5	7,5
Bodenleger	815	58	7,1
Fuger	300	21	7,0
Holz- und Bautenschutzgewerbe	999	66	6,6
Bautrocknungsgewerbe	64	4	6,3
Teppichreiniger	67	4	6,0
Einbau von genormten Baufertigteilen	2.812	150	5,3
Kabelverleger im Hochbau	231	4	1,7

ifh Göttingen

Quelle: Handwerkskammer Düsseldorf

Tabelle A 4: Anteil frauengeführter Betriebe in ausgewählten Handwerkszweigen, Deutschland (1995)

	Tätige Inhaber und Mitinhaber	dar. Weiblich	Frauenanteil
Maßschneider	5.503	3.955	71,9%
Friseure	54.013	34.789	64,4%
Fotografen	3.814	1.258	33,0%
Textilreiniger	1.359	382	28,1%
Schilder- und Lichtreklamehersteller	1.111	179	16,1%
Augenoptiker	5.997	895	14,9%
Zahntechniker	3.457	489	14,1%
Orthopädietechniker	939	101	10,8%
Gebäudereiniger	2.065	204	9,9%
Konditoren	3.187	310	9,7%
Uhrmacher	3.986	385	9,7%
Bäcker	21.522	1.499	7,0%
Raumausstatter	8.517	577	6,8%
Fleischer	20.629	1.180	5,7%
Glaser	3.391	189	5,6%
Straßenbauer	1.841	89	4,8%
Elektromaschinenbauer	965	37	3,8%
Schuhmacher	6.248	211	3,4%
Feinwerkmechaniker	9.766	311	3,2%
Maurer und Betonbauer	18.773	571	3,0%
Orthopädienschuhmacher	1.998	58	2,9%
Landmaschinenmechaniker	4.095	118	2,9%
Kraftfahrzeugtechniker	30.639	878	2,9%
Tischler	33.960	865	2,5%
Dachdecker	6.527	164	2,5%
Informationstechniker	9.195	220	2,4%
Maler und Lackierer	31.552	745	2,4%
Metallbauer	20.106	433	2,2%
Kälteanlagenbauer	978	21	2,1%
Karosserie- u. Fahrzeugbauer	2.759	59	2,1%
Klempner	3.242	69	2,1%
Zimmerer	8.763	183	2,1%
Elektrotechniker	38.028	743	2,0%
Installateure und Heizungstechniker	28.160	550	2,0%
Stukkateure	3.709	72	1,9%
Fliesen-, Platten- und Moaikleger	7.394	143	1,9%
Hörgeräteakustiker	381	0	0,0%

ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt 1996, eigene Berechnungen

7. Literatur

- ATI Küste (Hrsg.) (2003): Situationsanalyse zu Personal- und Nachfolgebedarfen von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf neue berufliche Chancen für Frauen in Führungspositionen, ATI Küste GmbH, Gesellschaft für Technologie und Innovation.
- Bonacker, M.; Buschman, B. und Caspari, A. (2002): Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen. Analysen und Potenziale. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bd. 218, Stuttgart; Berlin; Köln.
- Bönte, W. und Piegeler, M. (2013): Gender Gap in Latent and Nascent Entrepreneurship: Driven by Competitiveness. In: *Small Business Economics* 41, S. 961-987.
- Buddensiek, M. und Piorkowsky, M.-B. (2013): Selbstständige in Deutschland 1992-2011. Der Selbstständigen-Monitor mit dem vollständigen Datensatz des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Bonn.
- bundesweite gründerinnenagentur (bga) (Hrsg.) (2008): Nachfolge ist weiblich! - Ausgewählte Instrumente und Strategien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Unternehmensnachfolge durch Frauen, Stuttgart.
- bundesweite gründerinnenagentur (bga) (Hrsg.) (2013): Unternehmensnachfolge durch Frauen in Deutschland - Daten und Fakten III, Stuttgart.
- Caliendo, M., Fossen, F. M. und Kritikos, A. (2014): Personality Characteristics and The Decision to Become and Stay Self-Employed. In: *Small Business Economics* 42, S. 787-814.
- Caliendo, M., Fossen, F. M., Kritikos, A. und Wetter, M. (2014): The Gender Gap in Entrepreneurship: Not just a Matter of Personality, CESifo Economic Studies.
- Costa, P. T. Jr. und McCrae, R. R. (1992): Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual, Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Fachhochschule des Mittelstands (FHM) (Hrsg.) (2009): Gründerinnen im Handwerk. Potentiale erkennen, Zukunft sichern, Bielefeld.
- Fossen, F. M. (2012): Gender Differences in Entrepreneurial Choice and Risk Aversion - A Decomposition Based on a Microeconomic Model. In: *Applied Economics* 44, S. 1795-1812.
- Fueglistaller, U.; Müller, Ch. und Volery, Th. (2008): Entrepreneurship - Modelle - Umsetzung - Perspektiven. Mit Fallbeispielen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, 2. Auflage, Wiesbaden.
- Furdas, M. und Kohn, K. (2010): Whats the Difference?! Gender, Personality, and the Propensity to Start a Business. In: IZA Discussion Paper No. 4778.
- Glasl, M. (2003): Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk, Ludwig-Fröhler-Institut, München.
- Handwerkskammer Düsseldorf (2015): Handwerk in Zahlen, verschiedene Jg., Information/Dokumentation, Düsseldorf.

- Handwerkskammer Düsseldorf (2016): Handwerk in Zahlen 2015, Information/Dokumentation 3/2015, Düsseldorf.
- Haubl, R. und Daser, B. (2006): Familiendynamik in Familienunternehmen: Warum sollten Töchter nicht erste Wahl sein? Abschlussbericht des ersten Projektabschnitts, Frankfurt am Main.
- Haverkamp, K., Müller, K., Runst, R. und Gelzer, A. (2015): Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 97, Duderstadt.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) Köln (2010): Unternehmensnachfolge durch Frauen, Forschungsbericht Nr. 61. VdU-Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Köln.
- Isfan, K. (2002): Unternehmensübernahmen durch Frauen. Zur Sicherung des familieninternen Generationenwechsels, Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 93, Wiesbaden.
- Kay, R. (2015): Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf von Frauen. In: Rust, Ursula; Lange, Joachim (Hrsg.), 2015: Mutterschutz für Selbständige? - Umsetzungsbedarfe und -perspektiven der EU-Richtlinie 2010/41/EU in Deutschland (Loccum Protokoll 80/14), Rehburg-Loccum, S. 95-112.
- KfW Bankengruppe (Hrsg.) (2009): Gründungsaktivität von Frauen und Männern in Deutschland - Gleiche Voraussetzungen, andere Einstellungen?! Frankfurt am Main.
- KfW Bankengruppe (Hrsg.) (2015): KfW-Gründungsmonitor 2015, Frankfurt am Main.
- KfW Economic Research (2014): Gründerinnen holen auf - Selbstständigkeit als Weg in die Erwerbstätigkeit.
- Köllinger, P., Minniti, M. und Schade, C. (2008): Seeing the World with Different Eyes: Gender Differences in Perceptions and the Propensity to Start a Business. Discussion Paper 2008-035/3, Tinbergen Institute.
- Langowitz, N. und Minniti, M. (2007): The Entrepreneurial Propensity of Women. In: *Entrepreneurship Theory and Practice* 31(3), S. 341-364.
- Müller, K. u. a. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 83, Duderstadt.
- Müller, K. (2014): Stabilität und Ausbildungsbereitschaft von Existenzgründungen im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 94, Duderstadt.
- Müller, K. und Vogt, N. (2014): Soloselbstständigkeit im Handwerk. Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 95, Duderstadt.
- Müller, K. (2015): Strukturentwicklungen im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 98, Duderstadt.
- Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013): Selbstständige in Deutschland 2008 - 2012. mit einem Exkurs über Haushalts-Unternehmens-Komplexe Der Selbstständigen-Monitor, Bonn, <http://www.huk.uni-bonn.de/aktuelles/selbstaendigen-monitor-2008-2012>, letzter Zugriff am 25.04.2016.

- Schlömer-Laufen, N. und Kay, R. (2013): Zum Einfluss des Geschlechts auf die Wahl des familieninternen Nachfolgers. Eine theoretische und empirische Analyse in deutschen Familienunternehmen. Working Paper 01/13 des IfM Bonn.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I. und P. van der Zwan, P. (2012): Explaining Preferences and Actual Involvement in Self-Employment: Gender and the Entrepreneurial Personality. In: *Journal of Economic Psychology* 33, S. 325-341.
- Volkman, C. und Limburg, S. (2008): NachfolgeZeit - Unternehmensnachfolge aus der Zeitarbeit. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung: Power für Gründerinnen. Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen.
- Zhao, H. und Seibert, S. (2006): The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status. In: *Journal of Applied Psychology* 91, S. 259-271.
- Zoch, B. (2010): Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im deutschen Handwerk - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung von Handwerksbetrieben aus zehn Kammerbezirken, hrsg. v. Ludwig-Fröhler-Institut Abteilung für Handwerkswirtschaft, München.

Veröffentlichungsverzeichnis (Auswahl)*

Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung

- Heft 8: **Digitalisierung im Handwerk - Wer verliert und wer profitiert**, von Kaja Fredriksen und Petrik Runst, Göttingen 2016, 32 Seiten
- Heft 7: **Energiekosten, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit im Handwerk - Eine Auswertung der ZDH-Energieumfrage**, von Petrik Runst, Göttingen 2016, 44 Seiten
- Heft 6: **Innovationshemmnisse in KMU - Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung des Handwerks**, von Jörg Thomä und Volker Zimmermann, Göttingen 2016, 44 Seiten
- Heft 5: **Der Kommissionsvorschlag zur Deregulierung des Handwerks - Eine kritische Einschätzung der ökonomischen Literatur**, von Matthias Lankau und Klaus Müller, Göttingen 2015, 67 Seiten
- Heft 4: **Bedeutung der qualifikationsgebundenen Zugangsberechtigung im Handwerk für die Funktionsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems**, von Klaus Müller und Jörg Thomä, Göttingen 2015, 24 Seiten

ifh Working Papers

- No. 5: Economic Effects of Deregulation - Using the Example of the Revised Trade and Crafts Code 2004, von Klaus Müller, Göttingen 2016, 28 Seiten
- No. 4: A comment on the adoption of energy-efficiency-measures within firms - Energy costs and firm heterogeneity, von Petrik Runst, Göttingen 2016, 14 Seiten
- No. 3: Masterful Meisters? Quality Effects of the Deregulation of the German Crafts Sector, von Kaja Fredriksen und Petrik Runst, Göttingen 2016, 22 Seiten
- No. 2: A replication of 'Entry regulation and entrepreneurship: a natural experiment in German craftsmanship', von Petrik Runst, Jörg Thomä, Katarzyna Haverkamp und Klaus Müller, Göttingen 2016, 17 Seiten
- No. 1: Energy efficiency consultants as change agents? Examining the reasons for EECs' limited success, von Daniel Feser und Petrik Runst, Göttingen 2015, 24 Seiten

Bezug dieser Publikationen:

Download unter: <http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/de/content/veroeffentlichungen>

Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien

- Band 98: **Strukturentwicklungen im Handwerk**, von Klaus Müller, 228 Seiten, Duderstadt 2015, kart., € 25,-
ISBN: 978-3-86944-159-7
- Band 97: **Frauen im Handwerk - Status Quo und Herausforderungen**, von Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller, Petrik Runst und Anja Gelzer unter Mitarbeit von Katharina Dunder und Sören Brandt, 192 Seiten, Duderstadt 2015, kart., € 24,-
ISBN: 978-3-86944-158-0
- Band 96: **Geschichte des Handwerks - Handwerk im Geschichtsbild**, von Titus Kockel und Klaus Müller (Hrsg.), Duderstadt 2014, 120 Seiten, kart., € 18,-
ISBN: 978-3-86944-135-1
- Band 95: **Soloselbstständigkeit im Handwerk – Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen**, von Klaus Müller und Nora Vogt, Duderstadt 2014, 194 Seiten, kart., € 24,-
ISBN: 978-3-86944-134-4
- Band 94: **Stabilität und Ausbildungsbereitschaft von Existenzgründungen im Handwerk**, von Klaus Müller, Duderstadt 2014, 194 Seiten, kart., € 24,-
ISBN: 978-3-86944-131-3

Bezug der Studien:

Mecke Druck und Verlag, Christian-Blank-Straße 3, 37115 Duderstadt,
Fon: 05527- 98 19 22, Fax: 05527- 98 19 39, E-Mail: verlag@meckedruck.de

* Das Gesamtverzeichnis der Veröffentlichungen findet sich unter „www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de“
Das aktuelle Buchprogramm des ifh im Internet: „www.meckedruck.de/ifh“