

Haverkamp, Katarzyna; Müller, Klaus; Runst, Petrik; Gelzer, Anja

Book

Frauen im Handwerk - Status Quo und Herausforderungen

Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, No. 97

Provided in Cooperation with:

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh)

Suggested Citation: Haverkamp, Katarzyna; Müller, Klaus; Runst, Petrik; Gelzer, Anja (2015) : Frauen im Handwerk - Status Quo und Herausforderungen, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, No. 97, ISBN 978-3-86944-158-0, Mecke Druck und Verlag, Duderstadt

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/191888>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

DHI

DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller,
Petrik Runst und Anja Gelzer

Frauen im Handwerk

Status Quo und Herausforderungen

97

Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand
und Handwerk an der Universität Göttingen

i/f/h

Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller, Petrik Runst und Anja Gelzer
unter Mitarbeit von Katharina Dundler und Sören Brandt

Frauen im Handwerk

Status Quo und Herausforderungen

GÖTTINGER HANDWERKSWIRTSCHAFTLICHE STUDIEN

Herausgegeben von Prof. Dr. Kilian Bizer

BAND 97

VERLAG MECKE DRUCK • DUDERSTADT • 2015

Frauen im Handwerk

Status Quo und Herausforderungen

von

Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller, Petrik Runst und Anja Gelzer
unter Mitarbeit von Katharina Dundler und Sören Brandt

VERLAG MECKE DRUCK • DUDERSTADT • 2015

Gedruckt als Veröffentlichung
des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk
an der Universität Göttingen
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie den Wirtschafts-
ministerien der Bundes-
länder und den sechs
niedersächsischen
Handwerkskammern

Bibliografische Informationen 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.

ISBN 978-3-86944-158-0

Alle Rechte vorbehalten

Mecke Druck und Verlag • Christian-Blank-Straße 3 • 37115 Duderstadt

Tel. 05527-98 19 22 • Fax 05527-98 19 39

eMail: verlag@meckedruck.de

Internet: www.meckedruck.de/ifh

Gesamtherstellung: Mecke Druck und Verlag • 37115 Duderstadt

Vorwort

Demografischer Wandel und Bildungsexpansion führen nicht nur zu einem Rückgang der Zahl der Schulabgänger/-innen, sondern verändern auch ihre Struktur hin zu einem kontinuierlich steigenden Anteil der Studienberechtigten bei zugleich stark sinkenden Anteilen von Hauptschulabsolvent/-innen. Gleichzeitig erhöht der anhaltende Trend zu akademischen Abschlüssen den Wettbewerb zwischen den Berufsbildungssystemen und stellt vor allem die duale Berufsausbildung sowie mit ihm die ausbildenden Betriebe vor große Herausforderungen im Hinblick auf die Deckung des Fachkräftebedarfs im mittleren Qualifikationsbereich.

Das Handwerk - engagiert im System der dualen Berufsausbildung zur Deckung seines Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs - sieht sich aufgrund der produktionsorientierten Ausbildungsstrategie vieler Handwerksbetriebe und der Tatsache, dass immer weniger Hauptschulabsolvent/-innen in das duale System einmünden, bereits heute mit Nachwuchsengpässen konfrontiert. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, dass auch die Verbleibsanteile ehemals im Handwerk ausgebildeter Erwerbstätiger im Zeitablauf stark abnehmen, der Anteil aus dem Handwerk abwandernder Personen folglich steigt.

Um diesem Trend entgegenzuwirken, werden nicht nur in der Handwerksöffentlichkeit und der Handwerksforschung, sondern auch auf landes- und bundespolitischer Ebene vielfältige Ansätze diskutiert. Einer dieser Ansätze fokussiert die verstärkte Ansprache von einzelnen Zielgruppen - insbesondere von Frauen. Vor diesem Hintergrund hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen) beauftragt, eine umfassende Analyse der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk zu erstellen.

Da Frauen im Handwerk - im Vergleich zum gesamten Ausbildungs- und Beschäftigungssystem - unterrepräsentiert sind, galt es diese Unterrepräsentanz und ihre möglichen Gründe mithilfe handwerksspezifischer Auswertungen von Sekundärdatensätzen näher zu beleuchten, um auf Basis der aus der umfangreichen Datenarbeit gewonnenen Erkenntnisse gezielt Erfolg versprechende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem des Handwerks abzuleiten. Meinen Kolleginnen und Kollegen, namentlich Frau Dr. Katarzyna Haverkamp, Frau Dr. Anja Gelzer, Herr Dr. Klaus Müller und Herr Dr. Petrik Runst, ist es auf der Grundlage ihrer empirischen Arbeit und ihrer daraus resultierenden Forschungsbeiträge gelungen, ein umfassendes Abbild des Status quo und der Entwicklung der Ausbildungs- und Erwerbssituation von Frauen - von den Ausbildungswünschen junger Mädchen und ihres tatsächlichen Verbleibs, über ihre Erfahrungen während der dualen Ausbildung und ihre Erwerbs- und Weiterbildungssituation im Beschäftigungssystem bis hin zu ihrer Rolle als Inhaberinnen - im nach wie vor vorwiegend männerdominierten Handwerk zu erarbeiten. Mit der gezielten Ansprache der verschiedenen Akteure im Rahmen Ihrer

Handlungsempfehlungen geben die Autoren pragmatische Impulse für die Umsetzung in die Praxis.

Zur konstruktiven Begleitung des Projektes wurde ein Arbeitskreis initiiert, dem Expertinnen aus Handwerk und Politik sowie von dritten Stellen, die sich mit der Förderung von Frauen im Beruf befassen, angehörten. Den Mitgliedern dieses Arbeitskreises gilt unser besonderer Dank für ihr nachdrückliches Engagement und ihre Expertise, von denen die Studie in vielerlei Hinsicht profitiert hat.

Nicht zuletzt bietet diese Grundlagenarbeit vielfältige Ansätze für weitergehende und vertiefende Forschungsarbeiten, die sich mit der Situation von Frauen im Handwerk auseinandersetzen.

Göttingen, im Mai 2015

Prof. Dr. Kilian Bizer

*Direktor des Volkswirtschaftlichen Instituts
für Mittelstand und Handwerk an der
Universität Göttingen*

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
1.1	Einleitung und Zielsetzung	1
1.2	Methodische Vorbemerkungen	2
1.3	Das Wichtigste in Kürze	5
1.4	Überblick zum Forschungsstand	9
2	Berufswünsche junger Frauen	12
2.1	Die BIBB-Schulabgängerbefragungen	12
2.2	Das Interesse an der dualen Ausbildung	12
2.3	Das Interesse an technisch-gewerblichen Berufen	14
2.4	Strategien der Ausbildungsplatzsuche	16
2.5	Einmündung in das System der dualen Ausbildung	17
2.6	Weiterbildungspläne	20
2.7	Zwischenfazit und Handlungsempfehlungen	21
3	Das weibliche Nachfragepotenzial für die duale Ausbildung	23
3.1	Veränderungen in der Schulabgänger/-innen-Population	23
3.2	Schätzung des weiblichen Nachfragepotenzials für die duale Ausbildung	25
3.3	Zwischenfazit und Handlungsempfehlungen	28
4	Frauen im Berufsbildungssystem des Handwerks	30
4.1	Die Berufsbildungsstatistik	30
4.2	Weibliche Auszubildende im Handwerk: Zeitliche Entwicklung	30
4.3	Berufswahlverhalten junger Frauen im Handwerk	35
4.3.1	Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe	35
4.3.2	Männlich und weiblich dominierte Berufe des Handwerks	37
4.3.3	Zeitliche Entwicklung der Geschlechtersegregation	41
4.3.4	Handwerksberufe nach Schulabschluss	46
4.4	Ausbildungsverlauf und Ausbildungserfolg	50
4.4.1	Lösungsquoten der weiblichen Auszubildenden im Handwerk	50
4.4.2	Mögliche Gründe vorzeitiger Vertragslösungen	56
4.4.3	Prüfungserfolg	60
4.5	Zwischenfazit	61

5	Frauen im Beschäftigungssystem des Handwerks	64
5.1	Beschäftigungsmuster von Frauen im Handwerk im Spiegel der ZDH-Strukturumfrage	64
5.1.1	Die ZDH-Strukturumfrage	64
5.1.2	Frauenanteil im Beschäftigungssystem des Handwerks	65
5.1.3	Frauenanteile nach Handwerkszweigen	68
5.1.4	Strukturmerkmale der frauen- und männerdominierten Handwerkszweige	70
5.2	Frauen im Handwerk im Spiegel der Erwerbstätigenbefragung	72
5.2.1	Die Erwerbstätigenbefragungen	72
5.2.2	Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk	72
5.2.3	Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung	78
5.2.4	Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche	79
5.2.5	Arbeitszufriedenheit	81
5.2.6	Schul- und Berufsausbildung	83
5.3	Zwischenfazit	85
6	Weiterbildungsverhalten von Frauen im Handwerk	88
6.1	Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk	88
6.1.1	Zeitliche Entwicklung	88
6.1.2	Berufsstrukturelle Betrachtung	93
6.2	Weitere Fortbildungsprüfungen im Handwerk	97
6.3	Zwischenfazit	99
7	Frauen als Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk - Ergebnisse der Rollenauswertung	100
7.1	Vorbemerkungen zur Datengrundlage	100
7.2	Ergebnisse der Handwerksrollenstatistik	101
7.2.1	Inhaberinnen	101
7.2.2	Gründerinnen	103
7.2.3	Unternehmerfrauen im Handwerk	106
7.3	Berufsstrukturelle Betrachtung	107
7.3.1	Inhaberinnen und Gründerinnen	107
7.3.2	Frauenquoten bei den Inhaberinnen, Meisterinnen, Auszubildenden und Beschäftigten: ein Vergleich	112

7.4	Merkmale von Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk	116
7.4.1	Personenbezogene Merkmale	117
7.4.2	Betriebsbezogene Merkmale	121
7.4.3	Unterstützungsleistungen	124
7.5	Situation in der Gesamtwirtschaft	125
7.5.1	Vergleich zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft	125
7.5.2	Entwicklung der weiblichen Selbstständigen in der Gesamtwirtschaft	127
7.5.3	Merkmale von Inhaberinnen und Gründerinnen in der Gesamtwirtschaft	130
7.6	Zwischenfazit	132
8	Anhang	137
8.1	Statistiken, Datensätze und Klassifikationen	137
8.1.1	Handwerkszweige nach Anlagen A und B1 der Handwerksordnung	137
8.1.2	Die Klassifikation der Ausbildungsberufe	139
8.1.3	Die Berufsbildungsstatistik	142
8.1.4	Handwerksrollenstatistik	143
8.2	Tabellen und Abbildungen	146
8.3	Mitglieder des begleitenden Arbeitskreises	165
9	Literatur	166

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Abb. 1:	Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen (1992-2013) und KMK- Vorausberechnung bis 2025	24
Abb. 2:	Ausbildungsinteressierte Schulabgängerinnen nach Schulabschluss (Schätzungen für 2004, 2012 und 2025)	28
Abb. 3:	Entwicklung des Lehrlingsbestands im Handwerk (1991-2013)	31
Abb. 4:	Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk (1992-2013)	32
Abb. 5:	Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Lehrstellenmarkts und der Beschäftigungsentwicklung im Handwerk (1994-2011)	33
Abb. 6:	Frauenanteil am Lehrlingsbestand im Handwerk (1992-2013, Anteile in Prozent)	34
Abb. 7:	Lehrlingsbestand im Handwerk nach Berufsgruppen und Geschlecht (2013)	36
Abb. 8:	Die am stärksten besetzten Berufe des Handwerks nach Geschlecht (Auszubildendenbestand 2013)	37
Abb. 9:	Weiblich dominierte und überwiegend weiblich besetzte Ausbildungsberufe im Handwerk (2013, Anteile in Prozent)	40
Abb. 10:	Die Verteilung von Männern und Frauen auf weiblich und männlich besetzte Berufe des Handwerks (Bestandsdaten 2013)	41
Abb. 11:	Verteilung der Ausbildungsanfänger/-innen im Handwerk auf frauendominierte, männerdominierte und Mischberufe (1997-2013)	42
Abb. 12:	Entwicklung der Frauenanteile in frauendominierten, männerdominierten und Mischberufen (2005-2013)	44
Abb. 13:	Die zehn quantitativ stärksten Ausbildungsberufe von Neuanfängerinnen und Neuanfängern mit einer (Fach)Hochschulreife (2013)	49
Abb. 14:	Geschlechtsspezifische Lösungsquoten im Handwerk (2005-2013, alle Berufe)	51
Abb. 15:	Geschlechtsspezifische Lösungsquoten im Handwerk (2005-2013, B1- und B2-Berufe)	52
Abb. 16:	Geschlechtsspezifische Lösungsquoten im Handwerk (2005-2013, A-Berufe)	53
Abb. 17:	Geschlechtsspezifische Lösungsquoten in männerdominierten Ausbildungsberufen (2007-2013)	55
Abb. 18:	Zusammenhang zwischen Ausbildung und Tätigkeit von Frauen mit Lehrabschluss im Handwerk (2012, Anteile in Prozent)	78
Abb. 19:	Anteile der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen im Handwerk nach Geschlecht (2012, Anteile in Prozent)	80

Abb. 20:	Entsprechung der vereinbarten Wochenarbeitszeit und der Wunscharbeitszeit nach Geschlecht (2012, Anteile in Prozent)	81
Abb. 21:	Aspekte der Arbeitszufriedenheit im Handwerk (2012, Anteile in Prozent)	83
Abb. 22:	Erwerbstätige im Handwerk nach Geschlecht und höchstem allgemeinen Schulabschluss (2012, Anteile in Prozent)	84
Abb. 23:	Erwerbstätige im Handwerk nach Geschlecht und höchstem Berufsabschluss (2012, Anteile in Prozent)	85
Abb. 24:	Entwicklung der Zahl bestandener Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk (1991-2013)	89
Abb. 25:	Bestandene Meisterinnenprüfungen im Handwerk nach Beruf (2013)	94
Abb. 26:	Bestandene Fortbildungsprüfungen im Handwerk (2013, weibliche Teilnehmerinnen)	98
Abb. 27:	Anteil frauengeführter Betriebe im niedersächsischen Handwerk 2013	101
Abb. 28:	Frauenanteil Inhabende Niedersachsen und Deutschland 1994 und 2011	102
Abb. 29:	Anteil Gründungen von Frauen im niedersächsischen Handwerk 2013	104
Abb. 30:	Frauenanteil an den Gründungen (bzw. Zugängen) im niedersächsischen Handwerk 2003 bis 2013	105
Abb. 31:	Überlebensrate (nach 5 Jahren) der Existenzgründenden im Handwerk der Gründungsjahrgänge 2001 bis 2007 nach dem Geschlecht	106
Abb. 32:	Anteil Betriebsinhaberinnen und Gründerinnen für 15 ausgewählte Handwerkszweige 2013	110
Abb. 33:	Überlebensrate Gründungen (nach 5 Jahren) nach Geschlecht und ausgewählten Handwerkszweigen (Gründungsjahrgang 2007)	112
Abb. 34:	Frauenanteil nach Alter der Gründenden (2013)	118
Abb. 35:	Frauenanteil an Inhabenden und Gründenden im Handwerk nach Nationalität (2013)	119
Abb. 36:	Qualifikation von Gründenden im Handwerk nach Geschlecht (2010)	120
Abb. 37:	Anteil Gründerinnen im Handwerk nach verschiedenen betriebsbezogene Merkmalen (2010)	121
Abb. 38:	Frauenanteil nach ausgewählten Eintragungsvoraussetzungen (2013, nur A-Handwerke)	123
Abb. 39:	Frauenanteile an den Selbstständigen und den Gründerpersonen in Handwerk und Gesamtwirtschaft 2012/13	126
Abb. 40:	Selbstständige nach Geschlecht (1991 = 100)	128
Abb. 41:	Männliche und weibliche Selbstständige nach Haupt-, Zu- und Nebenerwerb (1996 = 100)	129
Abb. 42:	Männliche und weibliche Selbstständige mit und ohne Beschäftigte (1991 = 100)	130
Abb. 43:	Frauenanteil an den Selbstständigen nach Einkommensgruppen 2012	131

Abbildungen im Anhang

Abb. A 1:	Überlebensrate der Handwerksbetriebe nach 5 Jahren nach Altersklassen und Geschlecht der Gründerpersonen (Gründungsjahrgang 2007)	157
Abb. A 2:	Anteil Frauenquote nach Gründerpersonen nach Deutschen und Ausländern 2003 bis 2013	158
Abb. A 3:	Überlebensrate der Handwerksbetriebe nach 5 Jahren nach Nationalität und Geschlecht der Gründerperson (Gründungsjahrgang 2007)	158

Tabellen

Tabelle 1:	Interesse der Schulabgänger/-innen an der dualen Ausbildung (2004-2012)	13
Tabelle 2:	Interesse der Schulabgänger/-innen an technisch-gewerblichen Berufen und Dienstleistungsberufen des dualen System (2004-2012)	15
Tabelle 3:	Strategien der Ausbildungsplatzsuche	16
Tabelle 4:	Einmündung der ausbildungsinteressierten Jugendlichen in die duale Ausbildung (in %)	18
Tabelle 5:	Chancen der Einmündung in die duale Ausbildung (Effektkoeffizienten e^{β})	20
Tabelle 6:	Berufliche Pläne der Ausbildungsanfänger/-innen	21
Tabelle 7:	Frauenanteile an allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern nach Schulabschluss (1992-2013)	24
Tabelle 8:	Schulabgängerinnen und ausbildungsinteressierte Schulabgänger-innen 2004-2012, Vorausberechnungen und Schätzungen bis 2025	26
Tabelle 9:	Veränderung der Zahl neu abgeschlossener Verträge im Handwerk (2005-2013, in Prozent)	45
Tabelle 10:	Ausbildungsberufe mit einem steigenden Frauenanteil (2005-2013, in Prozent)	46
Tabelle 11:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks (Neuabschlüsse 2013)	48
Tabelle 12:	Geschlechtsspezifische Vertragslösungsquoten und schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger/-innen in den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen der Frauen im Handwerk (2013)	54
Tabelle 13:	Bewertung des Ausbildungsberufs (2008)	57
Tabelle 14:	Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung	58
Tabelle 15:	Anteil der Jugendlichen, die über einen Berufsabbruch nachdenken	58
Tabelle 16:	Gründe für Abbruchsgedanken (OLS-Regression)	59
Tabelle 17:	Erfolgsquoten in den Abschlussprüfungen in A-, B1- und männerdominierten Ausbildungsberufen (2005-2013)	61

Tabelle 18:	Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Handwerksgruppen und Beschäftigtengrößenklassen (2013)	66
Tabelle 19:	Verteilung der Frauen auf die Arbeitskräftegruppen nach Handwerksgruppen (2013)	67
Tabelle 20:	Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Arbeitskräftegruppen und Beschäftigtengrößenklassen (2013)	68
Tabelle 21:	Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Handwerkszweigen und Arbeitskräftegruppen (2013)	69
Tabelle 22:	Verbleib und Abwanderung: Aktueller Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk (1979-2012, Anteile in Prozent)	73
Tabelle 23:	Verbleib und Abwanderung: Aktueller Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk nach Geschlecht (1979-2012, Anteile in Prozent)	75
Tabelle 24:	Ausbildung und Zuwanderung: Ausbildungsbereich der im Handwerk Beschäftigten mit Lehrabschluss (1979-2012, Anteile in Prozent)	76
Tabelle 25:	Ausbildung und Zuwanderung: Ausbildungsbereich der im Handwerk Beschäftigten mit Lehrabschluss nach Geschlecht (1979-2012, Anteile in Prozent) ⁽¹⁾	77
Tabelle 26:	Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk nach Gruppen (1998-2013)	90
Tabelle 27:	Meisterinnen-Gesellinnen- und Meister-Gesellen-Quote im Handwerk	92
Tabelle 28:	Bestandene Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk nach Beruf (2013)	96
Tabelle 29:	Bestandene Fortbildungsprüfungen im Handwerk (2013)	97
Tabelle 30:	Anteil Inhaberinnen nach 39 ausgewählten Handwerkszweigen 2013 und 1994	108
Tabelle 31:	Vergleich der Frauenanteile bei Inhabenden, Auszubildenden und Beschäftigten in 39 ausgewählten Handwerkszweigen (2013)	113
Tabelle 32:	Vergleich der Frauenanteile bei Inhabern/-innen und Meister/-innen (2013 und 1994)	115
Tabelle 33:	Alter der Selbstständigen mit und ohne Beschäftigte 2011	131

Tabellen im Anhang

Tabelle A 1:	Handwerkszweige der Anlage A und B1 der Handwerksordnung	138
Tabelle A 2:	Ausbildungsberufe des Handwerks	139
Tabelle A 3:	Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Handwerk nach Berufsgruppen (1997-2013, 1997=100)	146
Tabelle A 4:	Soziale Zufriedenheit in männerdominierten Ausbildungsberufen	147

Tabelle A 5: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima in männerdominierten Ausbildungsberufen	147
Tabelle A 6: Vergleich der Schulnoten von Männern und Frauen	148
Tabelle A 7: Schulische Vorbildung der Neuanfänger/-innen im Handwerk (2013)	148
Tabelle A 8: Schulabgänger/-innen nach Schulabschluss 1992-2013, Vorausberechnung 2014 bis 2025	149
Tabelle A 9: Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Handwerkszweigen (2013)	150
Tabelle A 10: Haupt- und Nebenerwerbsquoten nach Handwerkszweigen (2013)	151
Tabelle A 11: Umsatzaufteilung nach Absatzgruppen und Handwerkszweigen (2013)	152
Tabelle A 12: Umsatzaufteilung nach Tätigkeiten und Handwerkszweigen (2013)	153
Tabelle A 13: Verteilung der Frauen nach Arbeitskräftegruppen und Handwerkszweigen (2013)	154
Tabelle A 14: Entwicklung der Zahl bestandener Meister- und Meisterinnenprüfungen im Handwerk (1991-2013)	155
Tabelle A 15: Anteil weibliche Gründerpersonen im niedersächsischen Handwerk nach ausgewählten Gewerken 2003 bis 2013	156
Tabelle A 16: Frauenquote nach Alter der Gründerperson 2003 bis 2013	157
Tabelle A 17: Frauenanteil Inhabende nach Beschäftigtengrößenklassen 1994	159
Tabelle A 18: Unterstützungsleistungen für Gründerpersonen nach Geschlecht 2010	160
Tabelle A 19: Zahl der Selbstständigen nach Geschlecht 1991 bis 2012 (in 1.000)	161
Tabelle A 20: Zahl der gesamten und der weiblichen Selbstständigen nach Haupt-, Zu- und Nebenerwerb 1991 (1996) bis 2012 (in 1.000)	162
Tabelle A 21: Zahl der Selbstständigen mit und ohne Beschäftigte nach Geschlecht 1991 bis 2011 (in 1.000)	163
Tabelle A 22: Monatliches Nettoeinkommen in Euro (Vollerwerbstätige) nach Geschlecht 2012	163
Tabelle A 23: Selbstständige nach Geschlecht und Nationalität mit und ohne Beschäftigten 2011	164

1 Einführung

1.1 Einleitung und Zielsetzung

Frauen sind im Handwerk unterrepräsentiert - und das sowohl gemessen an ihrem Anteil im gesamten Beschäftigungssystem Deutschlands (46,7 %¹) als auch gemessen an ihrem Anteil im System der dualen Ausbildung (39,0 %²). Der geringe Frauenanteil im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem des Handwerks (entsprechend 22,0 % und 32,1 %) hängt jedoch stark damit zusammen, dass sich Berufspräferenzen junger Frauen und die Branchenstruktur der Handwerkswirtschaft stark voneinander unterscheiden. Junge Schulabsolventinnen interessieren sich nach wie vor überwiegend für kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe, während das Handwerk Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten schwerpunktmäßig im gewerblich-technischen Bereich anbietet.³

Die starke Konzentration von erwerbstätigen Frauen auf ausgewählte Bereiche wie Pflege, Erziehung, Reinigung oder Bürotätigkeiten⁴ ist dabei aus mehreren Gründen als problematisch anzusehen. Erstens führt das nachweislich sehr enge Berufswahlspektrum der Frauen zur Senkung ihrer Chancen auf die erfolgreiche Einmündung in das System der dualen Ausbildung.⁵ Zweitens gilt die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern als eine der Hauptursachen für das beobachtbare geschlechtsspezifische Lohngefälle („gender wage gap“).⁶ Drittens werden in Deutschland aktuell Fachkräfteengpässe in mehreren Berufen beobachtet. Die Mehrheit dieser Berufe ist im technisch-gewerblichen Bereich angesiedelt und gehört damit traditionell zu den „Männerdomänen“.⁷ Die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und die Verstärkung ihrer Repräsentanz in gewerblich-technisch geprägten Teilen der Volkswirtschaft könnte daher sowohl ihre Erwerbschancen und ihre Einkommenssituation verbessern als auch zur Reduktion der Fachkräfteengpässe in der (Handwerks-) Wirtschaft beitragen.

Allerdings wäre es verkürzt zu behaupten, dass der unterproportionale Frauenanteil im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem des Handwerks *allein* auf die Präferenzstruktur der jungen Berufseinsteigerinnen zurückzuführen sei. Die Frage,

¹ Im Jahr 2013 waren in Deutschland insgesamt 38,7 Mio. Personen erwerbstätig, davon 18,1 Mio. Frauen, vgl. Statistisches Bundesamt (2015).

² Vgl. BIBB (Hrsg.) (2014), S. 109.

³ Vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2014), S. 1.

⁴ Vgl. Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014), S. 1.

⁵ Vgl. BIBB (2015), S. 1, Beicht, U. und Walden, G. (2014), S. 14f.

⁶ Obgleich die unbereinigte Lohnlücke von etwa 22 % nicht ausschließlich auf beobachtbare Unterschiede im qualifikatorischen Spektrum, Tätigkeiten bzw. individuellen Eigenschaften der Frauen und Männer zurückgeführt werden kann, vgl. Statistisches Bundesamt (2014a), Kunze, A. (2005), Bechara, P. (2012).

⁷ Vgl. BMWi (2012), S. 6f., Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014).

welche anderen Faktoren eine Rolle spielen und welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen daher geeignet wären, das Beschäftigungspotenzial von Frauen im Handwerk besser auszuschöpfen, lässt sich jedoch zunächst nicht beantworten, da verlässliche Daten und Analysen bisher fehlen. Nur sehr wenige Studien haben bisher das Thema der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk aufgegriffen und behandelten dabei meist nur sehr eng zugeschnittene Fragestellungen.⁸

Vor diesem Hintergrund hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen) beauftragt, eine grundlegende, umfassende Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk zu erstellen. Im Rahmen dieser Studie sollten vorhandene Sekundärdatensätze handwerksspezifisch ausgewertet werden, um auf dieser Grundlage Erkenntnisse über die Ausbildungs- und Weiterbildungsentscheidungen sowie die Erwerbssituation von Frauen im Handwerk zu gewinnen. Darauf aufbauend galt es insbesondere die Ursachen für die geringe Frauenquote im Handwerk systematisch zu untersuchen und Empfehlungen hinsichtlich möglicher Unterstützungsmaßnahmen abzuleiten. Die Situation in männerdominierten Ausbildungs- und Erwerbsberufen des Handwerks sollte dabei in der Analyse eine besondere Berücksichtigung finden.

Das Projekt wurde durch einen Arbeitskreis begleitet, der aus Expertinnen aus verschiedenen Bereichen des Handwerks, der Ministerien und dritten Stellen, die sich mit der Förderung von Frauen im Beruf befassen, zusammengesetzt war (vgl. Anhang 8.3). Während der Projektlaufzeit fanden drei Sitzungen dieser begleitenden Arbeitsgruppe statt, in denen ausgewählte Ergebnisse der Studie und die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen eingehend diskutiert wurden. Die Autorinnen und Autoren der Studie möchten sich an dieser Stelle bei allen Expertinnen für ihre Bereitschaft, das Projekt aktiv zu begleiten, ausdrücklich bedanken. Von den fundierten Diskussionen während der Projektsitzungen und vielfältigen Hinweisen auf Fachliteratur, Zeitschriftenartikel, Leitfäden sowie stattfindende Veranstaltungen hat die vorliegende Studie in vielfältiger Weise profitiert.

1.2 Methodische Vorbemerkungen

Die methodische Herausforderung der Studie bestand darin, Daten über „Handwerksfrauen“ aus mehreren vorliegenden Sekundärdatensätzen zu gewinnen, da die Handwerkszählung - früher die wichtigste Datenquelle bei der Beschreibung von Handwerksstrukturen - in ihrer neuen, auf Unternehmensregisterauswertungen basierenden Form seit dem Jahr 2008 nur eine sehr eingeschränkte Zahl an Merkmalen liefert. Tiefergehende geschlechtsspezifische Auswertungen sind mit den Datenbeständen der Handwerkszählung nicht mehr möglich. Um die Entschei-

⁸ Vgl. hierzu den Literaturüberblick in Abschnitt 1.3.

dungen und Muster der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk dennoch systematisch zu erfassen, sind daher für die Zwecke dieser Studie insgesamt sechs unterschiedliche Befragungen⁹ und mehrere amtliche Statistiken ausgewertet worden. Darüber hinaus wurde eine Sonderauswertung der Handwerksrollenverzeichnisse der sechs niedersächsischen Handwerkskammern durchgeführt. Da es sich dabei um sehr unterschiedliche Datenquellen handelt, sind die einzelnen Datensätze in denjenigen Abschnitten der Studie ausführlich beschrieben, die auf den jeweiligen Quellen basieren.

Die Schwierigkeit im Umgang mit Sekundärdatensätzen zur Beschreibung von Handwerksstrukturen liegt dabei darin, dass der Wirtschaftssektor Handwerk statistisch unterschiedlich abgegrenzt wird:

Insgesamt betrachtet wird das Handwerk nicht über die weit verbreitete Wirtschaftszweigsystematik, sondern über berufliche Tätigkeiten in ihrer Auslistung nach der Handwerksordnung abgegrenzt.¹⁰ Demnach gehören dem Handwerk alle Betriebe an, die ein Gewerbe betreiben, welches in den Anlagen A oder B1 der Handwerksordnung aufgeführt ist. Bei den 41 Gewerken der Anlage A handelt es sich um das sogenannte „zulassungspflichtige Handwerk“, für deren Ausübung ein Qualifikationsnachweis erforderlich ist (Meister/-innenbrief bzw. eine gleichwertige Voraussetzung). Beispiele für zulassungspflichtige Gewerbe sind Augenoptiker, Friseure oder Maler und Lackierer.¹¹ Die 53 Gewerbe der Anlage B1 wurden dagegen mit der Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2004 erstmals zulassungsfrei gestellt. Beispiele für diese Gewerbe sind Raumausstatter, Buchbinder oder Fotografen. Neben den beiden genannten Gruppen gibt es ferner 57 „handwerksähnliche“ Gewerbe, an deren Ausübung von Anfang an keine qualifikationsgebundene Zugangsvoraussetzung geknüpft war. Da an vielen Stellen dieser Studie nach Gewerben der Anlage A und B1 der Handwerksordnung unterschieden wird, sind alle dazugehörigen Handwerke¹² in Tabelle A 1 im Anhang gelistet. Die-

⁹ Folgende, aus Befragungen stammende Datensätze wurden für diese Studie ausgewertet: Die BIBB-Schulabgängerbefragungen aus den Jahren 2004-2012, die BIBB-Befragung „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“ aus dem Jahr 2008, die ZDH-Strukturumfrage aus dem Jahr 2013, die BIBB/IAB-Erhebungen aus den Jahren 1979-1999 und die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen aus den Jahren 2005-2012 sowie die ifh-Existenzgründungsbefragung im Handwerk 2010.

¹⁰ Vgl. Feuerhake, J. (2012), S. 52. Aufgrund der auf der Handwerksordnung basierenden Abgrenzung des Handwerks spricht man von der „legalen Definition“ des Wirtschaftsbereichs, vgl. Müller, K. (2011), S. 106f.

¹¹ Die einzelnen Gewerbe sind in der Handwerksordnung ausschließlich in der männlichen Form gelistet und werden daher in dieser Studie ebenfalls ausschließlich in der männlichen Form benannt. In allen anderen Zusammenhängen wird sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet, wenn Personen beider Geschlechter gemeint sind. Ausbildungsberufe werden ebenfalls sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Form benannt.

¹² Die Begriffe Gewerke und Handwerke werden in dieser Studie synonym verwendet.

se Tabelle erläutert auch, wie die einzelnen Gewerke zu „Handwerksgruppen“ zusammengefasst werden.

In der Berufsbildungsstatistik werden sieben Zuständigkeitsbereiche unterschieden, neben dem Handwerk sind es die Bereiche Industrie- und Handel, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt und die Gruppe der „freien Berufe“. Die Zuordnung von Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen erfolgt in der Regel nicht nach dem Kriterium des Ausbildungsbetriebs, sondern nach dem Kriterium der für den Ausbildungsberuf zuständigen Stelle.¹³ Für das Handwerk besteht jedoch eine Ausnahme: Auszubildende, die in einem Handwerksbetrieb in einem Ausbildungsberuf des Bereichs Industrie und Handel ausgebildet werden, sind dem Handwerk zugeordnet.¹⁴ Sie werden in unseren auf der Berufsbildungsstatistik basierenden Auswertungen in dem Aggregat „sonstige Ausbildungsberufe“ geführt. Andere Ausbildungsberufe können in der Regel den einzelnen Gewerken der Anlagen A bzw. B1 der Handwerksordnung zugeordnet werden.¹⁵ Die Zuordnung der einzelnen Ausbildungsberufe zu den Anlagen A und B1 der Handwerksordnung sowie eine Aufteilung der einzelnen Berufe in zehn inhaltlich zusammenhängende Gruppen von Ausbildungsberufen kann der Tabelle A 2 im Anhang entnommen werden.¹⁶ Zu beachten gilt hier, dass sich die Gruppenbildung in der Beschäftigtenstatistik (auf Gewerken basierend) von der Gruppenbildung in der Auszubildendenstatistik (auf Ausbildungsberufen basierend) unterscheidet.

¹³ Im Jahre 2013 gab es in Deutschland insgesamt 329 Ausbildungsberufe, die nach Handwerksordnung oder Berufsbildungsgesetz anerkannt sind, vgl. BIBB (Hrsg.) (2014), S. 97.

¹⁴ Vgl. Uhly, A. und Gericke, N. (2012), S. 42. Das bedeutet gleichzeitig, dass die Abgrenzung des Handwerks über Ausbildungsberufe einige definitorische Unschärfen mit sich bringt, da in einem bestimmten Beruf sowohl in Industrie- als auch in Handwerksbetrieben ausgebildet werden kann. Diese definitorische Unschärfe gilt es zu beachten bei der Interpretation der Ergebnisse der Befragung „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ im Abschnitt 4.4.2.

¹⁵ Eine weitere Ausnahme bilden hier noch die Berufe für Personen mit Behinderung sowie kaufmännische Ausbildungsberufe, die in unseren Auswertungen ebenfalls in separaten Kategorien zusammengefasst sind.

¹⁶ In diese Tabelle wurden allerdings nur acht von zehn Gruppen aufgenommen. Auf die ausführliche Auflistung der zahlreichen und im Zeitablauf stark veränderbaren Ausbildungsberufe des Aggregats "sonstige Ausbildungsberufe" wurde verzichtet. Die Tabelle verzichtet auch aufgrund ihrer geringen quantitativen Bedeutung auf die Auflistung der Berufe für Personen mit Behinderung.

1.3 Das Wichtigste in Kürze

Die zentralen Ergebnisse dieser Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Berufsorientierungsprozesse, Kap. 2 und 3

- (1) Das Interesse an der dualen Ausbildung ist bei jungen Frauen geringer ausgeprägt als bei jungen Männern und in den letzten Jahren rückläufig. Schulabsolventinnen interessieren sich überwiegend für kaufmännische und Dienstleistungsberufe, die Berufswünsche junger Frauen sind auch häufig nicht konkretisiert. Nur 10 % der ausbildungsinteressierten Schülerinnen bekunden Interesse an einem gewerblich-technischen Beruf (Männer: 59,9 %).
- (2) Ausbildungsinteressierte Frauen haben geringere Chancen auf eine Einmündung in das duale System als junge Männer, was insgesamt auf ihre starke Konzentration auf wenige (beliebte) Ausbildungsberufe zurückzuführen ist. Aber auch Frauen, die sich für gewerblich-technische Berufe interessieren, haben geringere Chancen auf eine Ausbildungsstelle als Männer mit dem gleichen Berufswunsch.
- (3) Künftig wird die Zahl der (ausbildungsinteressierten) Schulabsolventinnen weiter sinken - überproportional betrifft diese Entwicklung die Gruppe der Hauptschulabsolventinnen. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass die absolute Zahl der Ausbildungsanfängerinnen im Handwerk weiter zurückgehen wird. Eine Herausforderung wird daher sein, attraktive Ausbildungsplätze im Handwerk auch für schulisch höherqualifizierte Frauen anzubieten.

Ausbildungssystem des Handwerks, Kap. 4

- (4) Der Frauenanteil im Ausbildungssystem des Handwerks beträgt derzeit 22,0 % und sinkt geringfügig seit dem Jahr 2009. Dies ist auf die stark negative Entwicklungstendenz in den zwei größten Ausbildungsberufen der Frauen im Handwerk zurückzuführen: Friseur/-in und Fachverkäufer/-in im Handwerk, in denen die Neuabschlusszahlen mit den Frauen zwischen 2005 und 2013 um 31 % bzw. 38 % zurückgegangen sind.
- (5) Frauen konzentrieren sich im Handwerk stark auf wenige Ausbildungsberufe. Im Jahr 2013 entfielen 58,1 % aller bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Frauen auf drei Berufe: Friseur/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Bürokauffrau bzw. Bürokaufmann. Unter den Top-Ten-Berufen der Frauen im Handwerk befanden sich jedoch auch vier männerdominierte bzw. überwiegend von Männern besetzte Ausbildungsberufe: Kfz-Mechatroniker/-in, Tischler/-in, Maler/-in und Lackierer/-in sowie Bäcker/-in.

- (6) Im Zeitablauf wächst für junge Frauen die Bedeutung von männerdominierten Berufen und von Berufen mit einem gemischten Geschlechterverhältnis. Zwischen 2005 und 2013 stiegen die Neuabschlusszahlen mit Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks um 19,2 % - und das, obwohl sie im Handwerk insgesamt zurückgingen. Im Jahr 2013 haben somit fast 4 Tsd. Frauen eine Ausbildung in einem männerdominierten Ausbildungsberuf des Handwerks angefangen.
- (7) Die *Frauenanteile* steigen dagegen besonders stark im Gesundheitsgewerbe, in einigen Bereichen des Lebensmittelgewerbes und in den Berufen Raumausstatter/-in, Maler/-in und Lackierer/-in sowie Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in.
- (8) Weibliche Auszubildende neigen im Durchschnitt häufiger zu vorzeitigen Vertragslösungen (16,1 %) als männliche Auszubildende (11,3 %). Dieser Unterschied wird stark durch das Friseurgewerbe geprägt. Aber auch in männerdominierten Ausbildungsberufen zeigt sich ein erhöhtes Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung bei den Frauen.
- (9) Dagegen haben Frauen einen höheren Erfolg bei den Gesellinnenprüfungen zu verzeichnen. Dieses Ergebnis gilt gleichermaßen für die männerdominierten Ausbildungsberufe.

Beschäftigungssystem des Handwerks, Kap. 5

- (10) Der Frauenanteil im Beschäftigungssystem des Handwerks beträgt 32,1 %. Für die Erhöhung des Frauenanteils gegenüber dem Ausbildungssystem sorgen in männerdominierten Handwerkszweigen die (in anderen Wirtschaftsbereichen ausgebildeten) kaufmännisch tätigen Frauen. Viele Handwerke, dabei insbesondere das Gebäudereiniger- und das Lebensmittelgewerbe, bieten darüber hinaus viele Beschäftigungsoptionen für un- und angelehrte weibliche Kräfte.
- (11) Zu den Gewerken, in denen Frauen überwiegend als gewerblich-technische Fachkräfte oder Meisterinnen tätig sind, zählen frauendominierte Gewerke (Friseure, Maßschneider, Kosmetiker), das Fotografenhandwerk und das Gesundheitsgewerbe. Auch in diesen Gewerken sind jedoch die Frauenanteile unter den technisch-gewerblichen Fachkräften höher als in der Gruppe der Meister/-innen. Dies bedeutet, dass Frauen der Schritt in die Selbstständigkeit bzw. in die Position einer angestellten Meisterin auch in den traditionellen „Frauendomänen“ zu selten gelingt. Im Durchschnitt über 39 größere Handwerksgewerke liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Meister/-innen bei 12,7 % und in der Gruppe der technisch-gewerblichen Fachkräfte bei 18,6 %.
- (12) Sehr viele Frauen verlassen das Handwerk nach abgeschlossener Ausbildung bzw. im Laufe ihres Erwerbslebens. Über 70 % der ehemaligen weibli-

chen Auszubildenden des Handwerks waren im Jahr 2012 nicht mehr im Handwerk tätig (Männer: 59 %). Knapp 60 % der Frauen, die das Handwerk verlassen, üben Tätigkeiten aus, die mit ihrer Ausbildung nichts mehr zu tun haben.

Weiterbildungsverhalten von Frauen im Handwerk, Kap. 6

- (13) In der Statistik der bestandenen Meister/-innen-Prüfungen haben Frauen einen Anteil von 18,3 %. Der geringere Frauenanteil in der Meister/-innen- im Vergleich zur Ausbildungsstatistik lässt sich auf die Tatsache zurückführen, dass viele Frauen in kaufmännischen Berufen ausgebildet werden, in denen zwar die Option einer kaufmännischen Fortbildung z.B. zur Fachwirtin, jedoch nicht zur Meisterin besteht.
- (14) Im Zeitablauf ist die Neigung von Gesellinnen, eine Meisterinnenprüfung im Handwerk abzulegen, gestiegen. Bei den Männern lässt sich eine gegenläufige Tendenz beobachten, die erst in den letzten Jahren gestoppt werden konnte. Aktuell kann davon ausgegangen werden, dass sich das Fortbildungsverhalten der Frauen im Bereich der Meister/-innen-Prüfungen von dem der Männer im Durchschnitt nicht unterscheidet.
- (15) Der Frauenanteil an den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen im Handwerk liegt bei 28,2 %. Da der Frauenanteil unter den kaufmännisch tätigen Fachkräften im Handwerk jedoch bei 72 % liegt, muss die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in diesem Bereich als unzureichend eingeschätzt werden.

Frauen als Inhaberinnen im Handwerk, Kap. 7

- (16) Etwa 22 % der niedersächsischen Handwerksbetriebe steht eine Frau vor. 24 % der Gründungen werden von Frauen vorgenommen, der Frauenanteil an den Gründenden ist im Zeitablauf tendenziell gestiegen.
- (17) Änderungen im Zeitablauf haben sich allerdings nur in einigen Handwerken ergeben. Die meisten frauengeführten Betriebe kommen aus dem Friseur- und Kosmetikerhandwerk. Die Dominanz des Friseurgewerbes hat jedoch im Zeitablauf sehr stark abgenommen. In den Gesundheitshandwerken sowie im Textilreiniger-, Fotografen- und Konditorengewerbe ist der Frauenanteil dagegen gestiegen. Im Gebäudereinigerhandwerk hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht, die Inhaberinnen verfügen jedoch nur über eine sehr geringe Qualifikation. In den meisten männerdominierten Zweigen hat sich dagegen nicht viel verändert.
- (18) Beim Vergleich der Frauenanteile in der Gruppe der Auszubildenden, Meister/-innen und Inhaber/-innen wird deutlich, dass heute im Gegensatz zu früher

relativ viele Frauen eine Meisterinnen-Prüfung ablegen, aber den Schritt in die Selbstständigkeit weiterhin seltener wagen als ihre männlichen Kollegen.

- (19) Frauen gründen im Handwerk anders als Männer. Die gründenden Frauen sind jünger als gründende Männer und verfügen über weniger handwerkspezifische Qualifikationen. Unter den gründenden Frauen befinden sich auch mehr Teilzeitselbstständige. Die Gründungsvorhaben sind kleiner und der Kapitalbedarf geringer.

Auf Basis dieser Erkenntnisse der statistischen Analysen konnten in der Studie zentrale Handlungsfelder identifiziert und Empfehlungen hinsichtlich der möglichen Unterstützungsmaßnahmen ausgesprochen werden. Sie sind in den abschließenden Abschnitten der jeweiligen Kapitel ausführlich dargelegt und begründet.

Die zentralen Handlungsfelder und -empfehlungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- (1) Die frühzeitige und systematische Begleitung der Berufsorientierungsprozesse von jungen Frauen mit dem Ziel, das Berufswahlspektrum von Schulabsolventinnen zu erweitern und eine bewusste Berufswahl zu ermöglichen, ist als das zentrale Handlungsfeld zu nennen. Hierbei gilt es vor allem, Schülerinnen aller Schultypen praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Berufsfeldern (auch in kleineren Gewerken) zu ermöglichen. Eine gendersensible Berufsdarstellung und Begriffsverwendung könnte dabei helfen, die weiterhin bestehende „Geschlechtertypologie“ der Berufe aufzulösen. Stärkung der Willkommenskultur in den Handwerksbetrieben würde ferner zur Verbesserung der Einmündungschancen von Frauen in männerdominierten Segmenten des dualen Systems beitragen.
- (2) Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass Frauen häufiger als Männer zu vorzeitigen Vertragslösungen neigen und das Handwerk häufiger als Männer verlassen, gilt es ferner, die für die Ausbildung gewonnenen Berufsanfängerinnen erfolgreich bis zum Abschluss zu führen und anschließend im Handwerk zu halten. Hierfür sind insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung während der Ausbildungsphase sowie Verbesserungen in der Vernetzung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zu empfehlen. Zentrale Rolle in diesem Prozess könnten die Ausbildungs- oder Betriebsberater/-innen der Handwerkskammern annehmen. In diesem Fall wäre die Stärkung ihrer Mediations- und Genderkompetenz empfehlenswert.
- (3) Schließlich gilt es, Frauen verstärkt für die Rolle der Betriebsinhaberinnen im Handwerk zu gewinnen, da sie bisher auch in den von ihnen dominierten Gewerken nur unterproportional häufig eine leitende Position erreichen. Hier bedarf es einerseits Vorbilder, sowohl in der medialen Präsenz als auch in den Handwerksorganisationen. Andererseits ist Verbesserung der zielgruppenspezifischen Gründungsberatung zu empfehlen, welche die besonderen Probleme der gründenden Frauen aufgreifen sollte.

1.4 Überblick zum Forschungsstand

Der folgende Literaturabriss liefert einen Überblick über bisher vorhandene Quellen zur Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk. Während viele Untersuchungen den historischen Umgang mit den Geschlechtern im Handwerk facettenreich beleuchten, ist die Datenlage zu aktuellen Fragen der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk als eingeschränkt einzuschätzen.

In der Geschichte grenzte besonders im 18. Jahrhundert die Professionalisierung des Handwerks viele Frauen, die zuvor in Heimarbeit und oftmals ungelernt arbeiteten, von einer Tätigkeit im Handwerk aus. 1849 wurden sie laut preußischem Gesetz sogar vom Handwerk ausgeschlossen. Wieder zugelassen, minderte 1897 der Handwerkschutz mit seinen Neuregelungen für Lehrlinge die Erwerbschancen der Frauen.¹⁷ Als grundlegendes Problem der Akzeptanz von Frauen im Handwerk in der Geschichte betonten viele Autoren die fehlenden Bildungschancen. So musste die Frauenbildung oftmals privat sichergestellt und die Abnahme der Prüfung mühsam organisiert werden.¹⁸ Nach Aufhebung der Zunftordnung im 19. Jahrhundert konnten Frauen das erste Mal selbst ein Handwerk ausüben - allerdings nur mit verkürzter Ausbildung, weshalb sie oft als Pfuscherinnen galten. 1900 entstanden Handwerkskammern, allerdings erfolgte auch hier erst rund zehn Jahre später die formale Gleichstellung der Geschlechter.¹⁹ Erst nach dem Jahr 1909 wurde Frauen der Zugang zu Prüfungen im Handwerkswesen gestattet, wobei Arbeiterinnen es in der Praxis schwer hatten, Ausbildungsplätze zu finden.²⁰ Sie verrichteten über die Zeit hinweg immer Arbeiten, die kulturell geprägt mit ihnen verbunden wurden und die sie aufgrund ihrer weiblichen Talente vermeintlich besonders gut ausführen konnten.²¹ Einige Gewerke versuchten zudem, durch Zugangsbarrieren eine „Verweiblichung“ ihres Zweiges zu verhindern.²²

Besonders die Zeit des Nationalsozialismus hob die männliche Tradition des Handwerks hervor. Während und nach dem Krieg übernahmen dagegen oft Frauen die Arbeiten der Männer, da Fachkräftemangel herrschte. Betriebe, die Frauen als Arbeitskräfte aufnahmen, erhielten sogar finanzielle Unterstützung. In den 70er und 80er Jahren warb man erneut um Frauen - diesmal in technischen Berufen. Allerdings nutzten viele Handwerkerinnen in diesen Berufen die Ausbildung nur als Sprungbrett in ein Studium.²³ In anderen Sparten des Handwerks herrschte jedoch

¹⁷ Vgl. Hufschmidt, A. (2009), S. 13-18.

¹⁸ Vgl. Hieber, H. (2009), S. 75ff.

¹⁹ Vgl. Hufschmidt, A. u. a. (2009), S. 14-18.

²⁰ Vgl. Hufschmidt, A. u. a. (2009), S. 6; Paulus, J. (2009), S. 87f.

²¹ Vgl. Hofmann, V. (2009), S. 125 ff.

²² Vgl. Paulus, J. (2009), S. 87f.

²³ Vgl. Hufschmidt, A. u. a. (2009), S. 27-34.

bis in die 90er Jahre eine Ausgrenzung der Frauen, wie bspw. durch das Beschäftigungsverbot von Frauen im Bauhauptgewerbe bis 1994.²⁴

Eine neuere Studie zu Ausbildung und Beschäftigung von Frauen im Handwerk stellt heraus, dass zu Beginn der 2000er Jahre nur rund ein Drittel der im Handwerk Beschäftigten weiblich war.²⁵ Als Grund für die geringe Repräsentanz von Frauen wird oft das Argument angeführt, dass Frauen den Männern körperlich unterlegen sind und daher handwerkliche Tätigkeiten schwerer bewerkstelligen können.²⁶ Als weitere Begründung, weibliche Auszubildende oder Fachkräfte nicht einzustellen, gilt die Angst der Betriebsinhaber/-innen, dass Frauen in den Mutterschutz gehen und damit für den Betrieb als Arbeitskraft zeitweise wegfallen könnten sowie allgemeiner Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.²⁷ Auch die zu tätigende Investition in den Betrieb für gesonderte sanitäre Anlagen wird oft als Hinderungsgrund zur Einstellung von weiblichen Kräften genannt.²⁸ Zuweilen beklagen laut Glasl Betriebe jedoch auch eine geringe Bewerberinnenquote, so dass eine Einstellung von Frauen trotz interner betrieblicher Voraussetzungen nicht einfach ist.²⁹ Kucera stellt in diesem Zusammenhang heraus, dass Rollenklischees der Berufe Frauen davon abhalten, die gewonnen Chancen zu nutzen und in handwerkliche Berufe einzusteigen.³⁰

Frauen, die sich entscheiden, einen handwerklichen Beruf zu ergreifen, sind oft schon im Kindesalter mit diesem Gewerk in Berührung gekommen und haben die Arbeitsbedingungen zum Beispiel durch die Eltern kennen gelernt.³¹ Eine Datenerhebung in einem Meisterinnenkurs konnte zeigen, dass die Berufswahl der Gesellinnen vor allem durch die Möglichkeit der Selbstbestimmung und weniger durch den erhofften zukünftigen Verdienst getrieben ist.³² Die intrinsische Motivation für die Aufnahme der Arbeit in einem Gewerk ist bei den befragten Arbeiterinnen der Hauptgrund ihrer Berufswahl. Zudem erachten sie es als wichtig, ihre Fähigkeiten wie gute Kommunikationsfähigkeit etc. einzusetzen.³³ Während die Gesellinnen in ihrer bisherigen Laufbahn im Handwerk fehlende Akzeptanz durch

²⁴ Vgl. Notz, H. und Tomuschat, C. (2009), S. 197.

²⁵ Vgl. Glasl, M. (2003), S. 18.

²⁶ Vgl. NEXUS (2000), S.4; Kucera, G. (1997), S. 57.

²⁷ Vgl. Töpfer, M. und Heiler, U. (1998), S.6f.; Glasl, M. (2003), S. 19f.

²⁸ Vgl. Glasl, M. (2003), S.20; NEXUS (2000), S. 11.

²⁹ Vgl. Glasl, M. (2003), S. 20.

³⁰ Vgl. Kucera, G. (1997), S. 62.

³¹ Vgl. Töpfer, M. und Heiler, U. (1998), S. 6.

³² Vgl. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, (1996), S. 41f.

³³ Vgl. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, (1996), S. 61f.

männliche Kollegen nicht bemängeln,³⁴ stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Gründerinnen vor ein Problem.³⁵ Als Haupthemmnisse der Weiterbildung zur Meisterin konnte eine Studie die Finanzierung der Fortbildung, den Zeitaufwand sowie geringe Zukunftsaussichten mit dem Abschluss bzw. einen unzureichenden erwarteten Nutzen der Meisterinnen-Prüfung identifizieren.³⁶

Schließlich treten Frauen mit dem Handwerk oft durch eine Mitarbeit im Betrieb des Lebenspartners als mithelfende Familienangehörige in Kontakt. Dabei nehmen sie als mitarbeitende Kraft viele Rollen in der Organisation und Förderung des Betriebes wahr.³⁷ Notwendige Kenntnisse werden dabei - über die Schulbildung hinaus - direkt über die Berufserfahrung oder eine formale Fortbildung erworben.³⁸

³⁴ Vgl. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, (1996), S. 49.

³⁵ Vgl. Kruse, A. u. a. (2009), S. 115.

³⁶ Vgl. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, (1996), S. 92f.

³⁷ Vgl. Rudolph, A. (2000), S.91ff.

³⁸ Vgl. Zoch, B. (2010), S. 41.

2 Berufswünsche junger Frauen

Gegenstand der Analyse in diesem Abschnitt der Studie sind die Berufswünsche und Pläne junger Frauen. Wir untersuchen, wie stark das Interesse der jungen Frauen an einer Ausbildung im dualen System im Allgemeinen und an gewerblich-technischen Berufen des dualen Systems im Speziellen ist. Ferner verdeutlichen wir, wie gut es den jungen Frauen und Männern gelingt, ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung zu realisieren.

2.1 Die BIBB-Schulabgängerbefragungen

Die Grundlage für die Beschreibung von Berufswünschen und -plänen junger Frauen bilden die Datensätze der Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus den Jahren 2004-2012 (nachfolgend: BIBB-Schulabgängerbefragungen³⁹). Bei dieser Erhebung handelt es sich um eine repräsentative computergestützte Telefonbefragung von jährlich bzw. zweijährig etwa 1500 Jugendlichen, die im jeweiligen Jahr eine allgemeinbildende oder berufliche Schule bzw. eine berufliche Vollzeitschule verlassen haben. Die Schulabgänger/-innen werden im Herbst zu ihrer momentanen Ausbildungssituation befragt. Ihre beruflichen Wünsche und Pläne, die sie noch während der Schulzeit gehabt haben, werden retrospektiv erfasst.⁴⁰ Der entscheidende Vorteil dieses Datensatzes besteht darin, dass eine Gegenüberstellung von Wünschen und tatsächlich realisierten Wegen möglich ist.

Für die Analysen in diesem Abschnitt verwenden wir die zusammengespielten (gepoolten) Daten der einzelnen Erhebungen aus den Jahren 2004-2012. Die Verbindung der Datensätze ist möglich, da die Befragungen als wiederholte Querschnitte angelegt sind und sich die Fragen weitestgehend wiederholen. Nur wenn zugleich die zeitliche Entwicklung der relevanten Größen von Interesse ist, weisen wir die Ergebnisse auch getrennt nach einzelnen Erhebungsjahren aus.

2.2 Das Interesse an der dualen Ausbildung

Die Auswertungen der BIBB-Schulabgängerbefragungen zeigen, dass etwa die Hälfte der Jugendlichen (54,2 %) wünscht, direkt im Anschluss an den Schulabschluss eine Ausbildung im dualen System anzufangen (Vgl. Tabelle 1). Im Zeitablauf lässt sich jedoch eine Abnahme der Affinität zur betrieblichen Ausbildung feststellen. Während in den Jahren 2004-2008 etwa 55-58 % der Jugendlichen den Wunsch nach einer dualen Ausbildung äußerten, waren das im Jahr 2012 nur noch 48 %. Das BIBB führt diesen Rückgang in erster Linie auf die Veränderun-

³⁹ Friedrich, M. (2004, 2005, 2006, 2008, 2010, 2013).

⁴⁰ Vgl. Friedrich, M. (2009), S. 7-14.

gen in der Schulausgangspopulation zurück.⁴¹ Der Trend zur schulischen Höherqualifizierung führt zur Abnahme des Anteils von nicht studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen, die sich in erster Linie für die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System interessieren.

Tabelle 1: Interesse der Schulabgänger/-innen an der dualen Ausbildung (2004-2012)

Interesse an der dualen Ausbildung	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2004-2012
Insgesamt	54,9	56,3	57,7	56,9	51,6	47,8	54,2
	nach Geschlecht						
Weiblich	51,4	51,3	54,8	50,8	47,4	41,8	49,5
Männlich	58,1	60,9	60,3	62,4	55,4	53,9	58,5
	nach Schulabschluss (nur weibliche Jugendliche)						
Ohne/ mit Hauptschulabschluss	69,2	70,7	72,8	68,0	75,1	61,9	69,4
Mit mittlerem Schulabschluss	58,9	57,2	56,6	56,8	53,6	44,4	54,7
Mit FH-/ Hochschulreife	28,3	29,2	36,4	32,6	26,5	27,1	29,8
	nach Schulabschluss (nur männliche Jugendliche)						
Ohne/ mit Hauptschulabschluss	75,4	82,6	76,7	80,4	74,7	73,5	77,4
Mit mittlerem Schulabschluss	68,0	70,7	66,5	70,8	63,4	61,7	66,8
Mit FH-/ Hochschulreife	18,9	21,6	28,4	27,6	24,8	26,4	24,6
Fallzahl (ungewichtet)	1512	1500	1515	1500	1507	1501	9035

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Schulabgänger/-innen ohne und mit Hauptschulabschluss wurden aufgrund der geringen Fallzahlen in der ersten Kategorie zusammengefasst.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

Junge Frauen zeigen durchgehend ein geringeres Interesse an der dualen Ausbildung (49,5 %) als junge Männer (58,5 %). Sie planen häufiger als männliche Jugendliche eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung bzw. ein Studium.⁴² Größere Diskrepanzen werden ferner erkennbar, wenn das Ausbildungsinteresse differenziert nach Geschlecht und Schulabschluss ausgewiesen wird. Insgesamt stellt das duale System eine erstrebenswerte Option vorwiegend für Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Haupt- bzw. mit mittlerem Schulabschluss dar. Personen, die eine Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erlangt haben, streben nur zu etwa einem Viertel eine betriebliche Ausbildung an. Herausgestellt werden soll jedoch das Ergebnis, dass das Interesse an der betrieblichen Ausbildung unter den studienberechtigten Frauen etwas stärker ausgeprägt (29,8 %) als unter den studienberechtigten Männern (24,6 %) ist.

Analysiert man die Entwicklung der Ausbildungsneigung im Zeitablauf, dann wird deutlich, dass das Ausbildungsinteresse insbesondere bei Schulabgängerinnen mit einem mittleren Schulabschluss nachgelassen hat. Womöglich stehen Optio-

⁴¹ Vgl. BIBB (2013), S. 75.

⁴² Vgl. BIBB (2013), S. 75.

nen außerhalb des dualen Systems (Schulen des Gesundheitswesens, Besuch einer berufsbildenden Schule mit dem Ziel, einen höheren Schulabschluss zu erlangen oder Studium) zunehmend im Blickpunkt von Absolventinnen mit einem mittleren Abschluss.

2.3 Das Interesse an technisch-gewerblichen Berufen

Wie stark ist das Interesse der Schulabgängerinnen an gewerblich-technischen Ausbildungsberufen? Um diese Frage zu beantworten, fassen wir die in den BIBB-Schulabgängerbefragungen verfügbaren Informationen über die Ausbildungs- bzw. Zielberufe der ausbildungsinteressierten Jugendlichen zusammen.⁴³ Dabei berücksichtigen wir jeweils nur den ersten Berufswunsch in denjenigen Fällen, bei denen mehrere Berufe genannt werden konnten. Die Berufswünsche ordnen wir anschließend den Bereichen „technisch-gewerbliche Berufe“ und „Dienstleistungsberufe“ auf Basis der Klassifikation der Berufe, Ausgabe 1992 zu.⁴⁴

Die Ergebnisse in der Tabelle 2 bestätigen das insgesamt erwartete Ergebnis, wonach sich die Mehrheit der ausbildungsinteressierten Schulabgänger (59,9 %) an technisch-gewerblichen und die Mehrheit der Schulabgängerinnen (73,6 %) an Dienstleistungsberufen orientiert. Im Zeitablauf lässt sich ein zunehmendes Interesse der jungen Männer für Dienstleistungsberufe beobachten. Ein wachsendes Interesse der jungen Frauen für gewerblich-technische Berufe ist dagegen nicht erkennbar. Insgesamt geben nur etwa 10 % der ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen an, sich für einen gewerblich-technischen Beruf beworben zu haben bzw. sich in einem solchen Beruf wunschgemäß in Ausbildung zu befinden.

Eine alternative Ermittlung der beruflichen Interessen von Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung im dualen System interessieren, haben Beicht und Walden auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 vorgenommen.⁴⁵ Sie konnten zeigen, dass insgesamt 55 % der Frauen überwiegend Berufe in Betracht ziehen, welche sich auf Unternehmensorganisation, kaufmännische Dienstleistungen

⁴³ Angaben zum Ausbildungsberuf übernehmen wir für diejenigen Jugendlichen, die angeben, in ihrem Wunschberuf ausgebildet zu werden.

⁴⁴ Statistisches Bundesamt (1996), S. 317-323. Zu der genauen Zuordnung vgl. die Anmerkungen zu Tabelle 2.

⁴⁵ Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von Jugendlichen, die sich im Vermittlungsjahr 2012 bei den Arbeitsagenturen als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben; vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2014), S. 5. Nach unseren Ergebnissen (vgl. Tabelle 3) trifft das auf 50-70 % (je nach Geschlecht und Einmündungserfolg) der ausbildungsinteressierten Jugendlichen zu.

und Gesundheit / Soziales beziehen. Nur für 6,4 % der Frauen (und 40,4 % der Männer) favorisierten dagegen gewerblich-technisch geprägte Berufsbereiche.⁴⁶

Tabelle 2: Interesse der Schulabgänger/-innen an technisch-gewerblichen Berufen und Dienstleistungsberufen des dualen System (2004-2012)

Interesse an Berufen des dualen Systems	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2004-2012
	Insgesamt						
Technisch-gewerbliche Berufe	39,1	41,3	39,1	36,7	33,5	36,8	37,8
Dienstleistungsberufe	40,6	47,9	48,4	45,9	50,3	50,1	47,1
Fehlende Angabe	20,3	10,8	12,5	17,5	16,2	13,1	15,1
	nur Schulabgängerinnen						
Technisch-gewerbliche Berufe	10,0	9,5	11,7	8,8	9,5	10,9	10,1
Dienstleistungsberufe	64,6	78,1	72,9	74,0	76,7	76,3	73,6
Fehlende Angabe	25,4	12,4	15,4	17,2	13,8	12,7	16,3
	nur Schulabgänger						
Technisch-gewerbliche Berufe	63,4	66,0	62,6	57,4	52,0	57,0	59,9
Dienstleistungsberufe	20,5	24,5	27,3	25,0	29,9	29,7	26,1
Fehlende Angabe	16,1	9,5	10,0	17,6	18,1	13,4	14,1
Fallzahl (ungewichtet)	834	830	832	820	707	659	4682

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst nur ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen. Technisch-gewerbliche Berufe setzten sich aus Berufsgruppen 07-65 der KIdB 1992 zusammen; Dienstleistungsberufe entsprechend aus Berufsgruppen 66-99 sowie 01-06.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

Die Ergebnisse verdeutlichen jedoch auch, dass bedeutende Anteile derjenigen Jugendlichen, die das Interesse an einer Ausbildung im dualen System bekunden, keinen eindeutigen Ziel- bzw. Wunschberuf benennen können. Dies gilt für 16,3 % der Schulabgängerinnen und 14,1 % der Schulabgänger. Auch Monate nach dem Schulabschluss sind demnach die beruflichen Pläne von sehr vielen ausbildungsinteressierten Jugendlichen immer noch nicht konkretisiert.

⁴⁶ Hierzu gehörten folgende Bereiche der KIdB 2010: Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik sowie Naturwissenschaft, Geografie und Informatik, vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2014), S. 7.

2.4 Strategien der Ausbildungsplatzsuche

Nach den Ergebnissen der BIBB-Schulabgängerbefragungen unterscheiden sich junge Frauen und Männer, die bei der Ausbildungsplatzsuche erfolgreich waren, kaum im Hinblick auf ihre Bewerbungsstrategie (Tabelle 3). Beide Geschlechter nutzen am häufigsten die „klassischen“ Bewerbungsstrategien (Suche nach Stellenanzeigen, schriftliche Bewerbung bzw. persönliche Nachfrage im Betrieb) und melden sich häufig bei der Bundesagentur für Arbeit als ausbildungsplatzsuchend an. Um den Erfolg einer Bewerbung zu steigern, bewerben sich auch sehr viele Jugendliche überregional oder für mehrere Berufe zugleich. Die Analyse legt zudem die Schlussfolgerung nahe, dass weibliche Ausbildungsplatzbewerber bei der Stellensuche aktiver sind als männliche Schulabgänger. Sie behaupten häufiger, einzelne Maßnahmen im Bewerbungsprozess ergriffen zu haben.

Tabelle 3: Strategien der Ausbildungsplatzsuche

Was haben Sie getan, um eine Lehrstelle zu finden? (Häufigkeit der Nennung in %)	Ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen			
	in Ausbildung		nicht in Ausbildung	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
Schriftliche Bewerbungen verschickt	88,7	84,3	90,3	88,9
Nach Stellenanzeigen in Zeitung, im Internet gesucht	75,2	67,4	86,9	84,8
An Vorstellungsgesprächen teilgenommen	70,9	68,4	56,0	48,5
Bei der BA als ausbildungsplatzsuchend gemeldet	57,9	51,5	68,5	70,0
Persönlich in Betrieben nachgefragt	57,6	56,4	65,1	63,8
Mich für mehrere Berufe beworben	54,2	49,6	61,0	57,5
Verwandte/Bekannte/Freunde um Hilfe gebeten	51,2	51,0	63,6	61,8
Versucht 'gute' Beziehungen zu nutzen	34,0	39,2	35,1	31,9
Mich überregional beworben	33,5	27,7	34,8	27,7
In der Firma ein Praktikum absolviert	5,4	5,0	2,3	2,6
Stellengesuch in Zeitung aufgegeben	3,8	3,6	8,9	6,7
Schul- bzw. Betriebspraktika absolviert	3,2	6,9	6,1	5,4
Fallzahl (ungewichtet)	969	1570	1031	1131

ifh Göttingen

Anmerkung: Die Stichprobe umfasst nur ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

Die Ergebnisse für ausbildungsinteressierte, aber nicht in Ausbildung eingemündete Schulabgänger/-innen lassen schlussfolgern, dass der fehlende Erfolg in der Bewerbungsphase nicht auf schwache Bewerbungsaktivitäten zurückgeführt werden kann. Im Gegenteil: Nicht erfolgreiche ausbildungsinteressierte Jugendliche behaupten häufiger als erfolgreiche Bewerber/-innen, einzelne Bewerbungsmaßnahmen in der Vergangenheit ergriffen zu haben. Trotz ihrer Bewerbungsbemühungen sind sie seltener als erfolgreiche Bewerber/-innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden und konnten seltener in den Firmen ein Praktikum absolvieren. Dies lässt vermuten, dass entweder individuelle Eigenschaften der Ausbildungsplatzsuchenden, ihre Auswahl der Zielberufe oder die lokale Ausbildungs-

marktlage die Stellensuche negativ beeinflusst haben. Im nächsten Abschnitt wenden wir uns deshalb gezielt der Frage zu, welche individuellen und berufsspezifischen Faktoren mit einer größeren Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Einmündung in die duale Ausbildung einhergehen.

2.5 Einmündung in das System der dualen Ausbildung

Von allen im Frühjahr ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern können im Herbst etwa die Hälfte (52,6 %) den Wunsch nach einem Ausbildungsplatz realisieren und eine betriebliche Ausbildung anfangen (Tabelle 4). Junge Frauen haben dabei insgesamt geringere Realisierungschancen (46,5 %) als junge Männer (57,4 %). Dieses Ergebnis gilt für alle Befragungsjahre. Interessante Unterschiede zeigen sich bei Differenzierung nach Schulabschluss. Das Ergebnis der geringeren Einmündungschancen von Frauen gilt nun nur für Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit einem Hauptschul- bzw. einem mittleren Abschluss. Absolventinnen mit einer (Fach)Hochschulreife können dagegen ihren Ausbildungswunsch etwas häufiger (54,5 %) als Absolventen mit gleicher Qualifikation (52,3 %) umsetzen. Hochqualifizierte Frauen äußern demnach nicht nur häufiger als hochqualifizierte Männer den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung, sondern können diesen Wunsch auch etwas häufiger umsetzen.⁴⁷

Für die schlechteren Einmündungschancen von Frauen können mehrere Gründe verantwortlich sein. Insbesondere die unterschiedlichen Berufspräferenzen von Frauen und Männern, also das geringere Interesse von Frauen für gewerblich-technische Berufe und die Bevorzugung von Dienstleistungsberufen dürften ihre Realisierungschancen maßgeblich beeinflussen. Beicht und Walden konnten auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 zeigen, dass die insgesamt schlechteren Übergangschancen von Frauen auf geschlechtsspezifische Unterschiede in beruflichen Präferenzen und Plänen zurückgeführt werden können.⁴⁸ Die Übergangschancen unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern nicht mehr signifikant voneinander, wenn die unterschiedlichen beruflichen Orientierungen in Schätzmodellen berücksichtigt werden. Allerdings zeigte die Analyse von den Autoren zugleich, dass signifikant unterschiedliche Chancen für Frauen und Männer beim Zugang in die technisch-gewerblichen Berufe bestehen.⁴⁹ Frauen mit gleichem qualifikatorischen Hintergrund und mit gleichen soziodemografischen Merkmalen können ihren Wunsch nach einer Ausbildung in einem gewerblich-

⁴⁷ Die Autoren des Bildungsberichts kommen auf Grundlage einer anderen repräsentativen Befragung ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Frauen „ihre Studienberechtigung häufiger zum Eintritt in eine Berufsausbildung“ nutzen als Männer, vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014), S. 108.

⁴⁸ Vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2012); Beicht, U. und Walden, G. (2014).

⁴⁹ Vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2012).

technischen Beruf signifikant seltener umsetzen als junge Männer. Beicht und Walden interpretierten dieses Ergebnis als einen Hinweis auf die Bevorzugung von männlichen Bewerbern bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für technisch-gewerbliche Berufe.

Tabelle 4: Einmündung der ausbildungsinteressierten Jugendlichen in die duale Ausbildung (in %)

Einmündung in die duale Ausbildung	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2004-2012
Insgesamt	49,2	46,1	52,1	53,2	54,5	61,7	52,6
	nach Geschlecht						
Weiblich	46,9	42,1	46,3	45,1	47,3	52,0	46,5
Männlich	51,1	49,1	57,1	59,2	60,1	69,3	57,4
	nach Schulabschluss (nur weibliche Jugendliche)						
Ohne/ mit Hauptschulabschluss	35,8	32,4	43,1	26,0	36,6	56,4	38,4
Mit mittlerem Schulabschluss	50,5	46,8	44,1	56,1	47,4	46,7	48,7
Mit FH- / Hochschulreife	58,2	49,5	56,9	48,1	61,6	53,8	54,5
	nach Schulabschluss (nur männliche Jugendliche)						
Ohne/ mit Hauptschulabschluss	42,8	44,9	54,1	51,1	52,3	67,9	51,1
Mit mittlerem Schulabschluss	61,9	52,8	61,4	71,1	71,2	78,2	66,0
Mit FH- / Hochschulreife	47,6	54,5	53,2	48,8	54,0	54,3	52,3
Fallzahl (ungewichtet)	834	830	832	820	708	660	4684

ifh Göttingen

Anmerkung: Die Stichprobe umfasst nur ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

Die Untersuchung, womit die deskriptiv beobachtbaren schlechteren Zugangschancen der Frauen in das System der dualen Ausbildung zusammenhängen, ist zentral bei der Beantwortung der Frage, wie die Repräsentanz der Frauen im dualen System des Handwerks gesteigert werden kann. Daher greifen wir die Ergebnisse von Beicht und Walden auf und prüfen im Folgenden, ob sich die geschilderten Zusammenhänge auch bei der Analyse der Daten der BIBB-Schulabgängerbefragungen zeigen. Tabelle 5 fasst die Ergebnisse unserer multivariaten Analysen zusammen, bei denen anhand von binären logistischen Regressionsmodellen (Logit-Modellen) untersucht wird, ob bestimmte individuelle Eigenschaften und Merkmale der Berufe die Wahrscheinlichkeit erhöhen bzw. senken, dass eine ausbildungsinteressierte Person in das duale System einmündet.

Wie in Tabelle 5 ersichtlich, führen unsere Berechnungen wie auch bei Beicht und Walden zu dem Ergebnis, dass sowohl persönliche Merkmale der Bewerber/-innen als auch ihre schulischen Qualifikationen die Chancen auf eine Einmündung in das System der dualen Ausbildung beim vorhandenen Ausbildungswunsch beeinflussen. Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen und besseren Schulabschlussnoten haben in jedem geschätzten Modell deutlich größere Einmündungschancen als schwächer qualifizierte Schulabgänger/-innen. Personen mit Migra-

tionshintergrund haben dagegen durchgehend signifikant geringere Chancen auf Erfolg im Bewerbungsprozess als Personen ohne Migrationshintergrund. Ferner zeigen unsere Modelle, dass der Zeitpunkt des Schulabschlusses die Einmündungschancen erheblich beeinflusst. Insbesondere nach 2008 haben sich die Einmündungschancen gegenüber dem Referenzjahr 2004 deutlich verbessert.

Unsere Analyse bestätigt ferner die zentralen Ergebnisse der Studie von Beicht und Walden.⁵⁰ Erstens zeigt sich auch in unseren Schätzungen, dass die geringeren Einmündungschancen junger Frauen beim Übergang in die duale Ausbildung im Wesentlichen eine Folge ihrer spezifischen beruflichen Orientierung sind. Der Effektkoeffizient bei der das weibliche Geschlecht kodierenden Variable verliert an Stärke und die Signifikanz, wenn im Schätzmodell die von Jugendlichen angegebenen Ziel- bzw. Wunschberufe berücksichtigt werden (Modell 4). Zweitens wird die Geschlechtsvariable wieder signifikant, wenn in der Analyse nur diejenigen Jugendlichen aufgenommen werden, welche sich eine Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen gewünscht haben (Modell 5). Auch mit den Daten der BIBB-Schulabgängerbefragungen können wir demnach zeigen, dass Frauen, die sich für gewerblich-technische Berufe interessieren, geringere Einmündungschancen haben, als junge Männer mit ähnlichem Berufswunsch und vergleichbaren Qualifikationen.⁵¹

Sowohl die Ergebnisse unserer Berechnungen als auch die Studien von Beicht und Walden zeigen demnach, dass die insgesamt schlechteren Einmündungschancen der Frauen nicht als ein Zeichen der Diskriminierung im dualen System gewertet werden sollen. Die geringeren Erfolgsaussichten der Frauen hängen vielmehr damit zusammen, dass junge Frauen viel häufiger als junge Männer eine Ausbildung in Dienstleistungsberufen anstreben. In letzteren stehen jedoch viele Bewerber/-innen wenigen Ausbildungsplatzangeboten gegenüber, so dass die Realisierungschancen insgesamt geringer ausfallen als in den gewerblich-technischen Berufen mit einer günstigeren Angebot-Nachfrage-Relation.

⁵⁰ Beicht, U. und Walden, G. (2012).

⁵¹ Allerdings gilt auch hier, dass weiter untersucht werden sollte, inwieweit die beobachtbaren Unterschiede mit der geschlechtsspezifischen Berufswahl *innerhalb* der gewerblich-technischen Berufe zusammenhängt. Die Dateneinschränkungen erlauben uns derzeit nicht, diese weiterführenden Analysen durchzuführen.

Tabelle 5: Chancen der Einmündung in die duale Ausbildung (Effektkoeffizienten e^{β})

Variablen	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5 nur Personen mit Interesse an gewerblich-technischen Berufen
Geschlecht: weiblich	0,678 ***	0,619 ***	0,682 ***	0,953	0,578 ***
Persönliche Merkmale					
Migrationshintergrund		0,509 ***	0,502 ***	0,519 ***	0,407 ***
Alter		0,934 ***	0,935 ***	0,947 **	0,915 **
Schulische Qualifikation					
Schulabschluss (Referenz: Hauptschulabschluss)					
Realschulabschluss		1,590 ***	1,541 ***	1,666 ***	1,543 ***
FH / Hochschulreife		1,448 ***	1,353 ***	1,652 ***	1,970 ***
Abschlussnote (Referenz: ungenügend bis ausreichend)					
befriedigend		2,129 ***	2,147 ***	2,113 ***	2,334 ***
gut, sehr gut		2,687 ***	2,606 ***	2,644 ***	3,672 ***
keine Angabe		0,966	0,952	0,952	1,437
Allgemeine Ausbildungsmarktlage (Referenz: Jahr 2004)					
2005			0,857	0,846	0,926
2006			1,074	1,073	1,177
2008			1,144	1,185 *	1,540 **
2010			1,358 ***	1,427 ***	1,655 ***
2012			1,490 ***	1,545 ***	2,344 ***
Bewerbungsberuf (Referenz: DL-Beruf)					
Gewerblich-technischer Zielberuf				2,465 ***	
Fallzahl (ungewichtet)	4684	4681	4681	4681	1837

ifh Göttingen

Anmerkungen: Stichprobe umfasst nur ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen. Die Effektkoeffizienten beschreiben den Einfluss der abhängigen Variablen auf die Chancen der Einmündung in die duale Ausbildung. Werte größer 1 weisen auf höhere Chancen der Einmündung, Werte kleiner 1 auf niedrigere Chancen, bei nicht metrischen Variablen jeweils gegenüber der jeweiligen Referenzkategorie. Signifikanzlevels: ***0,01, **0,05, *0,10.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

Allerdings verdeutlichen die Ergebnisse auch, dass diejenigen Frauen, die sich für eine Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen interessieren, geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als Männer mit gleicher schulischer Qualifikation haben. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass männliche Bewerber gegenüber den weiblichen Bewerbern bei der Besetzung der Ausbildungsplätze mit gewerblich-technischem Schwerpunkt bevorzugt werden. Um die Repräsentanz der Frauen im gewerblich-technisch geprägten Handwerk zu erhöhen, wäre es daher notwendig, nicht nur das Interesse der Frauen an diesen Berufen zu steigern, sondern zugleich eine höhere Akzeptanz für weibliche Fachkräfte in Handwerksbetrieben zu erreichen.

2.6 Weiterbildungspläne

Gefragt nach weiteren Plänen im Anschluss an die Ausbildung im dualen System äußern die Jugendlichen sehr häufig den Wunsch nach einer weiteren Qualifizie-

nung. Mehr als zwei Drittel der Frauen und mehr als drei Viertel der Männer denken entweder an eine Fortbildung zum Meister, Techniker oder Fachwirt, oder an ein Studium. Frauen orientieren sich dabei häufiger am Ziel eines Hochschulstudiums, während Männer signifikant häufiger eine Fortbildung zum Meister bzw. Techniker ins Auge fassen.

Tabelle 6: Berufliche Pläne der Ausbildungsanfänger/-innen

Berufliche Pläne	Ausbildungsanfänger/-innen		
	Männlich	Weiblich	F-Statistik
Fortbildung zum Meister, Techniker oder Fachwirt	60,6	47,7	37,25 ***
Studium	14,7	19,7	10,41 ***
Lehrabschluss reicht	8,9	12,5	5,05 **
Noch keine Pläne	13,9	17,5	7,50 ***
Keine Angabe / Weiß nicht	2,0	2,5	
Summe	100,0	100,0	
Fallzahl (ungewichtet)	1709	1124	

ifh Göttingen

Anmerkung: Test auf Unterschiede zwischen den Gruppen: One-way-Anova, Signifikanzlevels: ***0,01 **0,05.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

2.7 Zwischenfazit und Handlungsempfehlungen

Die Hälfte der Schulabgängerinnen (49,5 %) ist an einer Ausbildung im dualen System interessiert. Das Interesse ist bei den Frauen schwächer ausgeprägt als bei den jungen Männern (58,5 %). Nur 10 % von allen ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen (und 60 % der ausbildungsinteressierten Männer) äußert zudem den Wunsch nach einer Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen. Die schwache Repräsentanz von Frauen im Ausbildungssystem des Handwerks kann also zum bedeutenden Teil auf die spezifische Präferenzstruktur der jungen Frauen zurückgeführt werden. Das stark gewerblich geprägte und kleinbetrieblich strukturierte Handwerk bietet nur wenige Ausbildungsplätze im kaufmännischen Bereich, in dem Schulabgängerinnen vorzugsweise einen Ausbildungsplatz suchen. Maßnahmen, die auf eine Ausdifferenzierung der Berufswünsche junger Schulabgängerinnen abzielen, stellen daher eine Voraussetzung für die stärkere Beteiligung von Frauen am Ausbildungssystem des Handwerks dar. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Forschung nach wie vor die zentrale Rolle der praktischen Erfahrungen in den Berufsorientierungsprozessen von jungen Menschen betont,⁵² bedarf es hier zum einen einer Erweiterung des Angebots an Betriebspraktika in unterschiedlichen - auch kleineren - Gewerken. Zum anderen sollten Eltern als wichtigste Bezugspersonen im Berufsorientierungsprozess⁵³ mit

⁵² Vgl. Kunert, C. und Puhlmann, A. (2014).

⁵³ Vgl. Stiftung Vodafone Deutschland (2014), S. 16.

Informationen über die Bandbreite der Berufe erreicht werden. Zur Auflösung der „Geschlechtstypologie“ der Berufe kann ferner eine gendersensible Schreibweise beitragen.

Allerdings verdeutlichen die Analysen in diesem Abschnitt auch, dass Frauen, die sich für eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf interessieren, signifikant niedrigere Chancen haben, den Ausbildungswunsch zu realisieren als männliche Schulabgänger mit vergleichbaren Qualifikationen und gleichen soziodemografischen Merkmalen. Nicht nur das geringe Interesse vieler Frauen an gewerblich-technischen Berufen trägt also zu ihrer unterproportionalen Beteiligung im Ausbildungssystem des Handwerks bei, sondern auch ihre geringeren Erfolgchancen bei der Ausbildungsplatzsuche. Empfehlenswert wären vor diesem Hintergrund Maßnahmen, welche zur besseren Ausschöpfung des weiblichen Nachfragepotenzials und zur Stärkung der Einmündungschancen von Frauen beitragen könnten. Da die Ergebnisse unserer Analyse die Schlussfolgerung nahelegen, dass männliche Bewerber gegenüber den weiblichen Bewerbern bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit gewerblich-technischem Schwerpunkt bevorzugt werden, gilt es dabei insbesondere, Betriebe zur größeren Offenheit gegenüber weiblichen Bewerberinnen auch im gewerblich-technischen Bereich zu motivieren.

Handlungsfeld: Berufsorientierung begleiten, Einmündungschancen erhöhen

(1) Berufsorientierung begleiten, gendersensible Berufsdarstellung fördern

- Praktische Berufserfahrungen auch in kleinen Gewerken ermöglichen ^{P, H, B}
- Eltern als wichtige Bezugspersonen im Berufsfindungsprozess über die Bandbreite der Berufe - gendersensibel - informieren ^{P, BA, H, B}
- Nachhaltige Vernetzung zwischen allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen und Handwerksorganisationen unterstützen ^P
- Gendersensible Schreibweise fördern ^{P, BA}

(2) Kulturwandel in den Betrieben anstoßen, Willkommenskultur etablieren

- In der Handwerkspresse: Artikel über Erfahrungen der Betriebe, die Frauen im männerdominierten Gewerken ausbilden bzw. beschäftigen ^{B, H}
- Leitfaden über bestehende Regelungen bei Ausbildung und Einstellung von Frauen erstellen ^{H, BA}

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P:Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

3 Das weibliche Nachfragepotenzial für die duale Ausbildung

In diesem Kapitel der Studie verbinden wir die Daten zum Ausbildungsinteresse von Schulabgängerinnen mit den Ergebnissen der Schulstatistik des statistischen Bundesamtes⁵⁴ und den Vorausberechnungen der Bildungsministerkonferenz (weiter: KMK-Vorausberechnungen⁵⁵), um abzuschätzen, wie viele Frauen künftig als potenzielle Bewerberinnen dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot gegenüber stehen werden. Wir zeigen damit auf, wie sich die Population der ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen in den vergangenen Jahren verändert hat und mit welchen weiteren Veränderungen künftig gerechnet werden kann. Zudem verdeutlichen wir, wie sich die Rekrutierungspraxis der Betriebe verändern sollte, damit auch in Zukunft Frauen für die Ausbildung im Handwerk gewonnen werden können.

3.1 Veränderungen in der Schulabgänger/-innen-Population

Die den nachfolgenden Schätzungen zugrunde liegenden Ergebnisse der Schulstatistik und der KMK-Vorausberechnungen stellen wir zunächst in Abb. 1 grafisch dar. Demnach erreichte die Zahl der Schulabgänger/-innen ihren Höchststand Mitte der 2000er Jahre mit knapp 1 Mio. jungen Menschen und sank seitdem auf knapp 900 Tsd. im Jahr 2013 (vgl. auch Tabelle A 8 im Anhang). Nach den Prognosen der Kultusministerkonferenz ist bis zum Jahr 2025 mit einem weiteren Rückgang auf dann ca. 730 Tsd. Schulabgänger/-innen zu rechnen. Da sowohl die weiblichen als auch die männlichen Auszubildenden im Handwerk überwiegend aus den Gruppen der Haupt- und Realschüler/-innen rekrutiert werden (vgl. Tabelle A 7 im Anhang), ist neben der insgesamt rückläufigen Entwicklung ein überdurchschnittlich starker Rückgang der Absolventen und Absolventinnen ohne Studienberechtigung von besonderer Bedeutung. Gegenüber dem Jahr 2004 sank diese Zahl um 23,2 % auf 575 Tsd. (2013) und soll laut der KMK-Prognose bis 2025 um weitere 20,9 % auf dann 455 Tsd. Personen sinken (vgl. Abb. 1 und Tabelle A 8 im Anhang). Der Anteil von nicht studienberechtigten Personen an allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern ging damit von 76 % (2004) auf 64 % (2013) zurück und wird nach den Berechnungen der KMK bis 2025 auf vergleichbarem Niveau (62 %) bleiben.

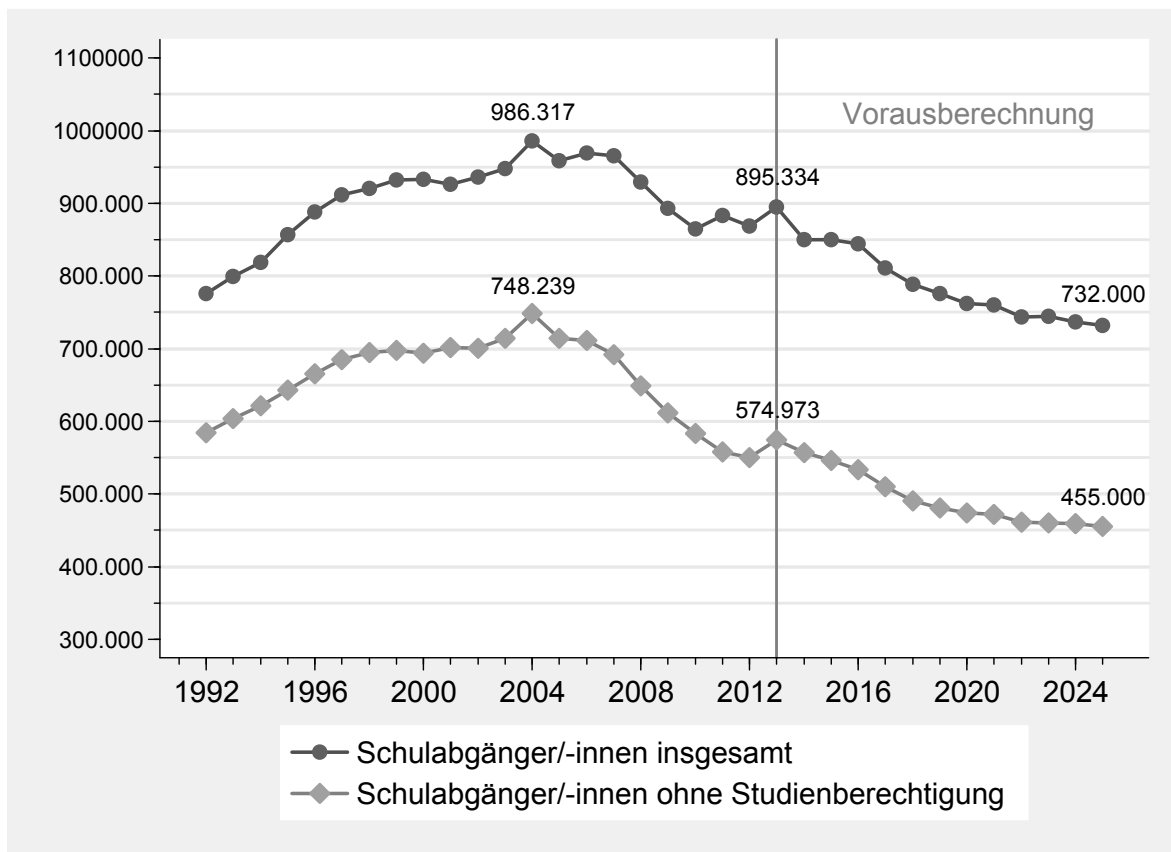
Der Frauenanteil an Schulabsolvent/-innen mit unterschiedlichem Abschluss unterscheidet sich stark und spiegelt die höheren Bildungsaspirationen der jungen Frauen im Vergleich zu den jungen Männern wider (vgl. Tabelle 7). So waren nach Ergebnissen der Schulstatistik des Jahres 2013 nur etwa 40 % der Jugendlichen

⁵⁴ Die hier verwendeten Daten der Schulstatistik wurden vom Statistischen Bundesamt auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

⁵⁵ Vgl. KMK (2013).

ohne Abschluss und 42 % der Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss weiblich. Unter den Schulabsolvent/-innen mit einem Realschulabschluss hatten dagegen Frauen einen Anteil von 49 %. Bei Personen mit Studienberechtigung betrug der Frauenanteil sogar 55 %.

Abb. 1: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen (1992-2013) und KMK- Vorausberechnung bis 2025



ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt, KMK (2013), eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 7: Frauenanteile an allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern nach Schulabschluss (1992-2013)

Schulabgängerinnen nach Schulabschlüssen	Im Jahr 2013	Durchschnitt 1992-2013
ohne Schulabschluss	39,9	36,9
mit Hauptschulabschluss	41,7	42,6
mit mittlerem Abschluss	49,4	51,0
mit FH / Hochschulreife	54,6	55,3
insgesamt	49,5	49,0

ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

3.2 Schätzung des weiblichen Nachfragepotenzials für die duale Ausbildung

Angesichts des demografischen Wandels und der gestiegenen Bedeutung studienberechtigender Schulabschlüsse stellt sich die Frage, wie viele junge Frauen in Zukunft als potenzielle Bewerberinnen dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot gegenüber stehen werden. Ausgehend von den KMK-Vorausrechnungen (Tabelle A 8 im Anhang), den Daten der Bildungsstatistik zu Frauenanteilen nach Schulabschlüssen (Tabelle 7) und den im Abschnitt 2.2 dargestellten Daten zum Ausbildungsinteresse (Tabelle 1) können die Zahlen der ausbildungsinteressierten jungen Frauen bis zum Jahr 2025 geschätzt werden. Bei den Berechnungen nehmen wir an, dass sich der Frauenanteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit unterschiedlichen Schulabschlüssen gegenüber dem Jahr 2013 künftig nicht weiter verändern wird. In Anlehnung an die Ausführungen von Maier u. a.⁵⁶ nehmen wir zudem an, dass aufgrund der veränderten Bildungsaspirationen von jungen Menschen die Vergangenheitswerte für den Ausbildungswunsch in Zukunft nicht mehr erreicht werden (können), so dass bei der Vorausberechnung des weiblichen Nachfragepotenzials von dem bisher niedrigsten Wert für das Ausbildungsinteresse im Jahr 2012 ausgegangen wird.

Die Ergebnisse der Berechnungen stellen wir in Tabelle 8 dar. Die Ergebnisse verdeutlichen zum einen, dass in den kommenden Jahren insbesondere die Zahl der Schulabgängerinnen mit bzw. ohne Hauptschulabschluss sehr stark zurückgehen wird (Rückgang zwischen 2014 und 2025 um 23 %). Gewerke, die ihre Auszubildenden vorwiegend aus der Gruppe der Hauptschulabsolventinnen rekrutieren, werden daher von der erwarteten Entwicklung überproportional betroffen sein und voraussichtlich im Stellenbesetzungsprozess mit wachsenden Schwierigkeiten konfrontiert werden. Von weniger gravierenden Rückgängen der Absolventenzahlen können dagegen Gewerke ausgehen, die ihre Azubis aus der Gruppe der Schulabsolventinnen mit Studienberechtigung gewinnen (Rückgang um 5 %).

Zum anderen verdeutlichen die Berechnungen, dass künftig von stark sinkenden Zahlen der ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen auszugehen ist. Mitte der 2000er Jahre äußerten noch etwa 250 Tsd. Frauen jährlich den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung direkt im Anschluss an den Schulabschluss. Die Zahl der ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen ist bis zum Jahr 2012 auf insgesamt 175 Tsd. zurückgegangen. Dies resultierte in erster Linie aus dem starken Rückgang der Zahlen von Schulabgängerinnen mit bzw. ohne Hauptschulabschluss und dem starken Rückgang des Ausbildungsinteresses bei Frauen mit einem mittleren Schulabschluss. Nach unseren Berechnungen werden im Jahr

⁵⁶ Maier u.a. (2011), S. 6-8.

2025 nur noch 146 Tsd. Frauen als potenzielle Ausbildungsplatznachfragerinnen dem dualen System zur Verfügung stehen.⁵⁷

Tabelle 8: Schulabgängerinnen und ausbildungsinteressierte Schulabgängerinnen 2004-2012, Vorausberechnungen und Schätzungen bis 2025

Jahr	Schulabgängerinnen				
	insgesamt	mit / ohne Hauptschul- abschluss	mit mittlerem Abschluss	mit FH- / Hochschulreife	mit Ausbildungs- interesse
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5
2004	485 397	134 139	216 640	134 618	258 522
2005	470 107	129 316	202 868	137 923	247 740
2006	474 249	128 302	201 486	144 461	260 029
2007	474 294	123 725	197 207	153 362	
2008	458 626	114 785	186 838	157 003	235 361
2009	442 791	104 720	181 492	156 579	
2010	427 490	96 934	174 431	156 125	207 666
2011	438 269	91 115	167 710	179 444	
2012	429 681	85 055	170 427	174 199	175 527
2013	442 924	81 552	186 388	174 984	
2014	419 053	82 046	177 120	159 886	172 757
2015	419 533	79 730	173 663	166 140	171 483
2016	417 924	76 221	172 280	169 423	169 587
2017	401 924	71 902	165 859	164 163	162 637
2018	391 751	68 734	159 487	163 529	157 675
2019	385 881	66 838	157 709	161 334	155 117
2020	377 979	65 739	154 894	157 346	152 106
2021	377 823	64 404	155 881	157 538	151 770
2022	369 612	63 808	151 090	154 714	148 509
2023	370 375	63 516	151 337	155 522	148 657
2024	366 463	62 979	151 486	151 999	147 435
2025	363 590	62 643	149 658	151 289	146 224

ifh Göttingen

Anmerkungen: Spalten 1 bis 4 - Daten zu Schulabgängerinnen nach Schulabschluss aus der Schulstatistik 2004-2013, Vorausberechnungen und Schätzungen für den Zeitraum 2014-2025 auf Basis des Frauenanteils nach Schulabschluss im Jahr 2013. Spalte 5 - Schätzungen zum Ausbildungsinteresse auf Basis der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, Vorausberechnungen auf Basis des Wertes für das Ausbildungsinteresse nach Schulabschluss im Jahr 2012.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes und der KMK-Vorausberechnungen

In Zukunft ist jedoch nicht nur von einer insgesamt rückläufigen Zahl der ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen auszugehen. Gleichzeitig verändert sich sehr stark die Zusammensetzung der Gruppe von potenziellen Bewerberinnen im

⁵⁷ Zu bedenken bleibt bei dieser Vorgehensweise, dass bei ausschließlicher Berücksichtigung der Schulabgängerinnen des jeweiligen Jahres nur ein Teil der potenziellen Nachfrage in die Analyse einbezogen wird. Außer Acht bleiben dabei z.B. Altbewerberinnen oder Personen, die im Anschluss an einen Studienabbruch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind. Maier u. a. (2011) betrachten daher Projektionen auf Grundlage der Schulabgängerzahlen als eine Untergrenze des Nachfragepotenzials.

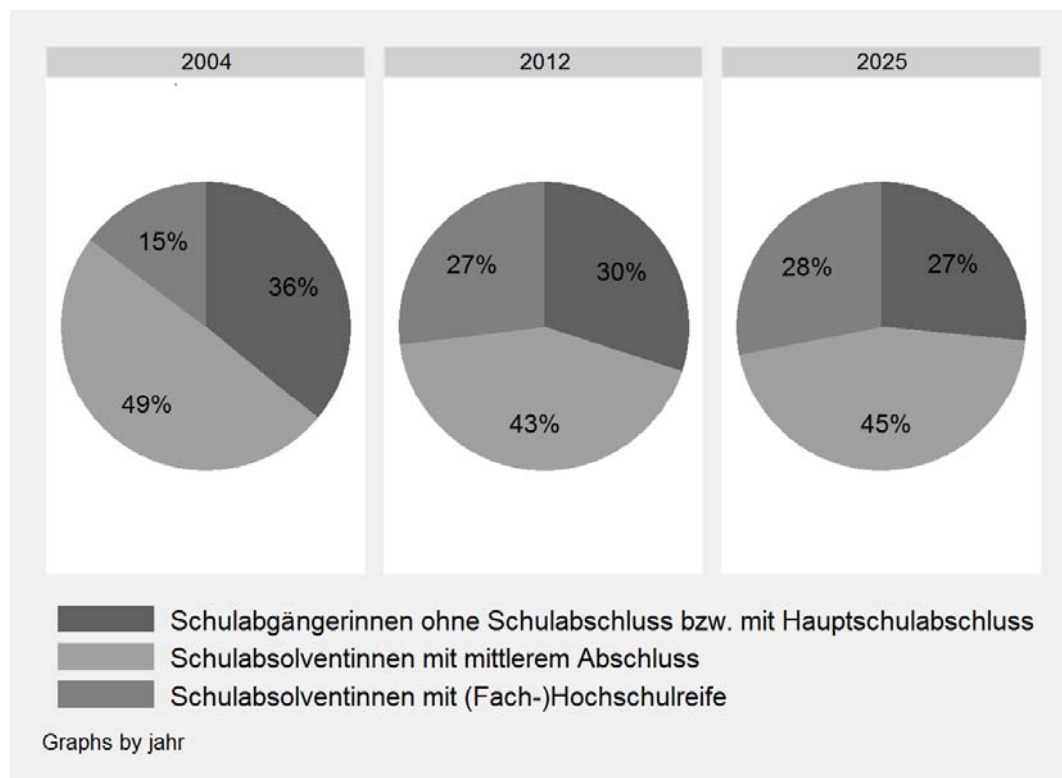
Hinblick auf ihre schulische Qualifikation. Diesen Wandel verdeutlichen wir in Abb. 2. In dieser Abbildung stellen wir die Ergebnisse der Schätzungen zur Zahl der ausbildungsinteressierten jungen Frauen in Unterscheidung nach den jeweiligen Schulabschlüssen dar.

Es wird deutlich, dass von allen ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen Frauen mit einem mittleren Abschluss in der Vergangenheit die stärkste Gruppe gebildet haben und wohl auch weiterhin bilden werden. Ihr Anteil an allen potenziellen Bewerberinnen schwankt in den betrachteten Jahren (2004, 2012 und 2025) zwischen 43 und 49 %. Deutliche Veränderungen sind dagegen in den beiden anderen Gruppen erkennbar. Im Jahr 2004 interessierten sich mehr als doppelt so viele junge Schulabgängerinnen mit einem Hauptschulabschluss bzw. ohne Schulabschluss für eine Ausbildung im dualen System als Frauen mit einer Hochschulzugangsberechtigung. Da die Zahl der Schulabgängerinnen mit einem Hauptschulabschluss bis 2012 sehr stark zurückgegangen ist und gleichzeitig das Interesse der wachsenden Zahl von jungen Frauen mit einer Studienberechtigung nicht wesentlich abgenommen hat, kann davon ausgegangen werden, dass aktuell etwa genauso viele Hauptschulabsolventinnen wie Abiturientinnen nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz im dualen System sind. Wenn sich die Ausbildungsneigung strukturell nicht mehr verändert, werden sich künftig sogar mehr junge Frauen mit einer Hochschulzugangsberechtigung für die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System interessieren als Frauen mit einem Hauptschulabschluss.

Sollte es dem Handwerk nicht gelingen, sich der Gruppe der höherqualifizierten Frauen mit einem entsprechenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebot zuzuwenden, wird es zunehmend schwierig sein, eine insgesamt hohe Repräsentanz von Frauen im Ausbildungssystem des Handwerks zu erreichen. Die Zahl der Hauptschulabsolventinnen wird weiterhin stark sinken, so dass künftig von einem ebenfalls starken Rückgang der Zahl der mit Hauptschulabsolventinnen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ausgegangen werden muss.

In der Gruppe der ausbildungsinteressierten Jugendlichen gewinnen dagegen Frauen mit einem mittleren Abschluss bzw. mit einer Studienberechtigung an Bedeutung. Auf diese stattfindenden Veränderungen sollten die Handwerksbetriebe reagieren und ein attraktives Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten auch für höherqualifizierte Frauen ausarbeiten. Nur so kann eine höhere Ausschöpfung des gesamten Nachfragepotenzials erreicht werden.

Abb. 2: Ausbildungsinteressierte Schulabgängerinnen nach Schulabschluss (Schätzungen für 2004, 2012 und 2025)



ifh Göttingen

Quelle: Eigene Schätzungen auf Grundlage der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes und der KMK-Vorausberechnungen

3.3 Zwischenfazit und Handlungsempfehlungen

Demografisch bedingt wird die Zahl der Schulabsolventinnen in den nächsten Jahren weiterhin stark sinken (Rückgang um 14 % zwischen 2014 und 2025). Gleichzeitig verändern sich innerhalb der Schulausgangskohorten die Anteile der Absolventinnen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen. Überproportional stark wird voraussichtlich die Zahl der Schulabsolventinnen ohne Schulabschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss sinken (Rückgang um 24 %). Bei anhaltender Konjunktur werden daher Handwerksbetriebe, die bisher ihre weiblichen Auszubildenden überwiegend aus der Gruppe der Hauptschulabsolventinnen rekrutieren, im Stellenbesetzungsprozess mit wachsenden Schwierigkeiten zu kämpfen haben.⁵⁸ Da zudem ein gravierender Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erwartet werden kann, ist davon auszugehen, dass die Gesamtzahl der weiblichen

⁵⁸ Thomä, J. (2014) zeigt in seiner Studie zur Fachkräfteproblematik im Handwerk, dass dieser Wirtschaftsbereich auch aktuell überdurchschnittlich stark mit Engpässen auf dem Ausbildungsstellenmarkt konfrontiert ist.

Auszubildenden im Handwerk in der näheren Zukunft nicht steigen, sondern weiter sinken wird.

Der Wandel der Schullandschaft führt zu erheblichen Veränderungen unter den ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Unsere Schätzungen führen zu dem Ergebnis, dass im Jahre 2004 direkt im Anschluss an die allgemeine Bildung mehr als doppelt so viele Schulabgängerinnen ohne Schulabschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren als Absolventinnen mit einer (Fach)Hochschulreife. Künftig werden sich hingegen voraussichtlich mehr junge hochqualifizierte Absolventinnen für die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System interessieren als Frauen mit einem Hauptschulabschluss. Auf diese stattfindenden Veränderungen sollten Handwerksbetriebe reagieren und ein attraktives Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten für höherqualifizierte Frauen ausarbeiten. Nur so kann eine bessere Ausschöpfung des gesamten Nachfragepotenzials erreicht werden. Im nächsten Kapitel zeigen wir auf, welche Handwerksberufe eine attraktive Perspektive für Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss derzeit bieten.

Handlungsfeld: Nachfragepotenzial stärker ausschöpfen

- Attraktives Ausbildungsplatzangebot für höherqualifizierte Frauen ausarbeiten^{H, B}
- Informationsmaterial über Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk für höherqualifizierte Schulabsolventinnen zugänglich machen^{P, H}
- Berufsorientierungsprogramme auch an Gymnasien verankern^P
- Möglichkeiten des dualen Studiums ausbauen / bekannt machen^{P, H, B}
- Studienaussteigerinnen für das Handwerk gewinnen^{H, B, P}

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P:Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

4 Frauen im Berufsbildungssystem des Handwerks

In diesem Kapitel der Studie analysieren wir zunächst anhand von Daten der Berufsbildungsstatistik, wie viele Frauen in der Vergangenheit für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden konnten und in welchen Berufen sie überwiegend ausgebildet wurden. Anschließend betrachten wir detailliert die zeitliche Entwicklung der Geschlechtersegregation im Handwerk, um die Frage zu beantworten, in welchen Berufen eine einsetzende Dynamik hin zu wachsenden Frauenanteilen beobachtet werden kann. Schließlich untersuchen wir die Vertragslösungsquoten während der Ausbildungszeit sowie die Erfolgsquoten bei den Gesellinnen- und Gesellenprüfungen.

4.1 Die Berufsbildungsstatistik

Die Daten der Berufsbildungsstatistik ermöglichen eine Bestandsaufnahme der faktischen Beteiligung junger Frauen am Ausbildungssystem des Handwerks. Die für die Berufsbildungsstatistik relevanten Daten werden von den für die Berufsbildung zuständigen Kammern (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern etc.) gesammelt und in unterschiedlicher Form von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie - im Fall handwerksspezifischer Daten - vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) veröffentlicht.⁵⁹ Nachfolgend verwenden wir Daten, die vom ZDH zur Verfügung gestellt werden, da sie eine Reihe zusätzlicher handwerksspezifischer Auswertungen zulassen. So erleichtert die Verwendung der ZDH-Statistik z.B. die Aggregation der einzelnen Berufe zu handwerksspezifischen Berufsgruppen oder die Zuordnung der Ausbildungsberufe zu den Gewerken der einzelnen Anlagen der Handwerksordnung.⁶⁰ Da es sich bei dieser Statistik um eine Vollerhebung handelt, kann auf ihrer Grundlage ein exaktes Bild der Teilnahme junger Frauen am System der beruflichen Bildung im Handwerk nachgezeichnet werden.

4.2 Weibliche Auszubildende im Handwerk: Zeitliche Entwicklung

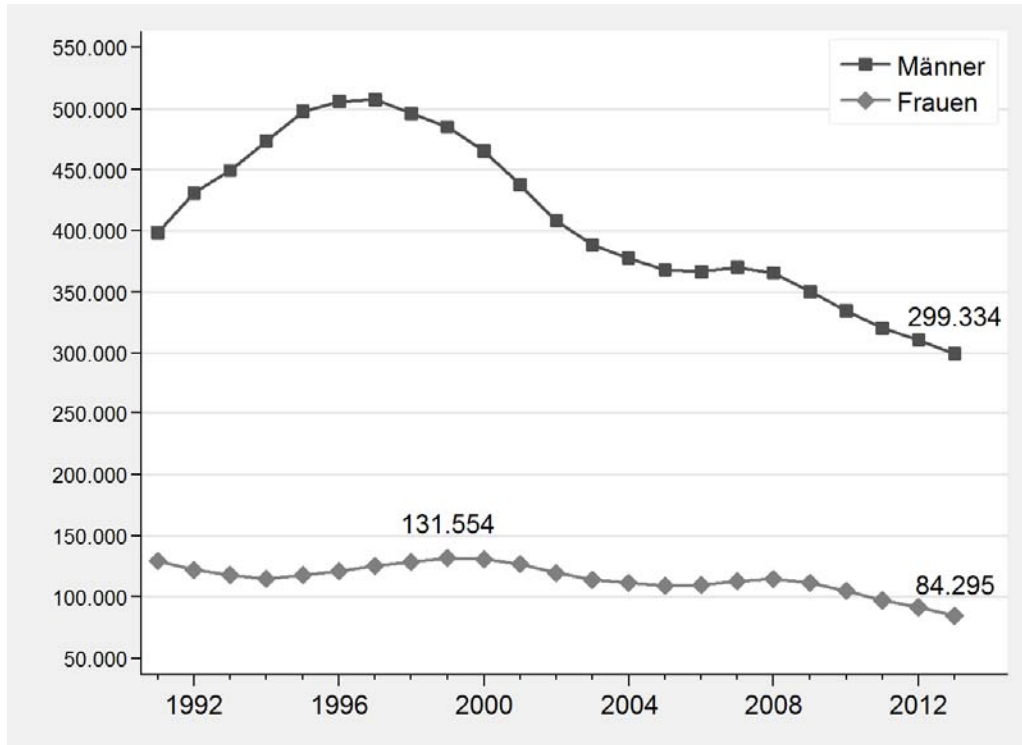
Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik bildete das Handwerk im Jahr 2013 insgesamt 84,3 Tsd. Frauen aus; dies entsprach einem Anteil an allen Auszubildenden des Handwerks von 22,0 % (vgl. Abb. 3). Die Zahl der weiblichen Azubis im Handwerk sinkt kontinuierlich seit 2008; die der männlichen Azubis seit 2007. Die insgesamt höchsten Bestandszahlen der weiblichen Auszubildenden im

⁵⁹ Für eine genauere Beschreibung der „Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder“, kurz der Berufsbildungsstatistik vgl. Anhang, Abschnitt 8.1.2.

⁶⁰ Vgl. für eine Übersicht Tabelle A 2 im Anhang.

Handwerk wurden seit der Wiedervereinigung im Jahr 1999 mit 132 Tsd. erreicht. Seitdem sind sie bis 2013 um 35,9 % gefallen.

Abb. 3: Entwicklung des Lehrlingsbestands im Handwerk (1991-2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Darstellung

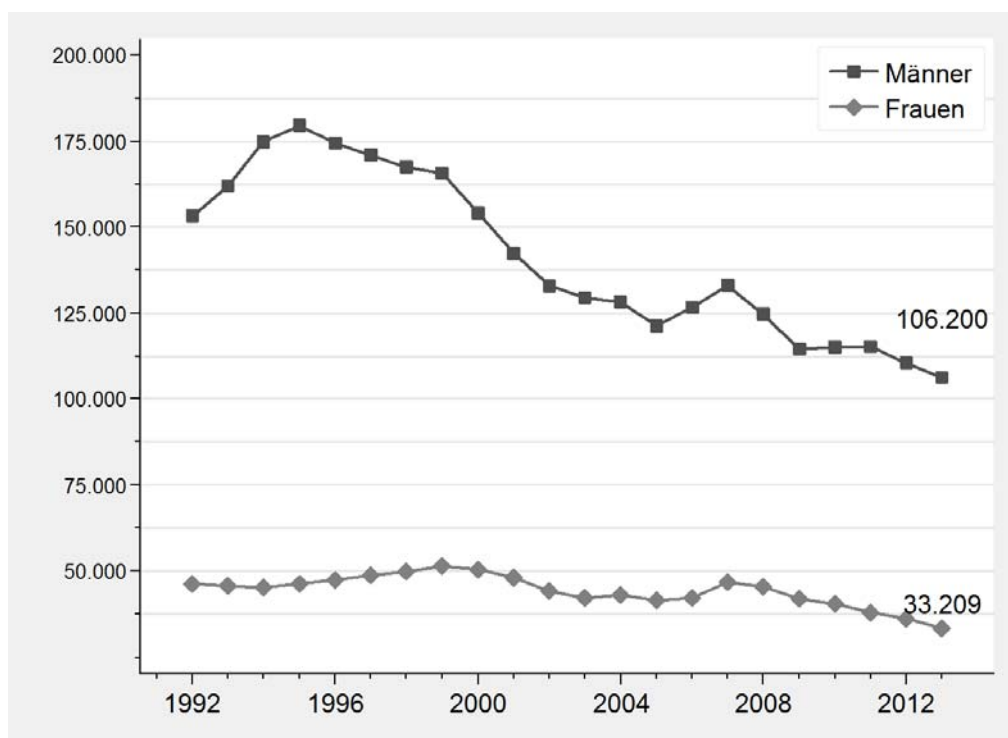
Auch die Zahlen der Neuabschlüsse sinken stark im Zeitablauf (vgl. Abb. 4). Im Jahr 2013 wurden im Handwerk 33,2 Tsd. neue Ausbildungsverträge mit jungen Frauen abgeschlossen. Verglichen mit dem Höchststand des Jahres 1999 mit 51,4 Tsd. Neuabschlüssen entspricht dies einem Rückgang von 35,4 %.

Wie lassen sich diese starken Rückgänge im handwerklichen Berufsbildungssystem erklären? Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes und damit der Ausbildungschancen für Frauen hängt zum einen von der Nachfrage der Jugendlichen nach dieser Qualifizierungsform und zum anderen von dem Einstellungsverhalten der Betriebe ab. Analysen für das gesamte System der dualen Ausbildung zeigen, dass in der jüngeren Vergangenheit das betriebliche Ausbildungsplatzangebot vorwiegend an die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung gekoppelt war. Eine Aufstockung der Auszubildendenzahlen erfolgte dann, wenn der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vorjahresvergleich zunahm.⁶¹ Dieses Ergebnis kann herangezogen werden, um die negativen Tenden-

⁶¹ Vgl. Troltsch, K. u. a. (2010), S. 19. Erklärt wird dieser Zusammenhang mit dem Hinweis auf die Tatsache, dass „die duale Ausbildung - anders als schulische oder hochschulische Bildungsgänge - Teil des Beschäftigungssystems ist“ und sich damit die

zen auf dem handwerklichen Lehrstellenmarkt zwischen 1995 und 2005 zu erklären. In diesem 10-Jahres-Zeitraum ging nach Schätzungen der Autorengruppe RWI Essen die Beschäftigung im Handwerk um etwa 23 % zurück.⁶² Mit dem immensen Beschäftigungsrückgang ging auch die Reduktion der Ausbildungsleistung des Handwerks einher. Stellt man die Entwicklung des Lehrstellenmarktes der Beschäftigungsentwicklung im Handwerk gegenüber, dann wird die Korrelation zwischen den beiden Zeitreihen im betrachteten Zeitraum deutlich (vgl. Abb. 5).

Abb. 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk (1992-2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Darstellung

Die stark negative Entwicklung im Beschäftigungssystem des Handwerks konnte erst Mitte der 2000er Jahre gestoppt werden. Mit der Verbesserung der konjunkturellen Rahmenbedingungen im Handwerk ab 2006⁶³ stabilisierte sich die Beschäftigtenzahl auf dem Niveau von knapp 5 Mio. Personen. Die Zahl der weiblichen

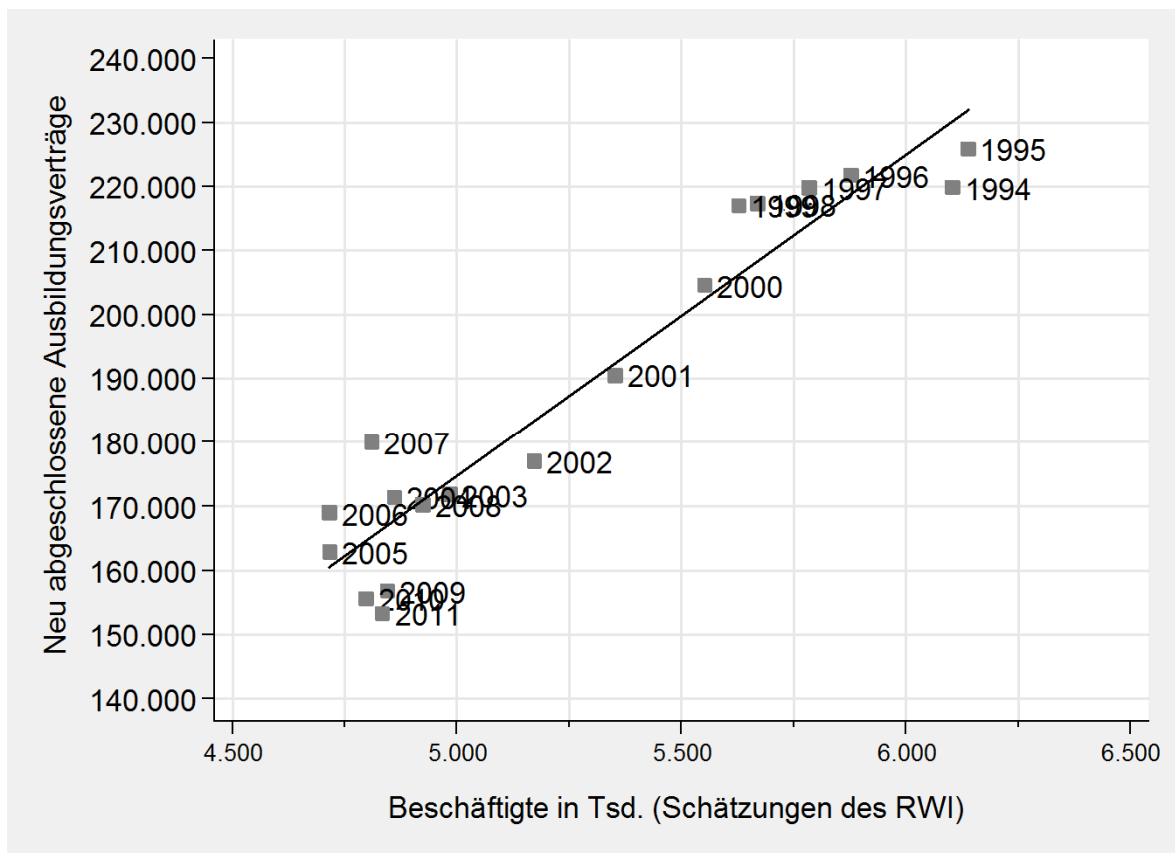
„ungünstigen Entwicklungen unmittelbar auf das betriebliche Ausbildungsangebot“ auswirken, S. 15.

⁶² Vgl. RWI (2012), S. 137/280. Eine alternative Schätzung der Beschäftigungsentwicklung auf Basis der Daten der Handwerkszählungen 1994/1995 und 2008 weist für diesen Zeitraum einen Rückgang der Zahl von im Handwerk tätigen Personen von knapp 18 % aus, vgl. Müller, K. (2012), S. 133.

⁶³ Vgl. Thomä, J. (2010), S. 14.

und männlichen Auszubildenden stieg allerdings nur vorläufig in den Jahren 2006-2007. Ab dem Jahr 2008 ist ein gleichlaufender Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Arbeitsmarkts und des Lehrstellenmarkts nicht mehr erkennbar: Trotz der leicht positiven Dynamik im Beschäftigungssystem des Handwerks sinkt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die Entwicklung am aktuellen Rand wird offenbar zunehmend von nachfrageseitigen Faktoren wie der Demografie und den Bildungsentscheidungen der Jugendlichen bestimmt.

Abb. 5: Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Lehrstellenmarkts und der Beschäftigungsentwicklung im Handwerk (1994-2011)



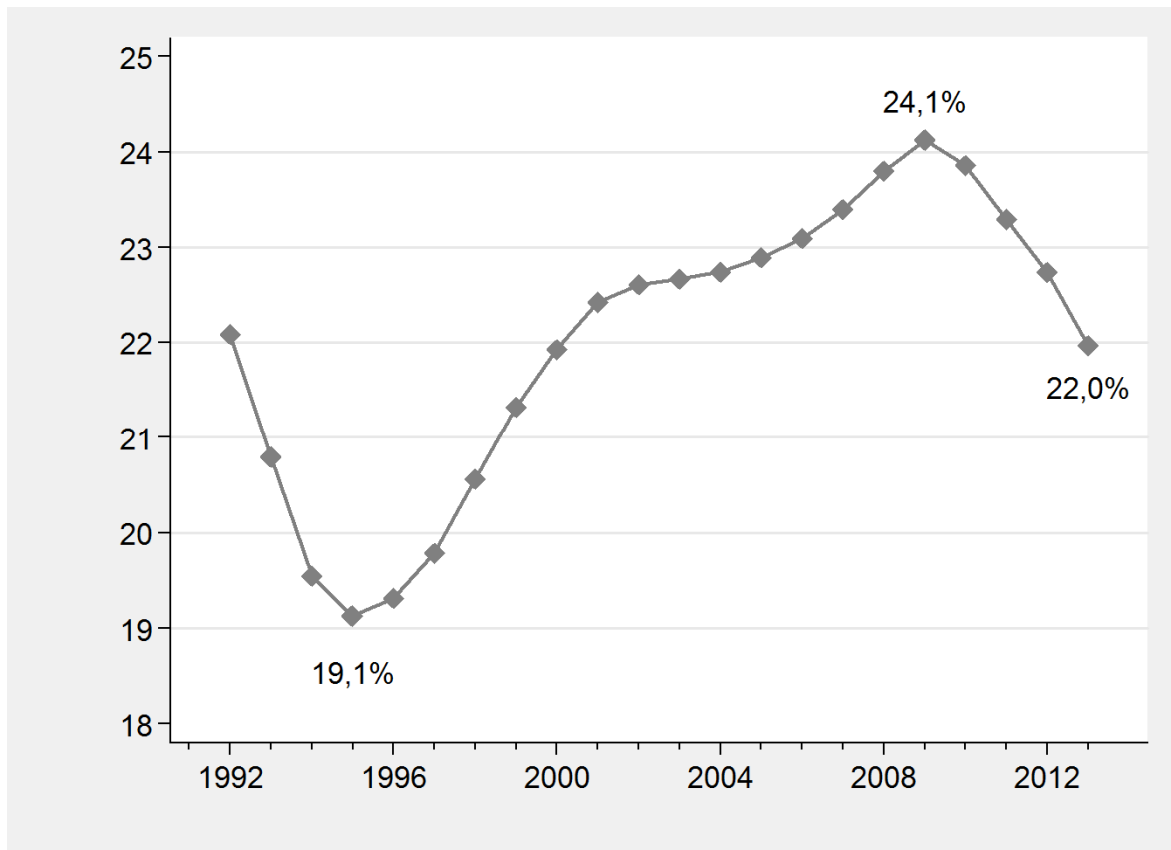
ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, RWI (2012), S. 137/280, eigene Darstellung

Zu beachten gilt dabei, dass die zeitliche Entwicklung der Zahlen neu abgeschlossener Verträge mit Frauen und Männern nicht nur von der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung und der Demografie, sondern auch von dem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten bestimmt wird. So verdeutlicht eine neuere Analyse der Handwerkszählungen, dass sich der Beschäftigungsabbau im Handwerk unterschiedlich in den einzelnen Handwerksgruppen vollzogen hat. Während sich die Zahl der tätigen Personen im Bauhauptgewerbe zwischen 1994 und 2008 nahezu halbierte, konnten das Gesundheitsgewerbe und das Kraftfahrzeuggewerbe im

gleichen Zeitraum die Beschäftigung aufbauen.⁶⁴ Da das Baugewerbe - wie in den nächsten Abschnitten gezeigt wird - männlich dominiert ist, während ausgewählte Berufe des Gesundheitsgewerbes überwiegend weiblich besetzt sind, beeinflusste diese divergierende Entwicklung die Ausbildungschancen für beide Geschlechter in unterschiedlicher Weise.

Abb. 6: Frauenanteil am Lehrlingsbestand im Handwerk (1992-2013, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Dies wird bei der Betrachtung der Entwicklung der Frauenanteile im Berufsbildungssystem des Handwerks deutlich (vgl. Abb. 6). Eine positive Tendenz mit einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils an allen neuen Ausbildungsverhältnissen von 19,1 % auf 24,1 % zeigte sich in den Jahren zwischen 1995 und 2009. Sie resultierte jedoch in erster Linie aus dem sehr starken Rückgang der Zahlen neu abgeschlossener Verträge mit jungen Männern (vgl. Abb. 4) und war vorwiegend eine Folge der Reduktion der Ausbildungsleistung im männlich dominierten Bau- und Ausbaugewerbe (vgl. Tabelle A 3 im Anhang). Seit dem Jahr 2009 sinkt der Frauenanteil im Berufsausbildungssystem des Handwerks erneut, da die Zahl

⁶⁴ Vgl. Müller, K. (2012), S. 141.

der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen stärker zurückgeht als die Neuabschlusszahlen mit Männern. In den nächsten Abschnitten diskutieren wir eingehend, welche berufsstrukturellen Faktoren maßgeblich zu dieser Entwicklung beitragen.

4.3 Berufswahlverhalten junger Frauen im Handwerk

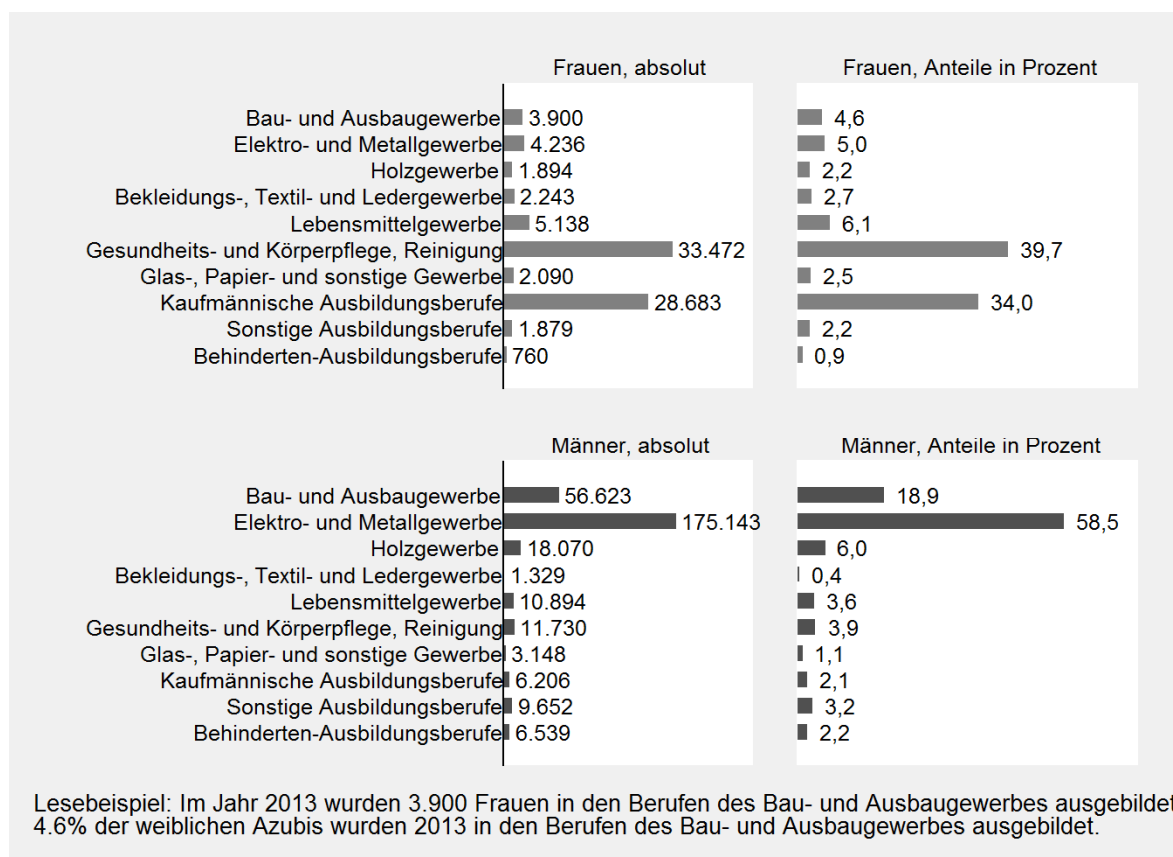
4.3.1 Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe

Männliche und weibliche Auszubildende nutzen nicht gleichermaßen das ganze Spektrum der Ausbildungsberufe, sondern konzentrieren sich im Handwerk in ausgewählten Berufsgruppen (vgl. Abb. 7). Im Jahr 2013 wurden knapp über drei Viertel (77,4 %) aller männlichen Azubis in den Berufen des Bau-, Ausbau-, Elektro- und Metallgewerbes ausgebildet. Knapp drei Viertel (73,7 %) aller Auszubildungsverhältnisse mit Frauen bestanden in kaufmännischen sowie in Gesundheits-, Körperpflege- und Reinigungsberufen.

Die Trennung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf unterschiedliche Berufsgruppen (die sogenannte berufliche Geschlechtersegregation) ist jedoch keine singuläre Eigenschaft der Handwerkswirtschaft, sondern ein Phänomen, das auch im gesamtdeutschen Beschäftigungssystem feststellbar ist. Wie in einer neueren Untersuchung für Westdeutschland gezeigt wird, konzentrieren sich erwerbstätige Frauen auf die Berufsbereiche Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten. Technische und verarbeitende Berufe sind dagegen unverändert Männerdomänen.⁶⁵

⁶⁵ Vgl. Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014), S. 1. Zu Fragen der Geschlechtersegregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt vgl. auch Busch, A. (2013) und Schönwetter, S. u. a. (2014).

Abb. 7: Lehrlingsbestand im Handwerk nach Berufsgruppen und Geschlecht (2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

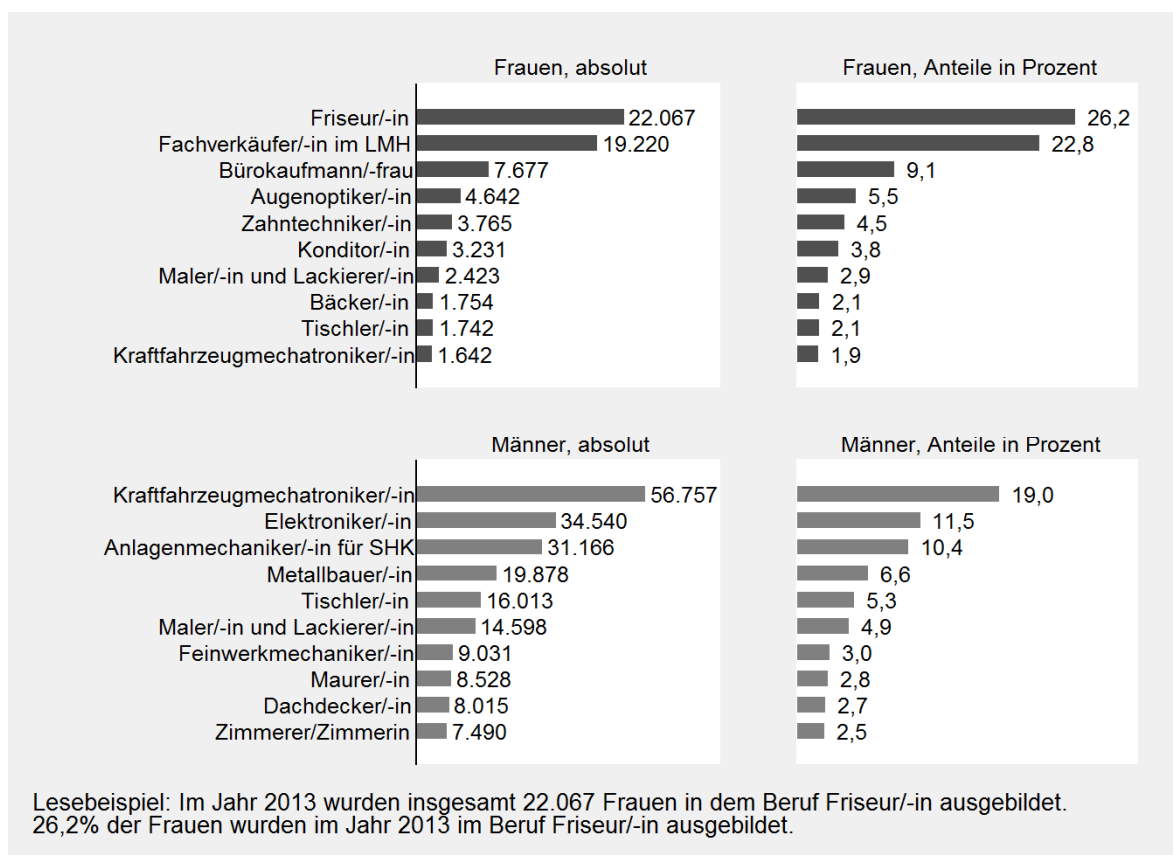
Die berufsstrukturelle Geschlechtersegregation im Handwerk wird noch deutlicher, wenn die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe des Handwerks (die sogenannten Top-Ten-Berufe) in Unterscheidung nach Geschlecht gelistet werden (vgl. Abb. 8).⁶⁶ Überschneidungen zwischen den beiden Listen gibt es nur bei drei Berufen: Tischler/-in, Maler/-in und Lackierer/-in sowie Kraftfahrzeugmechatroniker/-in. Dabei handelt es sich, wie im nächsten Abschnitt genauer gezeigt wird, um männlich dominierte Berufe, in denen jedoch im Jahr 2013 jeweils über 1.500 junge Frauen ausgebildet wurden.

Zu den insgesamt am stärksten von Frauen besetzten Handwerksberufen zählen Friseur/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Bürokauffrau bzw. Bürokaufmann. Knapp 60 % aller im Jahr 2013 bestehenden Ausbildungsverhält-

⁶⁶ Diese werden oft als die „beliebtesten“ Ausbildungsberufe von jungen Frauen und Männern beschrieben; leider ist diese Darstellung irreführend. In der Statistik der Ausbildungsverhältnisse werden nicht Wunschberufe erfasst, sondern realisierte Vertragsabschlüsse. Die Zahl der Abschlüsse in einem bestimmten Beruf hängt nicht nur mit der Wunschvorstellung eines Jugendlichen zusammen, sondern auch von dem betrieblichen (regionalspezifischen) Stellenangebot ab.

nisse von Frauen entfielen auf diese drei Berufe. Damit erweist sich das Berufsspektrum der Frauen im Ausbildungssystem des Handwerks als sehr eng. Bei den männlichen Auszubildenden vereinten die drei am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (Kfz-Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in sowie Anlagemechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik) im Jahr 2013 nur 40,9 % aller bestehenden Ausbildungsverhältnisse. Während bei den Frauen die Top-Ten-Berufe für insgesamt 80,9 % aller bestehenden Ausbildungsverhältnisse verantwortlich zeichneten, lag der entsprechende Anteil der Top-Ten-Berufe der Männer bei 68,8 %.

Abb. 8: Die am stärksten besetzten Berufe des Handwerks nach Geschlecht (Auszubildendenbestand 2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

4.3.2 Männlich und weiblich dominierte Berufe des Handwerks

In der Fachliteratur können mehrere Ansätze zur Kategorisierung von männlich bzw. weiblich dominierten Ausbildungs- bzw. Erwerbsberufen gefunden werden.⁶⁷

⁶⁷ Vgl. z.B. Schönwetter, S. u. a. (2014); Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014) sowie die dort zitierte Literatur.

Wir gehen im Folgenden zunächst von einem Schema aus, das im Datenreport zum Berufsbildungsbericht verwendet wird und welches die Ausbildungsberufe in fünf Gruppen einteilt.⁶⁸ Grundlage für die Einteilung bildet die Berechnung des Frauenanteils am Auszubildendenbestand eines jeden Ausbildungsberufs. Berufe mit einem Frauenanteil von über 80 % werden dabei als „weiblich dominierte“, mit einem Anteil zwischen 60 % und 80 % als „überwiegend weiblich besetzte“, und mit einem Anteil zwischen 40 % und 60 % als „gemischt besetzte“ Berufe bezeichnet. Bei sehr geringen Frauenanteilen handelt es sich analog um „überwiegend männlich besetzte“ bzw. „männlich dominierte Berufe“.

Im Unterschied zu der Methodologie des Berufsbildungsberichts berechnen wir die Frauenquoten nicht ausgehend vom Auszubildendenbestand im Jahr 1977 bzw. im ersten Jahr des Auftretens eines Berufs, sondern mithilfe von Bestandsdaten für das Jahr 2013. Wir berücksichtigen in unserer Analyse darüber hinaus nur Berufe mit einer Mindestanzahl von 50 Auszubildenden. Berufe mit mehreren Fachrichtungen fassen wir zu einem Beruf zusammen,⁶⁹ ebenso Vorgänger- und Nachfolgerberufe.⁷⁰ Im Ergebnis stützen wir unsere Analyse auf die Betrachtung von insgesamt 133 Ausbildungsberufen. In diesen 133 Berufen wurden im Jahr 2013 99,4 % aller Azubis des Handwerks ausgebildet.

Ausgehend von dieser Methodologie können wir im Handwerk acht weiblich dominierte und acht überwiegend weiblich besetzte Berufe identifizieren. Sie sind in der Abb. 9 gelistet. Diese insgesamt 16 Einzelberufe können wir zur besseren Übersichtlichkeit in kleinere Gruppen einteilen. Hierzu gehören:

- zwei Berufe der Körperpflege: Friseur/-in und Kosmetiker/-in,
- drei kaufmännische Berufe: Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation und Bürokaufmann/-frau,
- drei Gesundheitsgewerke: Augenoptiker/-in, Hörgeräteakustiker/-in und Zahn-techniker/-in,
- vier künstlerische bzw. gestaltende Gewerke: Goldschmied/-in, Buchbinder/-in, Fotograf/-in, Keramiker/-in,
- drei Berufe des textilen Handwerks: Polster- und Dekorationsnäher/-in, Maßschneider/-in, Änderungsschneider/-in,
- sowie der Beruf Konditor/-in.

⁶⁸ Vgl. BIBB (2014), S. 110.

⁶⁹ Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk mit den Fachrichtungen Bäckerei, Konditorei, Fleischerei sowie Elektroniker/-in mit den Fachrichtungen Automatisierungstechnik, Energie- und Gebäudetechnik sowie Informations- und Telekommunikationstechnik.

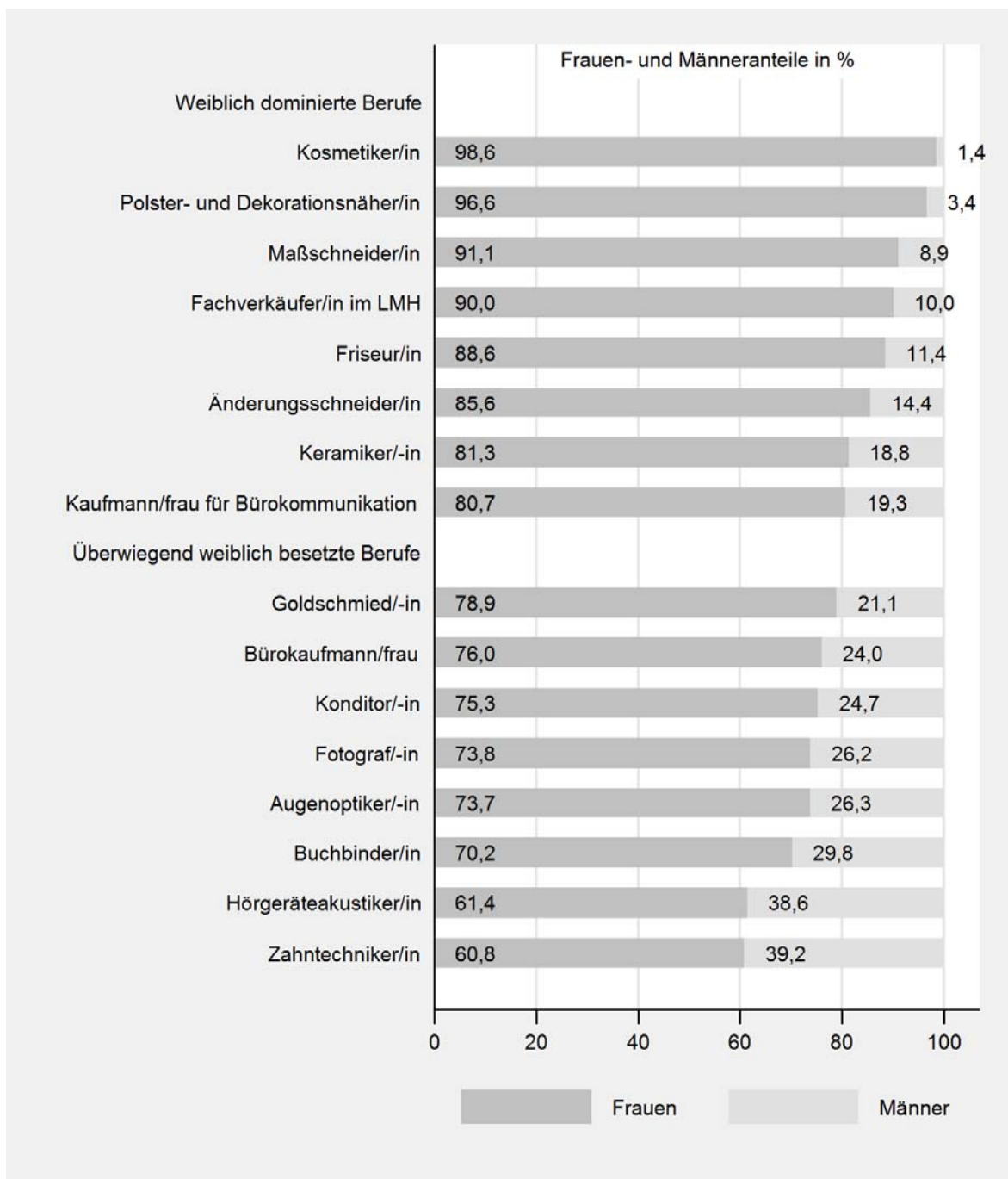
⁷⁰ Diese Zusammenfassung betrifft die Berufe Bootsbauer/-in, Buchbinder/-in, Büchsenmacher/-in, Keramiker/-in und Werkstoffprüfer/-in.

Demgegenüber stehen 108 Ausbildungsberufe, die männlich dominiert bzw. überwiegend männlich besetzt sind. Hierzu gehören nahezu alle Berufe des Bau- und Ausbau-, Metall- und Holzgewerbes.⁷¹ Auch wenn die Frauenanteile in diesen Berufen unter 40 % bleiben, stellen sie dennoch keine unbedeutenden Zielberufe für junge Frauen dar. In sechs dieser männlich dominierten bzw. überwiegend männlich besetzten Berufe (Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in, Kfz-Mechatroniker/-in, Fahrzeuglackierer/-in, Elektroniker/-in und Bäcker/-in) wurden 2013 jeweils mehr als 500 junge Frauen ausgebildet.

Anhand dieser Ergebnisse können wir die aus Abb. 8 bekannte Liste der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe des Handwerks für weibliche Auszubildende in zwei Teile unterteilen. Die ersten sechs Plätze dieser Liste belegen weiblich dominierte bzw. überwiegend weiblich besetzte Berufe. Die letzten vier Plätze dieser Liste belegen dagegen Berufe, die zwar - absolut gesehen - von vielen weiblichen Auszubildenden gewählt werden, jedoch allesamt zu den männerdominierten bzw. überwiegend von Männern besetzten Handwerksberufen zählen. Somit befinden sich unter den größten handwerklichen Ausbildungsberufen für weibliche Jugendliche auch vier traditionelle „Männerberufe“.

⁷¹ Eine Ausnahme stellt nur der Beruf „Goldschmied/-in“ dar sowie geringfügig besetzte Berufe (mit einem Auszubildendenbestand von unter 50 Personen im Jahr 2013).

Abb. 9: Weiblich dominierte und überwiegend weiblich besetzte Ausbildungsberufe im Handwerk (2013, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

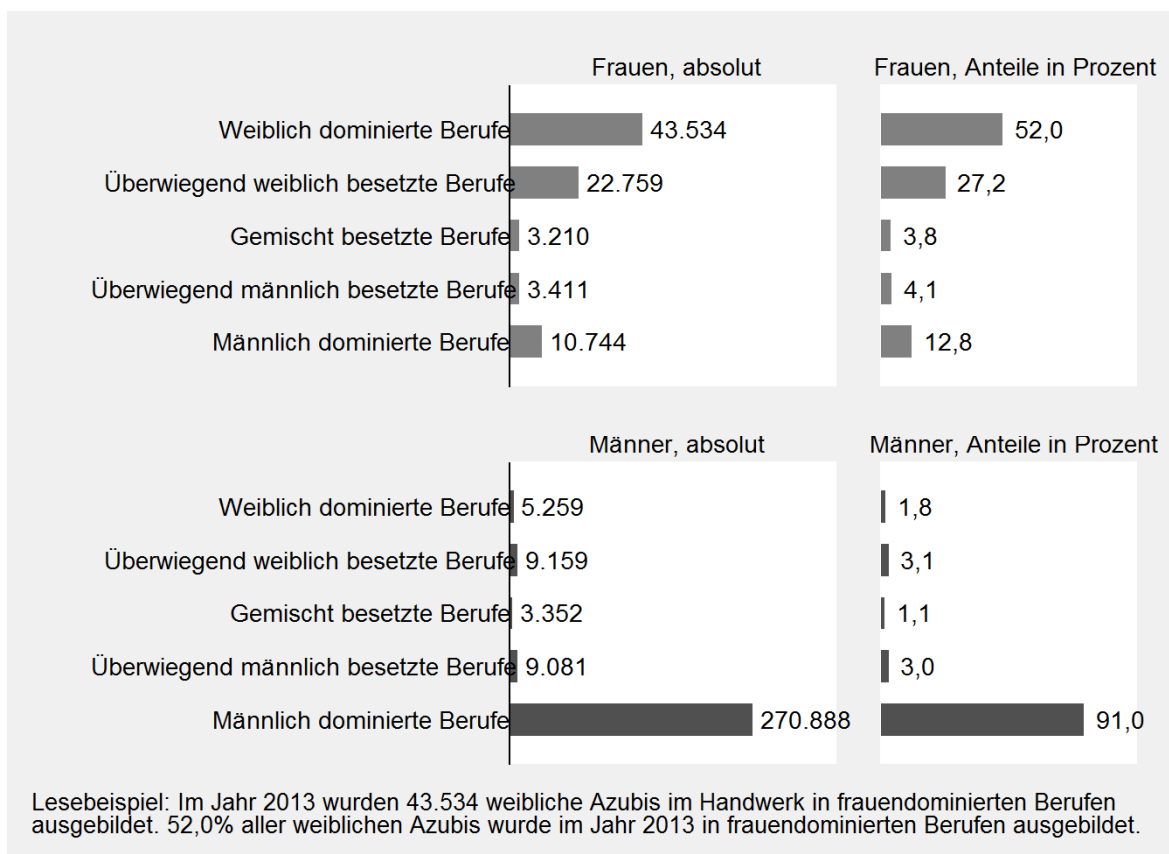
Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Die bipolare Verteilung der „Handwerksfrauen“ auf weiblich und männlich dominierte Berufe mit einer vergleichsweise schwachen Besetzung der Mischberufe wird deutlich, wenn man berechnet, wie viele junge Frauen und Männer in den jeweiligen Berufskategorien ausgebildet werden. Wie in Abb. 10 gezeigt wird, haben sich im Jahr 2013 über drei Viertel aller jungen Frauen im Handwerk für eine Ausbildung in weiblich dominierten bzw. überwiegend weiblich besetzten Berufen

entschieden. Während die Mischberufe nur 3,8 % aller weiblichen Azubis auf sich vereinen, wurden die männlich dominierten bzw. überwiegend männlich besetzten Berufe von insgesamt 16,7 % aller weiblichen Auszubildenden gewählt. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass im Handwerk derzeit knapp 14 Tsd. junge Frauen in einem „Männerberuf“ ausgebildet werden.

Insgesamt lässt sich somit feststellen, dass Frauen zwar mehrheitlich auf eine engere Auswahl von Berufen zurückgreifen als Männer (vgl. Abschnitt 4.3.1), sich jedoch gleichzeitig offener gegenüber Männer dominierten Berufszweigen zeigen als dies umgekehrt der Fall ist (vgl. Abb. 10). Der nächste Abschnitt verdeutlicht, dass diese Beobachtung auch für die Entwicklung im Zeitablauf zutrifft.

Abb. 10: Die Verteilung von Männern und Frauen auf weiblich und männlich besetzte Berufe des Handwerks (Bestandsdaten 2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

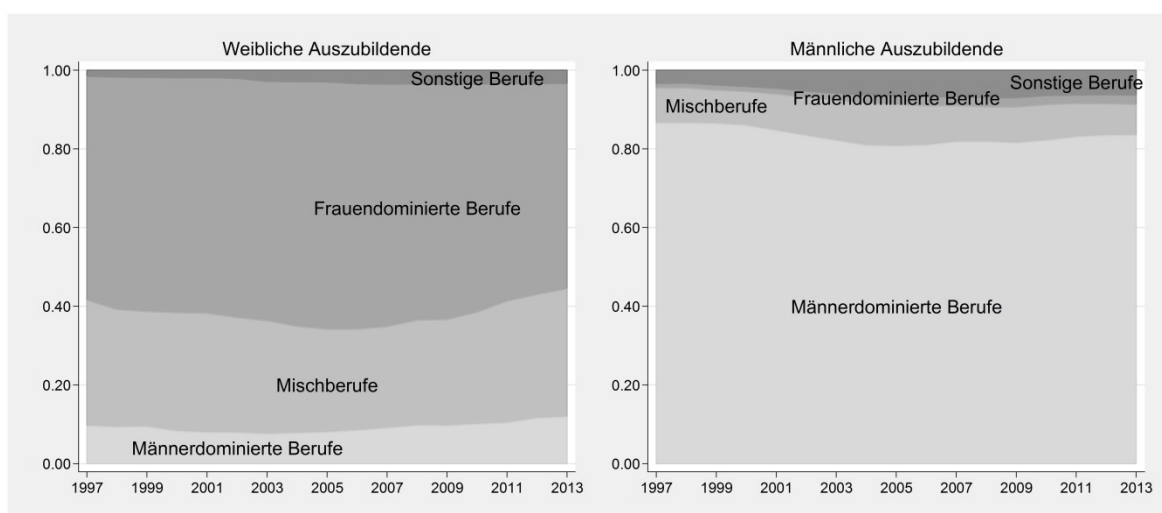
4.3.3 Zeitliche Entwicklung der Geschlechtersegregation

Um die Entwicklung der Geschlechtersegregation im Berufsbildungssystem des Handwerks im Zeitablauf zu untersuchen und die Frage zu beantworten, in welchen Berufen eine einsetzende Dynamik hin zu wachsenden Frauenanteilen beobachtet werden kann, verwenden wir im Folgenden nicht mehr die Bestandsdaten, sondern Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen aus

den Jahren 1997 bis 2013. Dabei gilt es zu beachten, dass während der Betrachtungsperiode mehrere Ausbildungsberufe aufgehoben bzw. neu geordnet wurden, so dass Brüche in den Zeitreihen auftraten. Daher wurden für die Analysen Vorgänger- und Nachfolgerberufe, Berufe mit mehreren Fachrichtungen sowie mehrere einem Handwerkszweig zugeordnete Berufe auf Basis eines Schemas, das vom Zentralverband des Deutschen Handwerks erarbeitet wurde, zusammengefasst. Für diese neu gebildeten und zusammengefassten Ausbildungsberufe wurden im zweiten Schritt Frauenanteile am Anfang der Betrachtungsperiode (d.h. im Jahr 1997) berechnet und die einzelnen Berufe anschließend den Kategorien der weiblich dominierten (Frauenanteil von über 80 %), männlich dominierten (Männeranteil von über 80 %) und gemischten Berufe (Frauenanteil von 20 % bis 80 %) zugeordnet. Für die Kategorie der Mischberufe wurde dabei eine breitere Definition als im letzten Abschnitt verwendet, weil aufgrund der starken Konzentration der beiden Geschlechter auf die von einem Geschlecht dominierten Berufe und den zum Teil geringen Neuabschlusszahlen in den einzelnen Gewerken die Besetzung der mittleren Kategorie der Mischberufe anderenfalls sehr gering gewesen wäre.

Abb. 11 zeigt nun die Verteilung der Ausbildungsanfänger/-innen im Handwerk auf die Kategorien der frauen- und männerdominierten Berufe sowie der Mischberufe im Zeitablauf dar. Zwei Ergebnisse dieser Analyse sollen dabei herausgestellt werden:

Abb. 11: Verteilung der Ausbildungsanfänger/-innen im Handwerk auf frauen- dominierte, männerdominierte und Mischberufe (1997-2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Erstens wird bei dieser Darstellung deutlich, dass sich weibliche Azubis insgesamt besser auf die unterschiedlichen Berufskategorien verteilen als männliche Auszubildende. Junge Männer bleiben bei ihrer Berufswahl stärker „unter sich“. Im gesamten Betrachtungszeitraum entschieden sich über 80 % der Ausbildungsanfänger und zwischen 52 % und 63 % der Ausbildungsanfängerinnen im Handwerk für die Ausbildung in einem Beruf, der vom eigenen Geschlecht dominiert wurde. Zur

geschlechtsuntypischen Berufswahl neigen eher Frauen als Männer: Nur 1 % bis 2 % aller Ausbildungsanfänger, d.h. etwa 2 bis 3 Tsd. Männer pro Jahr, begannen zwischen 1997 und 2013 eine Ausbildung in einem frauendominierten Beruf. Der Anteil der Frauen, die im betrachteten Zeitraum eine Lehre in einem männerdominierten Beruf angefangen haben, betrug dagegen 8 % bis 12 %. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass sich seit dem Jahr 1997 etwa 3 bis 5 Tsd. junge Frauen pro Jahr entscheiden, eine Ausbildung in einem männerdominierten Beruf zu beginnen.

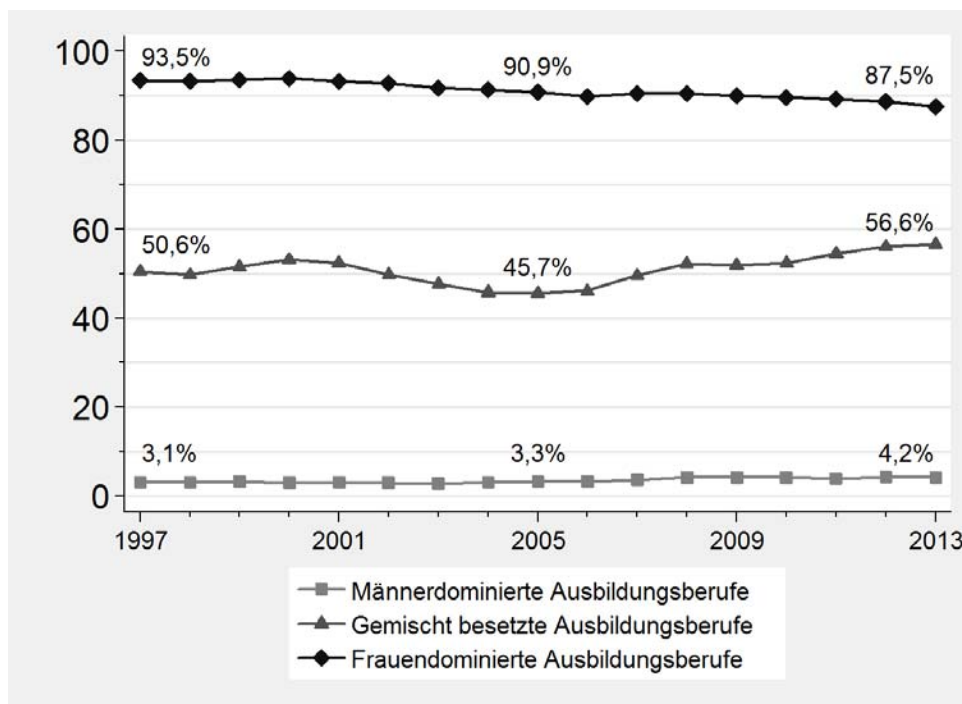
Zweitens verdeutlicht die Analyse, dass sich im Zeitablauf die Strukturen nur sehr geringfügig verändert haben, so dass von einer großen Persistenz der beobachtbaren Muster ausgegangen werden muss. Eine genauere Betrachtung lässt jedoch eine gewisse Dynamik erkennen, die in den Perioden zwischen 1997 und 2005 und zwischen 2005 und 2013 unterschiedliche Verläufe zeigte. Bis zum Jahr 2005 sank in der Verteilung der männlichen *und* weiblichen Auszubildenden die relative Bedeutung der männlich dominierten Berufe. In dieser Zeit entschieden sich die Ausbildungsanfängerinnen im Handwerk verstärkt für eine Lehre in einem frauendominierten Beruf. Junge Männer fassten dagegen zunehmend eine Ausbildung in einem Mischberuf ins Auge. Mit der allmählichen Verbesserung der Ausbildungsmarktlage im Handwerk ab 2005 setzte ein entgegengesetzter Trend ein. Die Bedeutung der Mischberufe sank für Ausbildungsanfänger (Rückgang in der Struktur der Ausbildungsanfänger von 10,7 % auf 7,8 %), die der frauendominierten Berufe für Ausbildungsanfängerinnen (Rückgang von 62,9 % auf 52,1 %). Gleichzeitig gewannen die männerdominierten Berufe bei beiden Geschlechtern wieder an Bedeutung. Mit anderen Worten: Mit der Verbesserung der Ausbildungsmarktlage und der damit verbundenen größeren Wahlfreiheit auf dem Ausbildungsmarkt sank für Frauen die Bedeutung der traditionellen Frauendomänen zugunsten von Männer- und Mischberufen.

Die geschlechtsspezifischen Strukturverschiebungen führten auch zur Veränderung der Frauenanteile in den jeweiligen Berufskategorien (vgl. Abb. 12). In den männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks wuchs der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum leicht (von 3,3 % in 2005 auf 4,2 % in 2013). Gleichzeitig fiel er in den traditionellen Frauendomänen von 90,9 % auf 87,5 %. Insgesamt öffneten sich also im Zeitablauf die von einem Geschlecht dominierten Berufe leicht gegenüber dem jeweils anderen Geschlecht. Die stärksten Veränderungen traten jedoch im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 in der Gruppe der Mischberufe auf. In dieser Zeit wuchs der Frauenanteil insgesamt um 10,9 Prozentpunkte, von 45,7 % auf 56,6 %.

Welche Faktoren haben zu diesem starken Anstieg des Frauenanteils in den Mischberufen geführt? Aus der Fachliteratur zur Geschlechtersegregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist bekannt, dass Frauen in der Vergangenheit ihren Beschäftigtenanteil insbesondere in wachsenden Arbeitsmarktsegmenten steigern

konnten.⁷² Daher betrachten wir zunächst die Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Handwerk insgesamt und in den Kategorien der frauendominierten, männerdominierten und der Mischberufe, um zu prüfen, ob dieser Mechanismus auch im Ausbildungssystem des Handwerks wirksam wurde. Unsere Berechnungen führen jedoch zu einem anderen Ergebnis (vgl. Tabelle 9). Im betrachteten Zeitraum (2005-2013) ist die Zahl jährlich neu abgeschlossener Ausbildungsverträge insgesamt um 14,4 % gesunken. In der Gruppe der Mischberufe, in welcher der Frauenanteil im betrachteten Zeitraum besonders stark gestiegen ist (um 10,9 Prozentpunkte) ist jedoch die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nicht ebenfalls gewachsen, sondern sogar überdurchschnittlich gefallen. Die Analyse der geschlechtsspezifischen Veränderungsraten legt somit eine andere Schlussfolgerung nahe. Der besonders starke Anstieg der Frauenquote in den Mischberufen war in erster Linie eine Folge des besonders starken Rückgangs der Zahlen neu abgeschlossener Verträge mit männlichen Ausbildungsanfängern (Rückgang um 35,8 %).

Abb. 12: Entwicklung der Frauenanteile in frauendominierten, männerdominierten und Mischberufen (2005-2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Die Berechnungen in Tabelle 9 zeigen ein weiteres interessantes Ergebnis. Zwischen 2005 und 2013 ist die Zahl der Neuabschlüsse mit Frauen und Männern in nahezu allen betrachteten Berufsgruppen zurückgegangen. Überdurchschnittlich

⁷² Vgl. Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014), S. 8.

stark waren dabei die Rückgänge in frauendominierten Berufen des Handwerks (insgesamt 31,2 %), in denen sich insbesondere die Neuabschlusszahlen mit Frauen stark negativ entwickelt haben (Rückgang um 33,8 %). Verantwortlich hierfür waren starke Rückgänge der Neuabschlusszahlen in den Berufen Friseur/-in (-31 %) und Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (-38 %). Gleichzeitig ist die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge mit Frauen in der Gruppe der männerdominierten Berufe sehr stark gestiegen (um 19,2 %). Hier macht sich die besonders positive Entwicklung in den Berufen Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Elektroniker/-in und Tischler/-in bemerkbar. In den männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks stiegen also in den letzten Jahren die Neuabschlusszahlen mit Frauen erheblich, obwohl im gleichen Zeitraum insgesamt deutlich weniger Frauen für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden konnten.

Tabelle 9: Veränderung der Zahl neu abgeschlossener Verträge im Handwerk (2005-2013, in Prozent)

Berufsgruppen	Veränderung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge			Veränderung des Frauenanteils (in Prozentpunkten)
	Insgesamt	mit Frauen	mit Männern	
Insgesamt	-14,4%	-20,1%	-12,5%	-1,7
nach Berufskategorien				
Männerdominierte Berufe	-8,5%	19,2%	-9,4%	1,0
Mischberufe	-19,7%	-0,5%	-35,8%	10,9
Frauendominierte Berufe	-31,2%	-33,8%	-5,2%	-3,4
Sonstige Berufe	-13,4%	-7,5%	-14,3%	0,9

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Im letzten Schritt stellen wir in Tabelle 10 die Ausbildungsberufe zusammen, in denen sich der Frauenanteil im Zeitraum zwischen 1995 und 2013 am stärksten erhöht hat. Bei dieser Zusammenstellung wurden nur größere Berufe (mit mindestens 50 neuen weiblichen Auszubildenden pro Jahr) berücksichtigt. Die Analyse macht deutlich, dass der Frauenanteil besonders stark in einigen Berufen des Gesundheitsgewerbes (Orthopädietechnik-Mechaniker/-in, Orthopädie-Schuhmacher/-in und Zahntechniker/-in) und des Lebensmittelgewerbes (Konditor/in und Bäcker/in) gestiegen ist. Darüber hinaus sind starke Zuwächse in den Berufen Raumausstatter/-in, Maler/in und Lackierer/-in sowie Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in zu verzeichnen.

Tabelle 10: Ausbildungsberufe mit einem steigenden Frauenanteil (2005-2013, in Prozent)

Ausbildungsberuf	Frauenanteil		
	2005	2013	Veränderung 2005-2013
Konditor/-in	59,2%	77,4%	18,2
Orthopädietechnik-Mechaniker/-in	27,5%	43,9%	16,4
Orthopädieschuhmacher/-in	29,7%	40,9%	11,2
Raumausstatter/-in	48,1%	55,3%	7,3
Zahntechniker/-in	54,1%	60,4%	6,3
Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in	29,4%	35,7%	6,3
Bäcker/-in	17,6%	23,4%	5,9
Maler/-in und Lackierer/-in	8,6%	13,4%	4,8

ifh Göttingen

Anmerkung: Maler/-in und Lackierer/-in einschließlich Bauten- und Objektbeschichter/-in sowie Fahrzeuglackierer/-in.

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

4.3.4 Handwerksberufe nach Schulabschluss

Wie die Schätzungen in Abschnitt 3.2. verdeutlichten, werden dem dualen System künftig deutlich weniger Bewerberinnen ohne Schulabschluss, mit einem Hauptschulabschluss und mit einem mittleren Abschluss zur Verfügung stehen. Die Zahl der ausbildungsinteressierten Absolventinnen mit einer Hochschulreife könnte dagegen auch in Zukunft nahezu konstant bleiben. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis stellt sich die Frage, welche Ausbildungsberufe des Handwerks mit Absolvent/-innen einzelner Schulformen überwiegend besetzt und daher mit einer in Zukunft voraussichtlich unterschiedlich verlaufenden Entwicklung der Nachfrage konfrontiert werden.

Tabelle 11 stellt die Struktur der schulischen Vorbildung von Auszubildenden in ausgewählten Handwerksberufen zusammen. Berücksichtigt werden dabei die quantitativ größten Ausbildungsberufe für Frauen im Handwerk (die sogenannten Top-Ten-Berufe aus Abschnitt 4.3.1), frauendominierte und überwiegend von Frauen besetzte Berufe des Handwerks (aus Abschnitt 4.3.2) sowie Berufe mit stark steigenden Frauenanteilen (aus Abschnitt 4.3.3). Die Ergebnisse verdeutlichen,

- 1) dass die beiden ausbildungsstärksten Ausbildungsberufe des Handwerks für Frauen (Friseur/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk) überwiegend mit Hauptschulabsolvent/-innen besetzt werden. Sollte in diesen Berufen eine Änderung der Auszubildendenstruktur nicht gelingen, werden sie daher voraussichtlich überdurchschnittlich stark mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert. Auf Grund der (absoluten und) relativen Bedeutung dieser Berufe, in denen derzeit knapp die Hälfte aller jungen Frauen im Handwerk ausgebildet

wird, wäre die Konsequenz ein weiteres Absinken der Repräsentanz von Frauen im Handwerk.

- 2) dass Gesundheitsberufe zwar überwiegend mit Realschulabsolvent/-innen besetzt, aber auch von vielen Personen mit einer Hochschulreife gewählt werden. Berufe wie Zahntechniker/-in, Hörgeräteakustiker/-in, Orthopädieschuhmacher/-in und Orthopädietechnik-Mechaniker/-in bieten daher das Potenzial für eine stärkere Beteiligung von Frauen am Ausbildungssystem des Handwerks, zumal sie ihre Frauenanteile in den letzten Jahren stark steigern konnten.
- 3) dass drei weitere Berufe mit einem stark gestiegenen Frauenanteil (Konditor/-in, Bäcker/-in und Maler/-in und Lackierer/-in) überwiegend mit Hauptschulabsolvent/-innen besetzt werden. Da sie zu den größten Berufen des Handwerks gehören, könnten sie zwar auch das Potenzial für eine künftig stärkere Beteiligung der Frauen im Handwerk bieten. Allerdings setzt dies eine Ausdifferenzierung der Auszubildendenstruktur voraus. Das Beispiel des Konditorenhandwerks mit einem hohen Anteil von Personen mit einem Hauptschulabschluss aber auch mit einer Hochschulreife zeigt, dass eine innerberufliche Differenzierung durchaus möglich ist.

Tabelle 11: Schulische Vorbildung der Auszubildenden in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks (Neuabschlüsse 2013)

Ausbildungsberufe	Schulische Vorbildung der Auszubildenden (in %)			
	kein Abschluss/ Hauptschulabschluss	mittlerer Abschluss	Hochschulreife	Sonstige Abschlüsse
Berufe, die überwiegend mit Hauptschulabsolvent/-innen bzw. mit Schulabgänger/-innen ohne Schulabschluss besetzt werden				
Maler/in und Lackierer/in	77,4	19,8	2,5	0,2
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	74,6	23,3	1,9	0,2
Polster- und Dekorationsnäher/in	72,3	23,4	4,3	0,0
Bäcker/in	71,8	23,6	3,9	0,7
Friseur/in	65,7	29,3	4,7	0,3
Änderungsschneider/in	60,9	29,9	9,2	0,0
Tischler/in	41,4	40,3	18,1	0,3
Konditor/in	39,2	37,2	23,0	0,6
Berufe, die überwiegend mit Absolvent/-innen mit mittlerem Abschluss besetzt werden				
Bürokaufmann/frau	16,5	61,5	21,9	0,1
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	24,8	58,5	16,7	0,0
Augenoptiker/in	8,0	56,0	35,8	0,2
Orthopädienschuhmacher/in	25,4	52,7	21,1	0,7
Schilder- und Lichtreklamehersteller/in	27,2	50,3	22,3	0,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	40,5	50,0	9,2	0,3
Orthopädietechnik-Mechaniker/in	12,9	49,3	37,5	0,3
Kosmetiker/in	42,1	47,2	10,7	0,0
Hörgeräteakustiker/in	6,4	47,0	46,4	0,2
Orthopädiemechaniker/in und Bandagist/in	23,4	46,9	29,7	0,0
Zahntechniker/in	12,0	44,0	43,6	0,4
Raumausstatter/in	36,9	41,9	21,1	0,1
Berufe, die überwiegend mit Absolvent/-innen mit Hochschulreife besetzt werden				
Goldschmied/in	14,2	31,2	54,5	0,0
Buchbinder/in	19,5	29,3	51,2	0,0
Maßschneider/in	18,9	31,1	49,7	0,3
Fotograf/in	11,8	38,7	49,3	0,2
Keramiker/in	10,7	42,9	46,4	0,0

ifh Göttingen

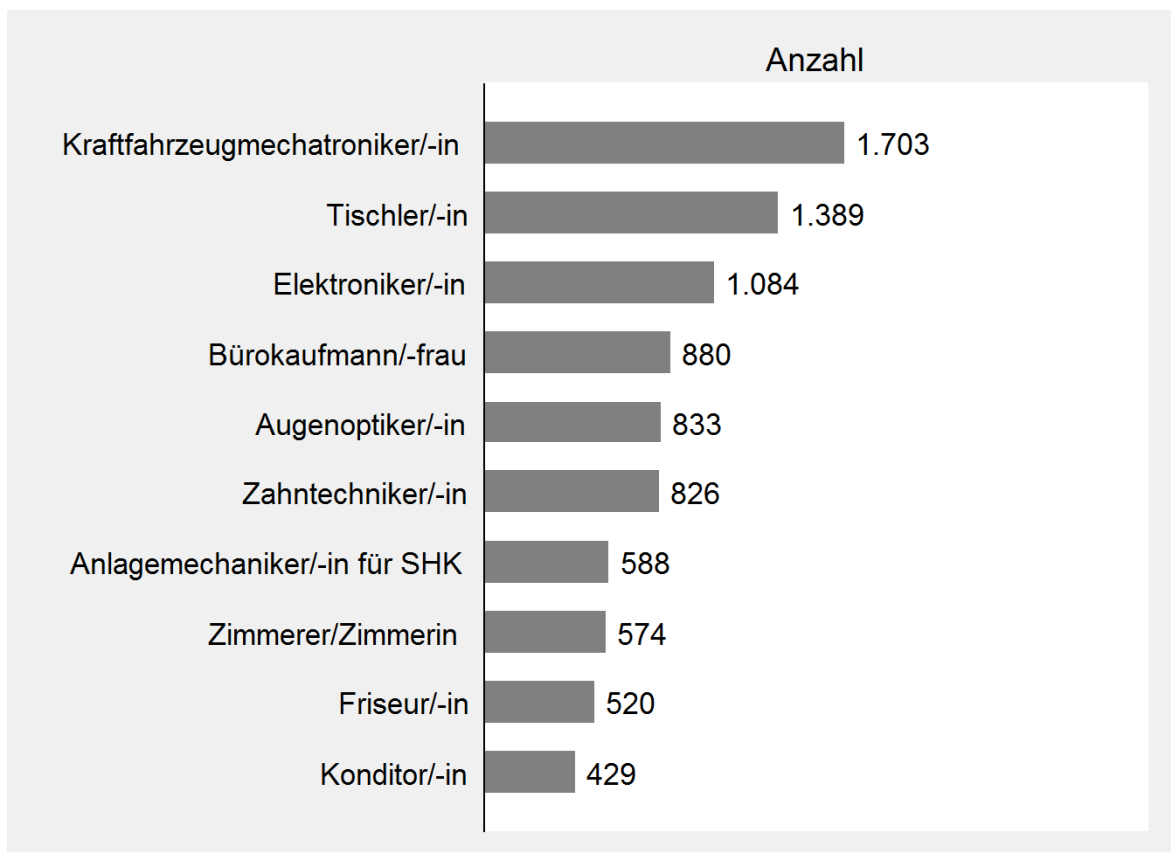
Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

- 4) dass nur wenige von den gelisteten Ausbildungsberufen des Handwerks überwiegend mit Personen mit einer Hochschulreife besetzt werden. Es handelt sich dabei um Berufe mit einem künstlerisch-gestaltenden Schwerpunkt (Goldschmied/-in, Buchbinder/-in, Maßschneider/-in, Fotograf/-in, Keramiker/-in). Diese kleineren Berufe werden voraussichtlich weniger stark vom Wandel in der Schullandschaft betroffen sein, bieten jedoch aufgrund ihres geringen

Angebots an Ausbildungsplätzen wenig Potenzial für eine weitere Steigerung der Frauenquote im Handwerk.

Ergänzende Erkenntnisse kann eine Zusammenstellung der zehn Berufe mit der größten Zahl an Auszubildenden mit einer Hochschulreife liefern (vgl. Abb. 13). In all diesen Berufen werden vergleichsweise viele Abiturientinnen und Abiturienten ausgebildet, obwohl sie insgesamt überwiegend mit jungen Menschen ohne Hochschulzugangsberechtigung besetzt werden. Mit anderen Worten: Auch Berufe, die gewöhnlich als Berufe für Absolvent/-innen mit niedrigeren Schulabschlüssen betrachtet werden, können offenbar eine attraktive Perspektive für Höherqualifizierte bieten. Beispiele dafür sind Berufe wie Friseur/-in und Konditor/-in, aber auch einige männerdominierte Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Tischler/-in, Elektroniker/-in, Anlagemechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Zimmerin und Zimmerer. Zu betonen bleibt, dass sieben der hier gelisteten Ausbildungsberufe gleichzeitig zu der Gruppe der zehn größten Ausbildungsberufe der Frauen im Handwerk zählen.

Abb. 13: Die zehn quantitativ stärksten Ausbildungsberufe von Neuanfängerinnen und Neuanfängern mit einer (Fach)Hochschulreife (2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Darstellung

4.4 Ausbildungsverlauf und Ausbildungserfolg

Nicht alle junge Frauen, die für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden, können ihre Lehre im Handwerk erfolgreich beenden. Vorzeitige Vertragslösungen oder fehlender Erfolg in der Abschlussprüfung können dazu führen, dass Frauen als Nachwuchskräfte dem Handwerk wieder verloren gehen. Ist der Anteil der von Frauen vorzeitig gelösten Verträge oder der nicht bestandenen Prüfungen höher als bei den Männern, so wirkt sich dies nachteilig auf die Frauenquote im Handwerk aus. In diesem Abschnitt betrachten wir daher die Lösungsquoten und Erfolgsquoten in der Ausbildung vergleichend für Frauen und Männer.

4.4.1 Lösungsquoten der weiblichen Auszubildenden im Handwerk

Vorzeitige Vertragslösungen, definiert als „vor Ablauf der Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge“⁷³, stellen nicht notwendigerweise Ausbildungsabbrüche dar. Verträge werden zum Beispiel gelöst, wenn ein Wechsel in einen anderen, vielleicht passenderen Ausbildungsberuf oder -betrieb erfolgen soll. Nach vorliegenden Schätzungen befindet sich ungefähr die Hälfte der Auszubildenden nach Vertragslösung wieder in einem Ausbildungsberuf des dualen Systems.⁷⁴ „Von den verbleibenden 50 % stellt nur ein Teil endgültige Ausbildungsabbrüche dar“⁷⁵.

Es gibt prinzipiell zwei Herangehensweisen, um die Lösungsquoten zu bestimmen. Erstens gibt es die vom Datenreport zum Berufsbildungsbericht⁷⁶ beschriebene Schichtenmodellberechnung der Lösungsquote, die auch von Dietrich und Fritzsche⁷⁷ verwendet wird. Zweitens gibt es die Möglichkeit, den Anteil der gelösten Verträge eines Jahres an der Summe der Lehrverträge im Bestand zu berechnen.⁷⁸ Wir verwenden hier die zweite Methode, ermitteln also die Wahrscheinlichkeit, dass ein im Kalenderjahr bestehender Vertrag gelöst wird.

Abb. 14 zeigt die geschlechtsspezifischen Lösungsquoten im Handwerk im Zeitraum von 2005 bis 2013. Die weiblichen Lösungsquoten lagen im gesamten Beobachtungszeitraum über denen der Männer. Sowohl die Lösungsquote der Frauen als auch der Männer ist im Zeitablauf gestiegen, bei den Frauen sogar etwas stärker als bei den Männern. Im Jahr 2013 lag die Lösungsquote der Frauen bei 16,1 %, die der Männer bei 11,3 %.

⁷³ BIBB (Hrsg.) (2014), S. 162.

⁷⁴ Vgl. Schöngen, K. (2003), S.12, Ernst, V. und Pevacek, G. (2012), S. 4.

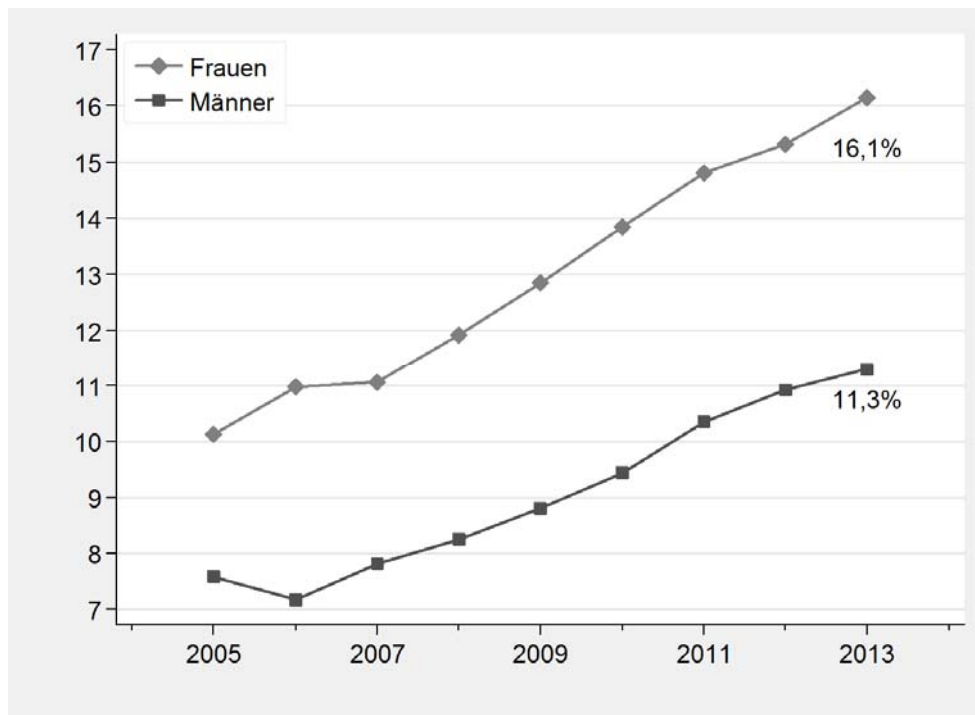
⁷⁵ BIBB (Hrsg.) (2014), S.162.

⁷⁶ Vgl. BIBB (Hrsg.) (2014), S.165 ff.

⁷⁷ Vgl. Dietrich, I. und Fritzsche, B. (2014).

⁷⁸ Hierbei muss beachtet werden, dass der Bestand an Verträgen in einem Jahr die im gleichen Jahr gelösten Verträge nicht mit einschließt und deshalb noch addiert wird.

Abb. 14: Geschlechtsspezifische Lösungsquoten im Handwerk (2005-2013, alle Berufe)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Man kann davon ausgehen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung unter den Frauen aufgrund von Schwangerschaften etwas erhöht sein kann. Leider gibt es keine direkten Daten über die Wahrscheinlichkeit einer Geburt während der Ausbildungszeit. Man kann jedoch über die altersspezifische Geburtenrate⁷⁹ und die Altersstruktur der Auszubildenden im Handwerk eine Schätzung vornehmen. Nach unseren Berechnungen ergibt sich eine Wahrscheinlichkeit von ca. 2,2 %, dass eine Frau im Alter von 17 bis 26 Jahren in einem Jahr schwanger wird.⁸⁰ Nur ein Teil dieser Frauen wird den Ausbildungsvertrag aufgrund der Schwangerschaft oder der darauffolgenden Kindererziehungszeit lösen. Nehmen wir weiter an, dass etwa 15 % aller Frauen, welche die Lehre abbrechen (nicht lösen), dies wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung tun⁸¹ und weniger als 50 % der Vertragslösungen auch Abbrüche darstellen,⁸² dann können 0,6 bis 1,2 % der Vertragslösungen als eine direkte Folge von Schwangerschaft und Kin-

⁷⁹ Vgl. BiBB (2015).

⁸⁰ Die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit einer Geburt pro Altersjahr wurde gewichtet mit der Altersverteilung der 17 bis 26 jährigen Frauen in Deutschland.

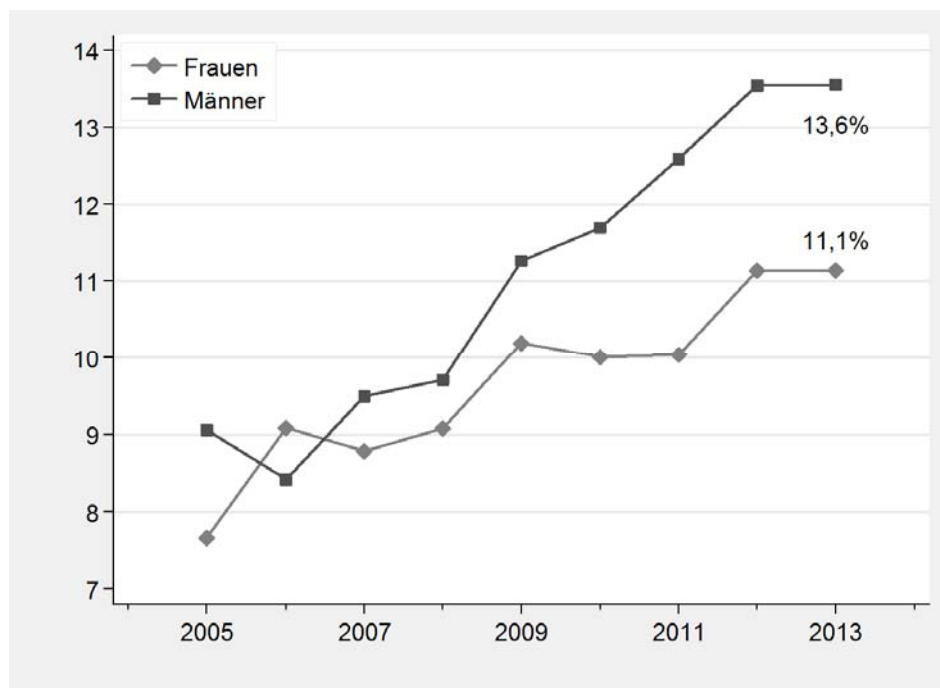
⁸¹ Vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2013), S.9.

⁸² Vgl. BIBB (2014), S. 162.

dererziehung angesehen werden.⁸³ Da die durchschnittliche Lösungsquote der Frauen im Handwerk insgesamt fast fünf Prozentpunkte über derjenigen der Männer liegt, können damit die geschlechtsspezifischen Unterschiede jedoch nicht erklärt werden.

Die Abbildungen Abb. 15 und Abb. 16 stellen die geschlechtsspezifischen Lösungsquoten differenziert nach Ausbildungsberufen der Anlagen A, B1 und B2 der Handwerksordnung dar. Es zeigt sich, dass sich die Lösungsquoten bei den B1- und B2-Berufen zwischen Männern und Frauen kaum unterscheiden (Abb. 15). In den letzten vier Jahren des Beobachtungszeitraums (2010-2013) liegt der Frauenlösungsanteil sogar leicht unter dem der Männer. In den A-Handwerken liegen die Lösungsquoten der Frauen hingegen deutlich über denen der Männer (Abb. 16). Hier steigt die Differenz auch im Zeitablauf an: Sie beträgt nur etwa drei Prozentpunkte im Jahr 2007 und etwa sechs Prozentpunkte im Jahr 2013.

Abb. 15: Geschlechtsspezifische Lösungsquoten im Handwerk (2005-2013, B1- und B2-Berufe)



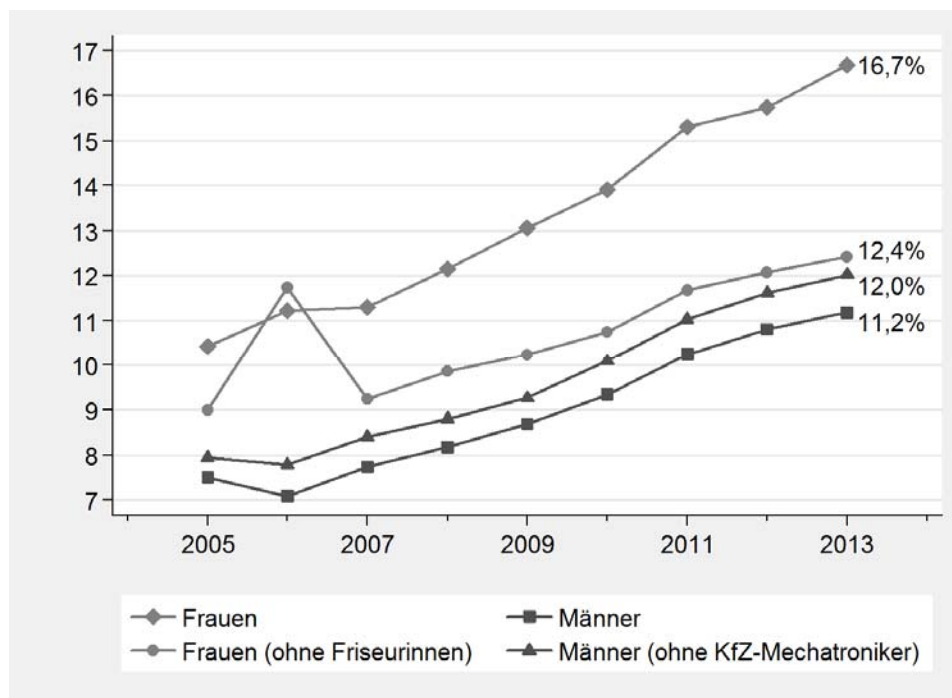
ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

⁸³ Die Bandbreite der Schätzung kommt durch folgende Annahmen zustande: In der oberen Variante gehen wir davon aus, dass 50 % aller Lösungen endgültige Abbrüche darstellen, in der unteren Variante gehen wir von 25 % aus. Der Anteil der weiblichen Lösungen aufgrund von Schwangerschaft entspricht der durchschnittlichen Lösungsquote der Frauen im Jahr 2013 (16 %) mal dem Abbruchsanteil an allen Lösungen (25 % bis 50 %) mal dem Anteil aller Abbrüche aufgrund von Schwangerschaft (14,9 %).

Welche Gründe können für die höhere Lösungsquote der Frauen in den A-Berufen angeführt werden? Die Betrachtung der Lösungsquoten nach einzelnen Ausbildungsberufen zeigt, dass die Unterschiede in den Lösungsquoten fast ausschließlich durch den ausbildungsstarken Beruf „Friseur/-in“ getrieben werden. Wie Abb. 16 zeigt, reduziert sich die Lösungsquote der Frauen nach Ausschluss dieser Berufsgruppe beträchtlich. Eine analoge Analyse für Männer zeigt, dass die Kraftfahrzeugmechatroniker durch eine sehr niedrige Lösungsquote auffallen. Schließt man die beiden Berufsgruppen aus der geschlechtsspezifischen Betrachtung aus, dann sind die Lösungsquoten von Frauen und Männern nahezu identisch.

Abb. 16: Geschlechtsspezifische Lösungsquoten im Handwerk (2005-2013, A-Berufe)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Ordnet man ferner die Ausbildungsberufe der Frauen mit mindestens 200 Ausbildungsverträgen im Bestand nach der Höhe ihrer Lösungsquoten, kann man die zehn Berufe mit den höchsten und niedrigsten Quoten separieren (Tabelle 12). Die höchsten Quoten verzeichnen Friseur/-innen und Gebäudereiniger/-innen. Den niedrigsten Lösungsanteil haben dagegen überwiegend Ausbildungsberufe des Gesundheitshandwerks. Die Ergebnisse in der Tabelle 12 verdeutlichen zudem, dass Ausbildungsberufe mit hohen Lösungsquoten im Durchschnitt einen viel größeren Anteil von Hauptschulabsolvent/-innen oder von Schulabgänger/-innen ohne Schulabschluss haben (73 %) als Berufe mit geringen Lösungsquoten (20 %).

Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Lösungsquoten innerhalb der einzelnen Berufe, so ergibt sich, dass die Lösungsquoten der Frauen mal über und mal

unter denjenigen der Männer liegen. Weibliche Lösungsquoten sind höher in Berufen wie Zahntechniker/-in oder Raumausstatter/-in, die männlichen in Berufen wie Friseur/-in oder Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk.

Tabelle 12: Geschlechtsspezifische Vertragslösungsquoten und schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger/-innen in den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen der Frauen im Handwerk (2013)

Berufe	Lösungsquote (in %)		Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger/-innen (Anteile in %)	
	Frauen	Männer	mit Hauptschulabschluss	ohne Schulabschluss
Friseur/-in	21,1	26,7	61,8	3,9
Gebäudereiniger/-in	22,5	21,4	33,3	66,7
Bauten- und Objektbeschichter/-in	22,4	24,1	51,5	45,6
Fachverkäufer/-in, FR Konditorei	20,7	24,0	70,0	3,9
Kosmetiker/_in	19,8	28,6	41,0	1,1
Fachverkäufer/-in, FR Bäckerei	17,4	32,3	71,7	3,2
Maler/-in und Lackierer/-in	17,2	17,7	71,0	21,4
Fachverkäufer/-in, FR Fleischerei	16,6	9,5	70,6	3,2
Bäcker/-in	16,6	17,0	66,0	5,8
Konditor/-in	15,9	15,1	37,7	1,5
Mittelwert	19,0	21,6	57,5	15,6
Goldschmied/in [B1]	9,9	9,8	13,4	0,8
Zahntechniker/in [A]	9,8	10,3	11,5	0,6
Raumausstatter/in [B1]	9,6	12,4	33,0	3,9
Schilder- und Lichtreklamehersteller/in [B1]	9,6	10,4	25,8	1,4
Automobilkaufmann/frau [ohne]	9,6	12,1	12,7	0,7
Augenoptiker/in [A]	9,5	9,2	7,7	0,3
Orthopädiemechaniker/in und Bandagist/in [A]	8,8	5,9	21,9	1,6
Feinwerkmechaniker/in [A]	8,8	6,5	36,5	0,9
Orthopädieschuhmacher/in [A]	8,7	11,2	25,5	0,0
Hörgeräteakustiker/in [A]	7,4	9,9	6,1	0,2
Mittelwert	9,2	9,8	19,4	1,0

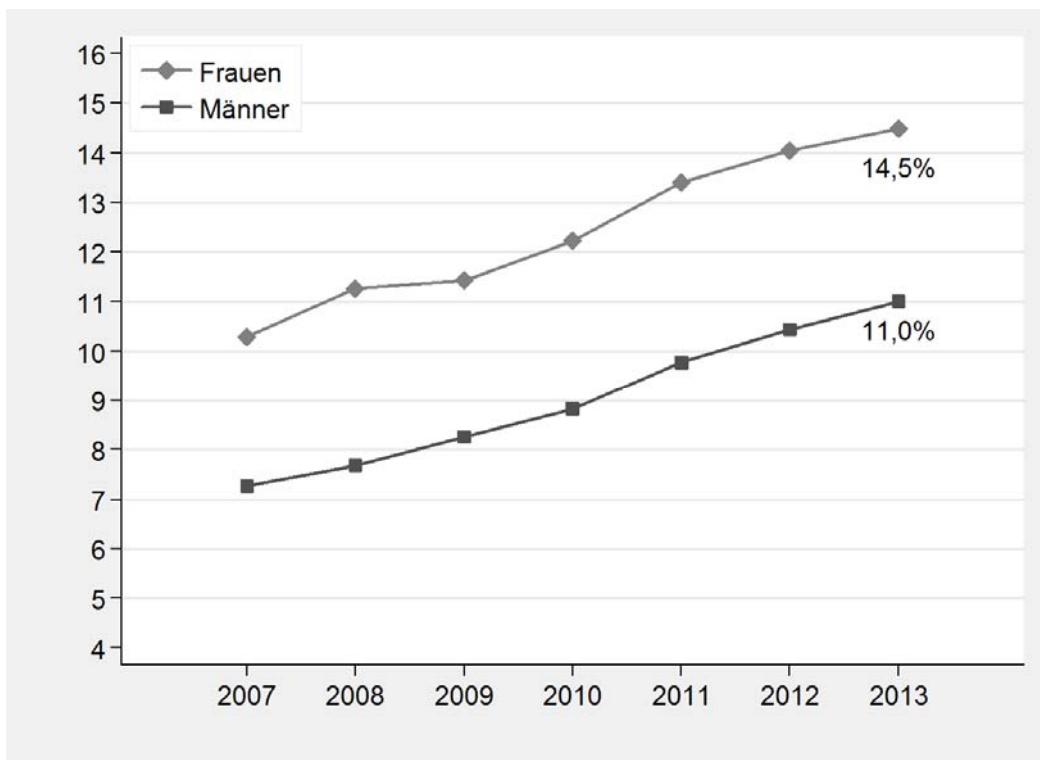
ifh Göttingen

Anmerkung: Bei der Ermittlung der Mittelwerte wurden die berufs- und geschlechtsspezifischen Lösungsquoten (bzw. die Anteile der Hauptschulabsolvent/-innen oder der Schulabgänger/-innen ohne Schulabschluss in den jeweiligen Ausbildungsberufen) mit der Zahl der weiblichen und/oder männlichen Auszubildenden des jeweiligen Berufs im Jahr 2013 gewichtet.

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Abb. 17 zeigt schließlich, dass die Lösungsquoten der Frauen in den männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks⁸⁴ um durchschnittlich 4 Prozentpunkte höher sind als diejenigen der Männer. Das erhöhte Risiko einer Vertragslösung gilt für Frauen im gesamten Beobachtungszeitraum. Im nächsten Abschnitt widmen wir uns explizit der Frage nach den Gründen vorzeitiger Vertragslösungen und untersuchen dabei einige Erklärungsansätze für die erhöhten weiblichen Lösungsquoten in männerdominierten Berufen.

Abb. 17: Geschlechtsspezifische Lösungsquoten in männerdominierten Ausbildungsberufen (2007-2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

⁸⁴ Bei der Berechnung der Lösungsquoten wurden folgende Ausbildungsberufe zur Gruppe der männerdominierten Ausbildungsberufe zusammengefasst: Dachdecker/-in, Zimmer und Zimmerin, Anlagenmechaniker/-in für SHK, Metallbauer/-in, Elektroniker/-in für Energie und Gebäudetechnik, Fleischer/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Feinwerkmechaniker/-in, Zweiradmechaniker/-in, Schornsteinfeger/-in, Fahrzeuglackierer/-in, Tischler/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in, Bauten und Objektbeschichter/-in, Bau- und Metallmaler/-in, Gebäudereiniger/-in. Auf diese Berufe entfielen im Jahr 2013 ca. 84 % aller bestehenden Ausbildungsverhältnisse von Frauen in männerdominierten Berufen.

4.4.2 Mögliche Gründe vorzeitiger Vertragslösungen

Für die vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrags kann es mehrere Gründe geben, die sowohl betrieblich als auch individuell bedingt sein können. Befragt man Auszubildende und Betriebe nach den Ursachen von Vertragslösungen, dann zeigt sich in unterschiedlichen Studien ein ähnliches Ergebnis: Jugendliche nennen meist Konflikte im Ausbildungsbetrieb, mangelnde Ausbildungsqualität oder ungünstige Ausbildungsbedingungen als Gründe für die Trennung vom Ausbildungsbetrieb. Betriebe sehen überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen, schwache Motivation und unzureichende Integration in den Betrieb als Ursache für die Vertragslösung.⁸⁵ Auch handwerksspezifische Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere Konflikte zwischen Auszubildenden und Betrieben sowie mangelnde Motivation und unentschuldigte Fehlzeiten der Auszubildenden die wichtigsten Ursachen für die vorzeitigen Trennungen darstellen.⁸⁶ In statistischen Analysen zeigt sich darüber hinaus, dass das Vertragslösungsrisiko insbesondere in Berufen größer ist, in denen viele Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen ausgebildet werden. Ferner fällt das Risiko einer Vertragslösung in kleinen Betrieben höher aus als in großen.⁸⁷ Befragungsergebnisse verdeutlichen zudem, dass sich in kleinen Betrieben Konflikte mit Ausbildern und Betriebsinhabern besonders häufig zeigen.⁸⁸

Ergänzende Erkenntnisse über die Gründe vorzeitiger Vertragslösungen in ausgewählten Handwerksberufen kann die Auswertung von Daten der BIBB-Befragung „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (nachfolgend kurz: BIBB-Auszubildendenbefragung) liefern.⁸⁹ Dabei handelt es sich um eine Klassenzimmer-Befragung von 5.901 Auszubildenden aus 205 Berufsschulen in West- und Ostdeutschland, die im Jahr 2008 einmalig im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführt wurde. Befragt wurden Jugendliche im zweiten Ausbildungsjahr in 15 stark besetzten Ausbildungsberufen, darunter sieben Handwerksberufe (Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Bürokaufmann/-frau, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Friseur/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/in, und Maler/-in und Lackierer/-in).⁹⁰ Diese sieben Ausbildungsberufe werden wir in den nachfolgenden Analysen kurz als „Handwerksberufe“ bezeichnen. Drei von ihnen weisen besonders hohe weibliche Vertragslösungsquoten (Friseur/-innen, Maler/-innen und Lackierer/-innen, Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk) auf und werden daher nachfolgend zu der Gruppe der „drop-out-jobs“ zusammenge-

⁸⁵ Vgl. BIBB (Hrsg.) (2014), S. 162.

⁸⁶ Vgl. Greilinger, A. (2013), S. 52ff., BMBF (2009), S. 13 sowie die dort zitierte Literatur.

⁸⁷ Vgl. Vgl. Dietrich, I. und Fritzsche, B. (2014), S.19, BIBB (Hrsg.) (2014), S. 171 und 177.

⁸⁸ Vgl. Schöngen, K. (2003), S.8.

⁸⁹ Vgl. Krewerth, A. u. a. (2011).

⁹⁰ Vgl. Beicht, U. u. a. (2009), S. 3 und 11.

fasst. Für Vergleichszwecke wurde darüber hinaus die Kategorie der „anderen Berufe“ gebildet, welche alle in der Befragung berücksichtigten Ausbildungsberufe außer den drop-out-jobs umfasst. Die genaue Zuordnung der einzelnen Ausbildungsberufe zu den Gruppen kann den Anmerkungen zur Tabelle 13 entnommen werden.

Tabelle 13 gibt zunächst Auskunft darüber, welcher Anteil der Jugendlichen den jeweils gewählten Ausbildungsberuf als Wunschberuf, als interessant, als ursprünglich nicht bedachte Alternative oder als Notlösung betrachtet. Es wird deutlich, dass Berufe mit hohen Lösungsquoten eher als Notlösung (18,8 %) oder Alternative (23,9 %) gesehen werden, als dies bei den anderen Berufen (6,5 % und 16,7 %) oder auch allen Handwerksberufen (9,0 % und 18,6 %) der Fall ist. Auffällig ist auch, dass Personen, die im Beruf Friseur/-in ausgebildet werden, diesen Beruf mehrheitlich als ihren Wunschberuf bezeichnen (58,1 %). Unter den Auszubildenden zur bzw. zum Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk befinden sich dagegen sehr wenige Personen, die diesen Beruf als Wunschberuf bezeichnen (7,1 %). Besonders auffällig ist, dass fast drei Viertel der künftigen Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk ihre Ausbildung in diesem Beruf als eine ursprünglich nicht bedachte Alternative oder gar eine Notlösung betrachtet.

Tabelle 13: Bewertung des Ausbildungsberufs (2008)

Ausbildungsberufe	Mein Beruf ist...				Summe	Anzahl der Beobachtungen
	Wunschberuf	interessant	Alternative	Notlösung		
Handwerksberufe	30,2%	42,2%	18,6%	9,0%	100,0%	1034
Drop-out-jobs	28,1%	29,3%	23,9%	18,8%	100,0%	1029
Friseur/-in	58,1%	31,4%	7,5%	3,0%	100,0%	334
Fachverkäufer/-in im LMH	7,1%	18,5%	37,1%	37,4%	100,0%	340
andere Berufe	31,2%	45,6%	16,7%	6,5%	100,0%	4605

ifh Göttingen

Anmerkungen: „Handwerksberufe“: Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Bürokaufmann/-frau, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Friseur/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk „Drop-out-jobs“: Friseur/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk; „andere Berufe“: alle in der Umfrage erfassten Berufe außer den „drop-out-jobs“ (insgesamt 12 Berufe).

Quelle: BIBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Tabelle 14 fasst die Angaben der Jugendlichen zur Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung zusammen. Im Vergleich zu den Ausbildungsberufen insgesamt wird in den problematischen drop-out-jobs die Bezahlung häufiger als zu niedrig eingestuft. Vergleicht man die Vergütungszufriedenheit allerdings mit den anderen Handwerksberufen, dann unterscheiden sich die Anteile in den jeweiligen Antwortkategorien nicht stark voneinander. Sobald man sich allerdings den Einzelberuf „Friseur/-in“ herausgreift, zeigt sich, dass dort eine deutlich größere Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung vorliegt als in den anderen Gewerken.

Tabelle 15 zeigt schließlich, dass gerade die Auszubildenden in den Berufen Friseur/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk häufiger über einen möglichen Abbruch der Ausbildung nachdenken als Jugendliche in anderen Ausbildungsberufen. Fast 51 % der Friseur/-innen und 54 % der Fachverkäufer/-innen haben Abbruchgedanken, was eine knapp 20 Prozentpunkte höhere Quote darstellt als in den anderen Handwerken.

Tabelle 14: Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung

Ausbildungsberufe	Die Vergütung ist ...			Summe	Anzahl der Beobachtungen
	zu niedrig	gerade richtig	sehr gut		
Handwerksberufe	83,1%	13,8%	3,0%	100%	1052
Drop-out-jobs	86,9%	11,4%	1,7%	100%	1029
Friseur/-in	92,4%	7,3%	0,3%	100%	341
Fachverkäufer/-in im LMH	84,7%	13,3%	2,0%	100%	353
andere Berufe	64,7%	24,8%	10,4%	100%	4774

ifh Göttingen

Quelle: BiBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Tabelle 15: Anteil der Jugendlichen, die über einen Berufsabbruch nachdenken

Ausbildungsberufe	Abbruchgedanken		Summe	Anzahl der Beobachtungen
	ja	nein		
Handwerksberufe	38,4%	61,6%	100,0%	1068
Drop-out-jobs	47,2%	52,8%	100,0%	1077
Friseur/-in	50,7%	49,3%	100,0%	347
Fachverkäufer/-in im LMH	53,9%	46,1%	100,0%	358
andere Berufe	31,4%	68,6%	100,0%	4788

ifh Göttingen

Quelle: BiBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Multivariate Analysen erlauben zu prüfen, ob sich der Effekt der einzelnen bisher betrachteten Erklärungsfaktoren auch unter Kontrolle von anderen Variablen zeigt. Daher haben wir in mehreren multivariaten Modellen untersucht, welche Faktoren einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass die befragten weiblichen Auszubildenden darüber nachdenken, ihre jetzige Ausbildung abzubrechen. Die abhängige Variable basierte damit auf einer Frage, die von den Lehrlingen mit ja oder nein beantwortet werden konnte (vgl. Tabelle 16).

Im ersten geschätzten Modell zeigte sich zunächst, dass Frauen, die in den Berufen Friseur/-in oder Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk ausgebildet werden, eine 12 % bzw. 17 % höhere Wahrscheinlichkeit haben, über eine Lösung des aktuellen Ausbildungsverhältnisses nachzudenken als weibliche Auszubildende in den „anderen Berufen“. Die höhere Wahrscheinlichkeit von Abbruchgedanken liegt jedoch teilweise darin begründet, dass viele von den künftigen Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk ihre Ausbildung nur als Notlösung ansehen. Sobald man die Variable „Notlösung“ hinzufügt, verliert die Verkäuferinnen-

Variable deutlich an Erklärungskraft (Modell 2). Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich für den Ausbildungsberuf Friseur/-in bei Berücksichtigung einer Variablen, welche angibt, ob die Ausbildungsvergütung als zu niedrig empfunden wird (Modell 3). Im vollständigen Modell 4 zeigt sich schließlich, dass der stärkste Effekt von der Variable ausgeht, welche beschreibt, ob die Auszubildenden das Arbeitsklima als „schlecht“ einschätzen. Im Vergleich zu weiblichen Lehrlingen, die das Betriebsklima als „gut“ bezeichnen, haben Auszubildende, die mit dem Arbeitsklima besonders unzufrieden sind, eine um 37 % erhöhte Wahrscheinlichkeit, über den Abbruch der Ausbildung nachzudenken. Damit bestätigt sich in unserer multivariaten Analyse das Ergebnis, wonach das Betriebsklima eine besonders wichtige Rolle bei den Entscheidungen der Auszubildenden über die Fortsetzung ihres Ausbildungsverhältnisses spielt. Darüber hinaus zeigt das vollständige Modell, dass insbesondere Auszubildende, die ihr Ausbildungsverhältnis als Notlösung betrachten, eine stark erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, über den Abbruch nachzudenken.

Tabelle 16: Gründe für Abbruchsgedanken (OLS-Regression)

Variablen	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Ausbildungsberufe (Referenz: "andere Berufe")				
Friseur/-in	0,12 ***	0,13 ***	0,08 ***	0,08 **
Fachverkäufer/-in im LMH	0,17 ***	0,08 ***	0,14 ***	0,02
Eigenschaften des Ausbildungsverhältnisses				
Aktuelle Ausbildung ist eine Notlösung		0,30 ***		0,19 ***
Ausbildung im kleinen Betrieb (Beschäftigte < 10)				0,03
Vergütung ist zu gering			0,18 ***	0,09 ***
Arbeitsklima ist schlecht (Referenz: gut)				0,37 ***
Arbeitsklima ist mittel (Referenz: gut)				0,21 ***
Kollegen behandeln mich nicht respektvoll				0,17 ***
Persönliche Merkmale				
Migrationshintergrund				0,02
Alter	-0,07 *	-0,08 **	-0,07 *	-0,2
Alter ²	0,00	0,00 *	0,00	0,00
Schulabschluss (Referenz: FH / Hochschulreife)				
Hauptschulabschluss				0,11 ***
Realschulabschluss				0,06 ***
Fallzahl (ungewichtet)	2211	2211	2211	2211

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst nur weibliche Auszubildende (in allen Ausbildungsberufen). Die Koeffizienten in den geschätzten linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen beschreiben den Einfluss der abhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, dass Auszubildende über den Abbruch ihrer Ausbildung nachdenken. Signifikanzlevels: ***0,01, **0,05, *0,10.

Quelle: BiBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Die Gründe vorzeitiger Vertragslösungen in männerdominierten Ausbildungsberufen stellen einen gesondert zu analysierenden Themenkomplex dar. Frauen in männerdominierten Berufen weisen etwa vier Prozentpunkte höhere Lösungsquoten auf als Männer (Abb. 15). Bei der Untersuchung möglicher Erklärungsfaktoren

zeigt sich allerdings, dass die zunächst plausibel erscheinenden Hypothesen nicht zutreffen. Aus den Ergebnissen der BIBB-Auszubildendenbefragung (vgl. Tabelle A 4 und Tabelle A 5 im Anhang) geht hervor, dass sich weibliche Lehrlinge in männerdominierten Ausbildungsberufen⁹¹ mehrheitlich respektvoll behandelt fühlen und das Arbeitsklima ähnlich gut wie ihre männlichen Kollegen einschätzen. Nur bei der Einschätzung der gegenseitigen Unterstützung durch die Kollegen kommen Frauen zu einem sehr geringfügig pessimistischeren Urteil. Auch die Mathematikschulnoten der in männlich dominierten Berufen ausgebildeten Frauen weichen nicht von denen der Männer ab (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). Des Weiteren sehen beide Gruppen ihre Ausbildung nur sehr selten als Notlösung an.⁹² Insgesamt kann die vorliegende Analyse keine eindeutigen Ursachen für die erhöhte Vertragslösungsquote der Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen identifizieren. Diese Fragestellung sollte in der Zukunft weiter untersucht werden.

4.4.3 Prüfungserfolg

Die Erfolgsquoten in der Abschlussprüfung, definiert als der Anteil der bestandenen Prüfungen zur Gesellin bzw. zum Gesellen an allen abgelegten Prüfungen unterschieden nach Geschlecht sind in Tabelle 17 dargestellt. Die Erfolgsquoten in der Prüfung wurden dabei als gewichtete Mittelwerte für die Aggregate der A-Berufe, B1-Berufe und der männerdominierten Ausbildungsberufe des Handwerks für die Jahre 2005 bis 2012 berechnet. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Frauen im Durchschnitt sowohl in den A- als auch B1-Berufen größere Erfolge bei der Prüfung zu verzeichnen haben als Männer. Selbst in den Ausbildungsberufen mit hohen Lösungsquoten, wie bei den Friseur/-innen oder Gebäudereiniger/-innen, liegt der Anteil der von weiblichen Auszubildenden bestandenen Prüfungen nicht unter dem Durchschnitt für männliche Auszubildende.

⁹¹ Folgende in der BIBB-Auszubildendenbefragung berücksichtigte Berufe wurden hier zur Gruppe der männerdominierten Berufe zusammengefasst: Anlagenmechaniker/-in für SHK, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in.

⁹² Eigene Berechnungen, ohne Ergebnistabelle.

Tabelle 17: Erfolgsquoten in den Abschlussprüfungen in A-, B1- und männerdominierten Ausbildungsberufen (2005-2013)

	Erfolgsquoten in der Prüfung							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
in A-Berufen								
Männer insgesamt	77,5%	78,0%	82,1%	83,6%	84,3%	82,3%	83,5%	84,1%
Frauen insgesamt	83,0%	81,7%	83,8%	84,2%	85,3%	84,4%	84,7%	85,3%
Friseurinnen	83,5%	81,1%	82,6%	82,5%	84,3%	83,7%	84,3%	84,0%
in B1-Berufen								
Männer insgesamt	75,8%	77,9%	79,5%	80,9%	81,7%	79,1%	80,4%	82,2%
Frauen insgesamt	88,0%	88,9%	89,5%	91,0%	89,6%	90,7%	90,8%	92,4%
Gebäudereinigerinnen	82,0%	83,3%	72,4%	75,5%	80,0%	78,8%	83,9%	83,0%
in männerdominierten Berufen								
Männer insgesamt	76,6%	76,8%	82,7%	83,4%	84,4%	82,3%	83,1%	83,9%
Frauen insgesamt	83,7%	84,3%	86,5%	87,4%	88,0%	85,9%	86,9%	88,6%

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Die höheren Erfolgsquoten der Frauen zeigen sich gleichermaßen bei der Betrachtung der männerdominierten Ausbildungsberufe, auch wenn die Unterschiede nicht sehr stark ausgeprägt sind (vgl. Tabelle 17). Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass fehlende Prüfungserfolge nicht zu einer weiteren Reduktion der Frauenquote im Handwerk beitragen.

4.5 Zwischenfazit

Der Frauenanteil an allen Auszubildenden des Handwerks betrug im Jahr 2013 22,0 % und sinkt geringfügig seit dem Jahr 2009. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren stärker zurückgegangen ist als die Neuabschlusszahlen mit den Männern. Dies resultiert wiederum in erster Linie aus der negativen Entwicklungstendenz in den zwei größten Ausbildungsberufen der Frauen im Handwerk: Friseur/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk. In beiden Berufen werden insgesamt knapp 50 % der weiblichen Lehrlinge ausgebildet. Unsere Analysen zeigen, dass die Neuabschlusszahlen von Frauen in diesen zwei Berufen zwischen 2005 und 2013 entsprechend um 31 % bzw. um 38 % zurückgegangen sind.

Obwohl diese Berufe insgesamt zwar das Geschehen in der weiblichen Berufsbildungsstatistik dominieren, nimmt ihre Bedeutung jedoch im Zeitablauf ab. Da es sich zudem um Berufe handelt, die überwiegend mit Personen mit einem Hauptschulabschluss besetzt werden, ist davon auszugehen, dass ihre Bedeutung in der Auszubildendenstatistik weiter zurückgehen wird. Eine direkte Folge dieser Entwicklung könnte jedoch auch eine weitere Reduktion des Frauenanteils im Berufsbildungssystem des Handwerks sein.

Hervorzuheben gilt es weiter, dass zwar die Zahl der mit weiblichen Auszubildenden neu abgeschlossenen Verträge insgesamt zurückgeht, ihre Neuabschlusszahlen in den männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks jedoch sehr deutlich gestiegen sind: von 3,2 Tsd. im Jahr 2005 auf 3,9 Tsd. im Jahr 2013. Hier macht sich die besonders positive Entwicklung in den Berufen Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in und Elektroniker/-in bemerkbar. Die drei ersten dieser Berufe gehören auch aktuell zu den zehn größten Ausbildungsberufen der Frauen im Handwerk. Die Frauenanteile stiegen dagegen zwischen 2005 und 2013 deutlich u.a. in einigen Ausbildungsberufen des Gesundheitsgewerbes, in zwei Berufen des Lebensmittelgewerbes (Konditor/-in und Bäcker/-in) sowie in dem männerdominierten Ausbildungsberuf Maler/-in und Lackierer/-in.

Zur Reduktion des Frauenanteils im Handwerk trägt insbesondere bei, dass weibliche Auszubildende statistisch gesehen häufiger zu vorzeitigen Vertragslösungen neigen, als männliche Auszubildende. Dieser Unterschied wird zwar stark durch das Geschehen im Friseurgewerbe geprägt. Aber auch bei Betrachtung der Gruppe der männerdominierten Berufe zeigt sich ein erhöhtes Risiko einer Vertragslösung bei den Frauen. Insbesondere Maßnahmen, die zur Reduktion der Zahl vorzeitiger Vertragslösungen beitragen, stellen daher ein wichtiges Handlungsfeld dar. Die bisherige Forschung stellt in diesem Kontext insbesondere die Konflikte in der Ausbildungsphase als Ursache für vorzeitige Vertragslösungen heraus. Eine neuere handwerksspezifische Studie identifiziert zum einen Verbesserungen in der Berufsorientierungsphase und zum anderen einen intensiveren Austausch zwischen Betrieb und Auszubildenden (mit Unterstützung Dritter wie Eltern, Berufslehrer/-innen oder Berater/-innen der Handwerkskammern mit dem Zweck der Schlichtung von entstehenden Konflikten) während der Ausbildung als die zentralen Lösungsansätze zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.⁹³ Auch unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Auszubildende über einen Ausbildungsabbruch nachdenken, insbesondere dann steigt, wenn das bestehende Ausbildungsverhältnis als Notlösung betrachtet wird oder das Arbeitsklima als schlecht bewertet wird. Da Verbesserungen in der Berufsorientierungsphase (zur Vermeidung zufälliger oder aufgrund von Alternativlosigkeit getroffener Ausbildungsentscheidungen) bereits Gegenstand unserer Empfehlungen in Kap. 2 waren, konzentrieren sich unsere Handlungsempfehlungen in diesem Abschnitt auf die Ebene der möglichen Unterstützungsleistungen während der Ausbildungsphase:

⁹³ Vgl. Greilinger, A. (2013), S. 72ff.

Handlungsfeld: Vorzeitigen Vertragslösungen vorbeugen

- Patenschafts-/Mentoren-/Coaching-Programme für weibliche Auszubildende in männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks ausbauen ^{P, H, B}
- Gesprächskreise/überregionale Treffen für weibliche Auszubildende in männerdominierten Ausbildungsberufen initiieren ^{P, BA, H, B}
- In Weiterbildungsveranstaltungen für Handwerksbetriebe bzw. Handwerksmeister/-innen die zentrale Rolle des Betriebsklimas und der unternehmensinternen Kommunikation für die Bindung der Auszubildenden herausstellen ^H
- Mediations- und Genderkompetenz der Berater/-innen in den Handwerkskammern ausbauen ^H

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P: Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

5 Frauen im Beschäftigungssystem des Handwerks

Grundlegende Erkenntnisse über die Beteiligung von Frauen am Beschäftigungssystem des Handwerks erlauben nur Befragungsdaten, da die Handwerkszählung in ihrer neuen, auf einer Unternehmensregisterauswertung basierenden Form, nur eine sehr eingeschränkte Anzahl von Merkmalen liefert.⁹⁴ Daten über Handwerksbeschäftigte werden dort lediglich in Unterscheidung nach sozialversicherungspflichtig und geringfügig tätigen Personen ausgewiesen. Tiefergehende geschlechtsspezifische Auswertungen sind mit den Datenbeständen der Handwerkszählung zurzeit nicht möglich.⁹⁵

Die Erkenntnisse über Frauen im Beschäftigungssystem des Handwerks basieren daher in diesem Kapitel auf einer Auswertung von zwei verschiedenen Befragungen, die jeweils einen anderen Analyseschwerpunkt zulassen. Im Abschnitt 5.1 stellen wir zunächst Ergebnisse der Auswertung der ZDH-Strukturumfrage 2013 vor, welche uns erlaubt, die Beschäftigungsmuster von Frauen im Handwerk grundlegend zu beschreiben. Im Abschnitt 5.2 greifen wir dagegen auf die Erhebungen und Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zurück. Letztere ermöglichen es zum einen, tiefergehende Analysen der Arbeitsmarktmobilität von den im Handwerk ausgebildeten und/oder erwerbstätigen Frauen durchzuführen. Zum anderen erlauben sie, ausgewählte Aspekte der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk näher zu beleuchten, so z.B. Fragen nach den Arbeitszeitwünschen, nach der Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation oder nach ihren Qualifikationen.

5.1 Beschäftigungsmuster von Frauen im Handwerk im Spiegel der ZDH-Strukturumfrage

5.1.1 Die ZDH-Strukturumfrage

Die ZDH-Strukturumfrage fand im Rahmen der Konjunkturberichterstattung der Handwerkskammern im 3. Quartal 2013 bereits zum zweiten Mal statt. Die erste wurde im Jahr 2009 mit dem Ziel durchgeführt, Erkenntnisse über Merkmale der Handwerkswirtschaft zu gewinnen, die in der Handwerkszählung 2008 nicht erfasst wurden.⁹⁶ An der Umfrage des Jahres 2013 beteiligten sich 35 der 53 Handwerkskammern und insgesamt etwa 11.000 Unternehmen. Sie richtete sich nicht an sämtliche, sondern lediglich an 39 Gewerke der Anlagen A und B1 der Hand-

⁹⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2011).

⁹⁵ Vgl. Müller, K. (2012), S. 1ff.

⁹⁶ Für eine Darstellung der Ergebnisse der ersten Umfrage vgl. Müller, K. (2012), S. 187ff.

werksordnung.⁹⁷ Die in die Auswertung einbezogenen Gewerke repräsentieren jedoch etwa 92 % der Unternehmen, 94 % der Umsätze und 95 % der Handwerksbeschäftigten der Anlagen A und B1.

Die Befragungsdaten wurden von den jeweiligen Kammern erfasst und anschließend durch den ZDH bzw. das ifh Göttingen ausgewertet. Da größere Unternehmen bei Umfragen erfahrungsgemäß häufiger antworten als kleinere, wurden die Ergebnisse der Umfrage gewichtet, um ein repräsentatives Bild des Handwerks zu gewährleisten.⁹⁸

5.1.2 Frauenanteil im Beschäftigungssystem des Handwerks

Nach den hochgerechneten Ergebnissen der ZDH-Strukturerhebung 2013 betrug der Frauenanteil an allen im Handwerk tätigen Personen 32,1 % (Tabelle 18). Der Frauenanteil ist deutlich höher in Gewerken der Anlage B1 der Handwerksordnung (50,6 %) als in den A-Handwerken (28,2 %). Dies ist auf das die B1-Handwerke prägende Gewerbe der Gebäudereiniger zurückzuführen⁹⁹, in welchem, wie später gezeigt wird, überwiegend (zu 55 %) Frauen erwerbstätig sind (vgl. Tabelle 21). Frauen sind ferner überproportional häufig in kleinen Betrieben (zwischen 2 und 9 Beschäftigten) und in den größten Unternehmen des Handwerks (über 50 Beschäftigte) tätig. Bei der Betrachtung nach Branchenstruktur wird deutlich, dass die Frauenanteile besonders hoch in den Gruppen des Lebensmittelgewerbes (63,7 %) und der Handwerke für den privaten Bedarf (79,0 %) ausfallen. Eher niedrig sind sie dagegen im Bauhauptgewerbe (9,2 %), Ausbaugewerbe (15,8 %) und Kraftfahrzeuggewerbe (19,1 %).

⁹⁷ Die Gewerke der Anlagen A und B1 der Handwerksordnung sind in Tabelle A 1 im Anhang aufgelistet. Die Umfrage richtete sich zwar auch an ein Gewerk aus dem handwerksähnlichen Gewerbe (Kosmetiker). Dieses Gewerk wurde jedoch in der Gesamtauswertung (Handwerk gesamt) nicht berücksichtigt. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass B2-Handwerke in der Handwerkszählung - die als Referenzdatensatz herangezogen wurde - nicht enthalten sind. Die Ergebnisse für „Handwerk insgesamt“ beziehen sich daher auf die Gruppe der 39 Handwerkszweige der Anlagen A und B1 (ohne Kosmetiker). Auf diesen Unterschied wird in den Tabellen stets verwiesen.

⁹⁸ Das Gewichtungsverfahren wurde analog zu der Strukturerhebung 2009 angewendet. Dieses ist ausführlich beschrieben in Müller, K. (2012), S. 236f. In dieser Studie erfolgte die Gewichtung anhand der Ergebnisse der Handwerkszählung 2011.

⁹⁹ Nach den Ergebnissen der Handwerkszählung waren im Jahr 2008 über 60 % aller im Handwerk der Anlage B1 tätigen Personen im Gebäudereinigerhandwerk tätig, vgl. Feuerhake, J. (2012), S. 57.

Tabelle 18: Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Handwerksgruppen und Beschäftigtengrößenklassen (2013)

Beschäftigtengruppen / Gewerkegruppen	Frauenanteil (in %)
39 Handwerkszweige insgesamt	32,1
nach Anlagen der HWO	
A-Handwerke	28,2
B1-Handwerke	50,6
nach Beschäftigtengrößenklassen	
2 bis 4	36,1
5 bis 9	32,6
10 bis 19	28,0
20 bis 49	24,5
50 und mehr	38,3
nach Handwerksgruppen	
Bauhauptgewerbe	9,2
Ausbaugewerbe	15,8
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	35,8
Kraftfahrzeuggewerbe	19,1
Lebensmittelgewerbe	63,7
Gesundheitsgewerbe	53,4
Handwerke für den privaten Bedarf	79,0

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Insgesamt jedoch überrascht auf den ersten Blick die Höhe des Frauenanteils in einigen Handwerksgruppen. So lassen die Frauenanteile in den Ausbildungsberufen des Kraftfahrzeuggewerbes nicht vermuten, dass der Frauenanteil in diesem Gewerk bei 19,1 % liegen dürfte. Eine Erklärung liefert hier die Analyse der Verteilung von in einzelnen Handwerksgruppen tätigen Frauen auf die Arbeitskräftegruppen (vgl. Tabelle 19). Wie aus der Tabelle hervorgeht, sind 66,0 % der im Kraftfahrzeuggewerbe tätigen Frauen kaufmännisch, dagegen nur 4,1 % gewerblich-technisch bzw. als Gesellinnen tätig. Die kaufmännisch tätigen Frauen sorgen demnach für eine Erhöhung der Frauenquote in dieser Handwerksgruppe. Der gleiche Zusammenhang gilt auch für das Bauhaupt- und das Ausbaugewerbe, in welchen entsprechend 66,6 % und 57,2 % aller Frauen kaufmännisch tätig sind. Im Gegensatz dazu arbeiten Frauen im Lebensmittel- und Gesundheitsgewerbe sowie bei den Handwerken für den privaten Bedarf am häufigsten als Gesellinnen bzw. gewerblich-technische Fachkräfte.

Tabelle 19: Verteilung der Frauen auf die Arbeitskräftegruppen nach Handwerksgruppen (2013)

Handwerk / Handwerksgruppe	Aufteilung der Frauen nach Arbeitskräftegruppen (in %)							Gesamt
	Meister	Akademiker/- innen	Gesellen, technische Fachkräfte	Kauf- männische Fachkräfte	Lehrlinge	Angelernte Kräfte	Sonstige	
39 Handwerkszweige insg.	5,6	2,2	23,7	23,1	4,7	33,8	7,0	100,0
nach Anlagen								
A-Handwerke	9,1	2,2	32,0	29,4	6,2	14,4	6,7	100,0
B1-Handwerke	2,1	1,6	5,8	6,2	1,0	76,8	6,5	100,0
nach Handwerksgruppen								
Bauhauptgewerbe	2,0	7,4	5,8	66,6	3,8	6,1	8,1	100,0
Ausbaugewerbe	2,9	3,7	13,1	57,2	4,8	10,1	8,1	100,0
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	0,4	1,7	3,2	14,6	1,2	73,1	5,9	100,0
Kraftfahrzeuggewerbe	1,0	3,6	4,1	66,0	6,8	8,8	9,6	100,0
Lebensmittelgewerbe	1,4	0,9	37,3	12,0	6,4	33,4	8,5	100,0
Gesundheitsgewerbe	9,3	1,3	41,1	21,0	9,0	11,0	7,3	100,0
Handwerke für den privaten Bedarf	20,8	2,0	53,3	4,4	6,5	7,8	5,2	100,0

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Betrachtet man die Verteilung der Frauen auf die Arbeitskräftegruppen nach Anlagen der Handwerksordnung (vgl. Tabelle 19), dann fällt insbesondere die große Bedeutung der ungelerten und angelernten Kräfte in den B1-Handwerken auf. Von allen in den B1-Handwerken tätigen Frauen sind über drei Viertel als ungelernete Fachkräfte tätig. Dieses Ergebnis dürfte wieder sehr stark auf das diese Gruppe prägende Gebäudereinigerhandwerk zurückzuführen sein. Weitere Auswertungen der ZDH-Strukturumfrage zeigen, dass in der Beschäftigtenstruktur des Gebäudereinigerhandwerks ungelernete und angelernte Fachkräfte knapp 88 % der dort tätigen Personen darstellen (vgl. Tabelle A 13 im Anhang).

Eine detaillierte Analyse der Frauenanteile nach Arbeitskräftegruppen und Beschäftigtengrößenklassen verdeutlicht (Tabelle 20), dass der Frauenanteil in der Gruppe der Meister/-innen mit 12,7 % besonders niedrig ausfällt. In den kleinen Handwerksbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten beträgt der Anteil 17,1 %, in den großen Handwerksunternehmen dagegen nur 6,0 %. Einen sehr hohen Anteil haben Frauen dagegen in der Gruppe der kaufmännischen Fachkräfte (71,7 %) und der angelernten Kräfte (50,7 %). In der insgesamt kleinen Gruppe der Hochschulabsolventen, die im Handwerk tätig sind,¹⁰⁰ weisen Frauen einen Anteil von 23,3 % auf. Dieser ist insgesamt höher in kleineren Betrieben des Handwerks (30,3 %) als in den größten Unternehmen (17,0 %).

¹⁰⁰ Laut einer ifh-Studie verfügen etwa 5,6 % aller im Handwerk tätigen Personen über einen Hochschulabschluss, vgl. Haverkamp, K. u. a. (2009), S. 134.

Tabelle 20: Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Arbeitskräftegruppen und Beschäftigtengrößenklassen (2013)

Beschäftigten-größenklassen	Frauenanteile in Arbeitskräftegruppen (in %)				
	Meister	Gesellen u. Gesellinnen Fachkräfte	Kaufm. Fachkräfte	Hochschul- absolventen	Angelernte Kräfte
39 Handwerkszweige insg.	12,7	18,6	71,7	23,3	50,7
nach Beschäftigtengrößenklassen					
2 bis 4	17,1	31,3	92,2	30,3	50,8
5 bis 9	14,8	22,3	85,5	30,5	46,0
10 bis 19	9,1	13,7	77,4	23,5	45,4
20 bis 49	5,2	12,8	68,3	22,2	42,2
50 und mehr	6,0	18,6	52,5	17,0	52,7

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

5.1.3 Frauenanteile nach Handwerkszweigen

Ähnlich wie in den Handwerksgruppen, unterscheiden sich die Frauenanteile ebenfalls stark in den einzelnen Gewerken des Handwerks (vgl. Tabelle 21). Die insgesamt höchsten Frauenanteile (über 60 %) können erwartungsgemäß in denjenigen Handwerken festgestellt werden, deren zugeordnete Ausbildungsberufe auch von jungen Frauen dominiert werden (Friseure, Maßschneider, Kosmetiker, Konditoren, Fotografen). Das Bäckerhandwerk zählt ebenfalls zu der Kategorie der überwiegend von Frauen besetzten Handwerke, zum einen aufgrund der starken Ausbildungsleistung in den Berufen Bäcker/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, zum anderen aufgrund der großen Bedeutung des (weiblichen) Verkaufspersonals in diesem Wirtschaftszweig.

In nahezu allen Handwerken des Gesundheitsgewerbes schwankt der Frauenanteil zwischen 40 % und 60 %. Zu der Gruppe der gemischt besetzten Handwerke zählen darüber hinaus auch Gebäudereiniger, Fleischer und Uhrmacher. Die meisten der betrachteten Handwerke (18) gehören jedoch zu der Kategorie der männerdominierten Handwerkszweige (mit einem Frauenanteil von unter 20 %). Auffällig ist hier erneut, dass die Frauenanteile in den einzelnen Gewerken dieser Gruppe insgesamt höher ausfallen als in der Auszubildendenstatistik. Eine Erklärung für diese Abweichungen liefert abermals die Analyse der Daten zu den Frauenanteilen nach der Arbeitskräftegruppen (Tabelle 21): In den männerdominierten Handwerken überwiegen Frauen als Beschäftigte im Bereich kaufmännischer Tätigkeiten. Mit anderen Worten: Die im kaufmännischen Bereich tätigen Frauen sorgen auch in den einzelnen männerdominierten Handwerkszweigen für eine Erhöhung des Frauenanteils.

Tabelle 21: Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Handwerkszweigen und Arbeitskräftegruppen (2013)

Handwerkszweige	39 Handwerks- zweige insgesamt	Frauenanteile nach Qualifikationsstruktur				
		Meister	Techn. Fachkräfte	Kaufm. Fachkräfte	Hochschul- absolventen	Angelernte Kräfte
Frauendominierte Handwerkzweige						
Friseur	84,1	77,5	93,4	88,4	38,8	77,5
Maßschneider	85,6	81,2	91,4	70,7	83,9	80,7
Kosmetiker	85,3	69,1	93,6	60,1	93,5	80,8
Überwiegend von Frauen besetzte Zweige						
Bäcker	67,3	14,4	58,6	92,0	61,5	78,8
Konditoren	69,3	36,3	74,0	92,0	65,4	68,6
Fotografen	62,7	51,0	74,4	69,6	30,4	71,8
Textilreiniger	76,0	36,9	69,9	78,0	35,6	78,3
Gemischt besetzte Handwerkzweige						
Gebäudereiniger	54,9	13,4	14,3	60,6	36,8	54,5
Fleischer	57,2	3,8	54,0	82,1	37,0	73,1
Augenoptiker	57,8	38,8	75,7	82,2	33,7	94,0
Zahntechniker	55,1	23,1	57,2	90,5	37,1	63,2
Hörgeräteakustiker	41,4	28,4	22,0	94,2	0,0	69,3
Orthopädienschuhmacher	44,0	4,6	34,4	86,0	37,2	41,3
Orthopädietechniker	50,1	4,2	31,6	83,2	46,7	59,1
Uhrmacher	53,6	19,0	41,8	97,7	66,4	100,0
Überwiegend von Männern besetzte Zweige						
Raumausstatter	38,8	7,8	29,7	92,7	64,8	64,3
Elektromaschinenbauer	20,8	0,8	10,9	68,3	15,6	20,1
Informationstechniker	22,5	0,6	2,8	55,5	15,6	36,0
Schilder- und Lichtreklamehersteller	32,1	15,1	17,5	79,1	37,3	53,9
Glaser	23,3	3,7	8,0	80,9	0,0	29,1
Schuhmacher	30,2	9,5	45,1	61,5	0,0	38,4
Männerdominierte Handwerkzweige						
Maurer und Betonbauer	8,1	1,2	1,1	75,6	16,2	4,5
Zimmerer	10,9	1,2	1,5	87,2	17,2	12,3
Dachdecker	11,1	3,4	0,6	71,6	25,7	7,7
Straßenbauer	8,5	0,6	1,2	72,4	13,9	3,7
Gerüstbauer	11,0	0,0	1,6	75,7	39,0	2,8
Maler und Lackierer	14,9	6,3	4,0	86,1	36,1	11,2
Klempner	12,8	0,9	0,2	73,8	18,6	7,1
Installateur und Heizungsbauer	16,2	1,7	1,8	84,4	20,0	34,5
Elektrotechniker	14,5	1,0	5,0	74,6	10,9	25,0
Tischler	15,7	2,0	4,3	76,2	18,8	32,3
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	11,3	0,2	0,6	77,0	12,9	15,3
Stuckateure	9,6	2,5	0,0	84,3	26,8	6,9
Feinwerkmechaniker	14,9	0,6	3,4	69,4	15,6	26,9
Landmaschinenmechaniker	17,6	0,6	4,6	51,8	24,8	30,3
Kälteanlagenbauer	16,8	0,0	0,2	75,7	21,8	39,1
Metallbauer	15,2	1,1	2,4	71,0	16,7	18,5
Karosserie- und Fahrzeugbauer	17,4	0,0	1,5	38,4	4,4	20,5
Kraftfahrzeugtechniker	19,2	1,2	2,1	58,1	29,0	41,6

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Eine weitere Analyse der Frauenanteile nach Arbeitskräftegruppen liefert folgende Erkenntnisse: In den frauendominierten Handwerkzweigen überwiegen Frauen in nahezu allen Beschäftigtengruppen. Allerdings fallen die Anteile unter den technisch-gewerblichen Fachkräften insgesamt etwas höher aus als in der Gruppe der Meister/-innen. Dies deutet darauf hin, dass Frauen der Schritt in die Selbstständigkeit bzw. in die Position einer angestellten Meisterin seltener gelingt, als das

bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. In der Gruppe der überwiegend von Frauen besetzten Handwerke fällt diese Diskrepanz noch höher aus.

Für das gemischt besetzte Gesundheitsgewerbe gilt ebenfalls, dass anteilig mehr Frauen technisch-gewerblich tätig sind als leitend (d.h. als Meisterin). Hier fällt insbesondere das Augenoptikerhandwerk auf, in dem Frauen einen Anteil von 75,7 % in der Gruppe der technisch-gewerblichen Fachkräfte haben, in der Gruppe der Meister/-innen jedoch nur einen Anteil von 38,8 %. Ähnliche Zusammenhänge können für das Zahntechniker-, Orthopädietechniker- und Orthopädie-schuhmacherhandwerk beobachtet werden. Lediglich im Hörgeräteakustikerhandwerk sind die Unterschiede nicht so stark ausgeprägt.

In der Gruppe der männerdominierten Handwerke schwankt der Frauenanteil insgesamt zwischen 8 % und 19 %. Sehr gering fallen die Frauenanteile jedoch in der Gruppe der gewerblich-technisch bzw. der leitenden Angestellten aus: Sie bleiben meist unter der 5 %-Schwelle. Eine Ausnahme stellt hier nur das Gewerk der Maler und Lackierer dar, in dem der Frauenanteil unter den Meister/-innen 6,3 % beträgt.

Schließlich bleibt anzumerken, dass in allen Handwerkszweigen die kaufmännisch tätigen Personen überwiegend weiblich sind. Bei den angelernten und ungelerten Mitarbeiter/-innen verhält es sich dagegen anders. Während in den überwiegend von Frauen besetzten Handwerkszweigen Frauen auch die Mehrheit der angelernten Kräfte darstellen, sind in männerdominierten Handwerkszweigen überwiegend Männer ungelert oder angelernt tätig.

5.1.4 Strukturmerkmale der frauen- und männerdominierten Handwerkszweige

Die hochgerechneten Ergebnisse der ZDH-Strukturumfrage erlauben es ferner, einige Strukturmerkmale der einzelnen Handwerkszweige zu untersuchen und damit die Frage zu beantworten, inwieweit sich frauendominierte Gewerke von den männerdominierten Gewerken unterscheiden (vgl. Tabelle A 9 bis Tabelle A 12 im Anhang).

Die Ergebnisse in Tabelle A 9 ermöglichen es zunächst den Anteil der Voll- und Teilzeitstellen in den Betrieben einzelner Handwerkszweige festzustellen. Deutlich wird bei dieser Analyse, dass in den frauendominierten Handwerken Teilzeitstellen (51,3 %) und in den männerdominierten Gewerken Vollzeitstellen dominieren (89,0 %). Am höchsten ist der Anteil der Teilzeitstellen bei den Gebäudereinigern (71,2 %) vor den Kosmetikern (59,0 %). Am geringsten fällt dieser Anteil bei den Installateuren und Heizungsbauern (4,2 %) aus.

Tabelle A 10 verdeutlicht, dass in den meisten Handwerkszweigen Betriebe überwiegend im Haupterwerb geführt werden, in frauendominierten Handwerkszweigen allerdings etwas seltener (84,4 %) als in den männerdominierten Handwerks-

zweigen (93,8 %). Drei Gewerke mit besonders hohen Quoten der im Nebenbetrieb geführten Betriebe fallen in dieser Statistik auf: Maßschneider (32,2 %), Fotografen (30,5 %) und Kosmetiker (19,2 %). All diese Gewerke gehören zu den von Frauen dominierten bzw. überwiegend besetzten Handwerken.

Aus den Ergebnissen in der Tabelle A 11 wird deutlich, dass frauendominierte Handwerke stark auf private Kunden konzentriert sind, wohingegen in den männerdominierten Handwerken gewerbliche Kunden und öffentliche Auftraggeber eine deutlich größere Rolle spielen.

Schließlich zeigen die Berechnungen zur Umsatzaufteilung nach einzelnen Tätigkeiten (vgl. Tabelle A 12), dass die frauendominierten und überwiegend von Frauen besetzten Handwerke sich vor allem auf die Herstellung eigener Produkte konzentrieren (so Gewerke wie Bäcker und Konditoren) oder „sonstige Dienstleistungen“ anbieten (so Friseure, Kosmetiker, Textilreiniger). In den männerdominierten Handwerken wird der Umsatz hingegen überwiegend mit Reparatur, Wartung, Montage, Bau und Ausbau erzielt. Große Handelsanteile weisen zum einen Gesundheitshandwerke, zum anderen überwiegend von Männern besetzte bzw. männerdominierte Gewerke auf (Informationstechniker, Schuhmacher, Landmaschinenmechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass frauendominierte bzw. überwiegend von Frauen besetzte Handwerke häufiger im Nebenerwerb geführt werden, ebenfalls häufiger Teilzeitstellen anbieten und ihren Umsatz überwiegend mit privaten Kunden sowie eigens hergestellten Produkten bzw. Dienstleistungen erzielen.

5.2 Frauen im Handwerk im Spiegel der Erwerbstätigenbefragung

5.2.1 Die Erwerbstätigenbefragungen

Die Datenbasis für die Analysen in diesem Abschnitt bilden die Datensätze der BIBB/IAB-Erhebungen 1979-1999 bzw. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006-2012¹⁰¹ (nachfolgend kurz: Erwerbstätigenbefragungen¹⁰²). Die Erwerbstätigenbefragungen sind umfassende, als repräsentative Querschnittsbetrachtungen angelegte Befragungen von Erwerbstätigen in Deutschland. Sie werden seit 1979 in Abständen von ca. sechs Jahren durchgeführt und fanden mit der jüngsten Erhebung 2012 bereits zum sechsten Mal statt.

Die Grundgesamtheit dieser Befragung umfasst so genannte Kernerwerbstätige, d.h. alle in Deutschland erwerbstätigen Personen ab 15 Jahren, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Als erwerbstätig sind Personen eingestuft, die zum Zeitpunkt der Befragung eine bezahlte bzw. eine mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit ausübten. Ein Kern vergleichbarer Variablen ermöglicht die Untersuchung von strukturellen Veränderungen im Zeitablauf. Erhebungsspezifische Themenschwerpunkte versuchen dagegen insbesondere neuere Entwicklungen in der Arbeitswelt abzubilden.¹⁰³

Die Abgrenzung des Handwerks erfolgt je nach Fragestellung entweder über den aktuellen Beschäftigungsbereich oder über den Ausbildungsbereich. In beiden Fällen wird explizit das Handwerk als Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsbereich erfragt. Dementsprechend setzen sich auch die Stichproben zusammen. Allgemein umfassen die Stichproben erwerbstätige Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, zwischen 15 und 65 Jahren, mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden.

5.2.2 Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk

Die Beteiligung von Frauen am Beschäftigungssystem des Handwerks hängt ganz entscheidend davon ab, ob sie nach ihrer Ausbildung im Handwerk verbleiben

¹⁰¹ Kooperationspartner des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) sind das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, bis 1999) sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin (BAuA, seit 2006).

¹⁰² Vgl. Hall, A. u. a. (2014), Hall, A. und Beermann, B. (2011), Jansen, R. und Dostal, W. (2014), Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (1995), Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (1989), Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (heute: BiBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (1983).

¹⁰³ Vgl. Rohrbach-Schmidt, D. und Hall, A. (2013); Dostal, W. und Jansen, R. (2002).

oder den Wirtschaftssektor (im Laufe ihres Erwerbslebens) verlassen, um einer Erwerbstätigkeit in anderen Wirtschaftszweigen nachzugehen. Gleichzeitig hängt der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Handwerk davon ab, wie viele Frauen, die ihren Beruf außerhalb des Handwerks erlernt haben, später für eine Tätigkeit in Handwerksbetrieben gewonnen werden können.

Vor diesem Hintergrund wenden wir uns zunächst der Frage zu, welcher Anteil derjenigen Personen, die ihren letzten Lehrabschluss im Handwerk absolviert haben, im jeweiligen Befragungsjahr auch noch in diesem Wirtschaftsbereich beschäftigt ist, also im Handwerk verbleibt.¹⁰⁴ Die Ergebnisse in der Tabelle 22 verdeutlichen, dass der Anteil der im Handwerk ausgebildeten und dort verbliebenen Personen zwischen 1979 und 1999 bei 45 % bis 52 % lag. Bis Ende der 90er Jahre war damit etwa die Hälfte der ehemaligen Handwerkslehrlinge weiterhin in Handwerksbetrieben tätig.

Tabelle 22: Verbleib und Abwanderung: Aktueller Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk (1979-2012, Anteile in Prozent)

Jahr	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	Summe
2012	38,1	25,0	11,1	12,2	13,6	100,0
2006	35,8	22,5	12,3	13,5	15,9	100,0
1999	51,7	16,7	9,4	12,8	9,5	100,0
1992	50,9	20,1	7,9	13,8	7,2	100,0
1986	46,8	21,2	8,5	14,0	9,6	100,0
1979	44,7	24,6	8,3		22,4	100,0

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst erwerbstätige Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zwischen 15 und 65 Jahren, mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 10 und mehr Stunden, die ihren letzten Lehrabschluss im Handwerk erworben haben. Die Daten für 1979 und 1986 beziehen sich ausschließlich auf das Bundesgebiet West.

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen; eigene Berechnungen (gewichtet)

Nach 1999 ist jedoch ein starker Bruch zu beobachten. Der Anteil der im Handwerk ausgebildeten und dort zum Befragungszeitpunkt weiterhin tätigen Personen lag im Jahr 2006 nur noch bei 35,8 %, im Jahr 2012 bei 38,1 %. Die Abwande-

¹⁰⁴ Die Deskriptionen in diesem Abschnitt bauen im Wesentlichen auf den Untersuchungen von Haverkamp, K. u.a. (2009) auf, wurden jedoch um das Erhebungsjahr 2012 und die Untersuchung geschlechtsspezifischer Unterschiede erweitert. Als weitere Studien zu den sektoralen Wanderungsmustern von Fachkräften mit einem Lehrabschluss sind insbesondere Jaudas, J. u. a. (2004), Pfeiffer, F. (1997) und von Henniges, H. v. (1994) zu nennen.

rungsprozesse aus dem Handwerk haben damit in den 2000er Jahren deutlich an Stärke gewonnen. Zwei Entwicklungen können zu dieser Veränderung maßgeblich beigetragen haben. Zum einen ist hier der starke Beschäftigungsabbau im Handwerk zwischen 1995 und 2005 zu nennen (vgl. Abb. 5). Es kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigungskrise im Handwerk die Bereitschaft der Betriebe reduziert hat, die Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung zu übernehmen. Für diese Hypothese spricht, dass die Verbleibsquoten insbesondere unter den jüngeren Erwerbstätigen stark zurückgegangen sind.¹⁰⁵ Zum anderen ist seit Anfang der 90er Jahre zu beobachten, dass sich die Löhne im Handwerk und in der Industrie auseinanderentwickelt haben.¹⁰⁶ Die Löhne in der Industrie sind deutlich stärker gestiegen, so dass die Erwerbstätigkeit im Handwerk in komparativer Hinsicht an Attraktivität verloren haben dürfte. Dies kann ebenfalls zur relativen Verstärkung der Abwanderung beigetragen haben.

Liefert die geschlechtsspezifische Betrachtung der Verbleibsanteile ein ähnliches Bild wie die Gesamtschau? Die Tabelle 23 zeigt, dass die Verbleibsquoten der im Handwerk ausgebildeten Frauen in allen Beobachtungsjahren deutlich unterhalb der Anteile ihrer männlichen Pendanten liegen. Darüber hinaus kann die für das Jahr 2012 für männliche Erwerbstätige zu beobachtende stabilisierende Tendenz für weibliche Erwerbstätige nicht bestätigt werden. Ihr Verbleibsanteil liegt im Jahr 2012 geringfügig unterhalb des Anteils für 2006. Diesen Ergebnissen nach sind aktuell nur etwa 30 % der früher im Handwerk ausgebildeten Frauen weiterhin in einem Handwerksbetrieb tätig. Die Abwanderungsprozesse tragen damit maßgeblich zu der Reduktion des Frauenanteils im Beschäftigungssystem des Handwerks bei.

Interessant ist zudem ein Vergleich der Beschäftigungsbereiche, in die Männer und Frauen vorwiegend abwandern (vgl. Tabelle 23). Hier sind ebenfalls ausgeprägte Unterschiede zu konstatieren. Während im Handwerk ausgebildete Männer außerhalb des Handwerks vornehmlich in der Industrie beschäftigt sind, wandern Frauen überwiegend in die Bereiche Handel und sonstige Dienstleistungen ab.

¹⁰⁵ Vgl. Haverkamp, K. u. a. (2009), S. 92ff.

¹⁰⁶ Vgl. Scholz, J. (2013), S. 202ff.

Tabelle 23: Verbleib und Abwanderung: Aktueller Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk nach Geschlecht (1979-2012, Anteile in Prozent)

Jahr	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	Summe
Männer						
2012	40,6	28,1	7,9	11,7	11,7	100,0
2006	37,5	25,4	10,0	12,9	14,2	100,0
1999	53,4	17,6	8,0	12,2	8,8	100,0
1992	51,8	21,6	6,0	13,9	6,7	100,0
1986	47,1	22,6	6,8	14,5	8,9	100,0
1979	45,6	26,0	6,6		21,7	100,0
Frauen						
2012	29,4	13,9	22,5	14,0	20,3	100,0
2006	30,1	12,3	20,3	15,7	21,7	100,0
1999	44,0	12,5	15,6	15,5	12,4	100,0
1992	46,5	12,9	17,3	13,7	9,5	100,0
1986	44,7	14,0	17,3	11,1	12,9	100,0
1979	39,8	16,9	17,3		26,1	100,0

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst erwerbstätige Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zwischen 15 und 65 Jahren, mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 10 und mehr Stunden, die ihren letzten Lehrabschluss im Handwerk erworben haben. Die Daten für 1979 und 1986 beziehen sich ausschließlich auf das Bundesgebiet West.

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen; eigene Berechnungen (gewichtet)

Die alleinige Betrachtung von relativen Abwanderungsprozessen liefert jedoch nur ein einseitiges Bild. Das Handwerk verliert nicht ausschließlich seine Gesellinnen und Gesellen an andere Wirtschaftsbereiche, sondern profitiert auch von Fachkräften, die in anderen Bereichen ausgebildet werden. Wir wenden uns daher nachfolgend der Frage zu, aus welchen Wirtschaftsbereichen diejenigen Frauen für das Handwerk gewonnen werden konnten, die ihre Ausbildung ursprünglich nicht in einem Handwerksbetrieb absolviert haben, also zugewandert sind.

Tabelle 24 weist zunächst die Ergebnisse für beide Geschlechter zusammen aus. Es wird deutlich, dass die eigene Ausbildungsleistung für die Fachkräfteversorgung des Handwerks im Zeitablauf an Bedeutung verloren hat. Waren bis Anfang der 90er Jahre über 80 % der im Handwerk tätigen Personen ehemalige Handwerkslehrlinge, so ist dieser Anteil aktuell auf 70,6 % gesunken. Die externe (sektorenübergreifende) Rekrutierung spielt demnach im Handwerk eine nicht uner-

hebliche Rolle.¹⁰⁷ Knapp 30 % aller im Jahr 2012 in Handwerksbetrieben tätigen Fachkräfte wurden ursprünglich in anderen Wirtschaftssektoren, primär in der Industrie, ausgebildet. Hier sind in fast allen Beobachtungsjahren zweistellige Erwerbstätigenanteile festzustellen.

Tabelle 24: Ausbildung und Zuwanderung: Ausbildungsbereich der im Handwerk Beschäftigten mit Lehrabschluss (1979-2012, Anteile in Prozent)

Jahr	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	Summe
2012	70,6	14,3	5,0	3,5	6,6	100,0
2006	68,9	17,9	4,5	2,8	5,9	100,0
1999	74,2	16,1	3,5	1,9	4,4	100,0
1992	80,2	12,1	3,5	1,5	2,7	100,0
1986	85,0	6,9	4,8	0,8	2,5	100,0
1979	82,1	10,1	4,0		3,8	100,0

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst erwerbstätige Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zwischen 15 und 65 Jahren, mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 10 und mehr Stunden, die ihren letzten Lehrabschluss im Handwerk erworben haben. Die Daten für 1979 und 1986 beziehen sich ausschließlich auf das Bundesgebiet West.

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen; eigene Berechnungen (gewichtet)

Die Differenzierung nach Geschlecht, zusammengefasst in der Tabelle 25, offenbart erneut erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während die Entwicklung bei den Männern in etwa die Gesamtentwicklung widerspiegelt, jedoch mit leicht höheren Eigenrekrutierungsanteilen und dementsprechend geringeren Zuwanderungsanteilen, so liefert die Betrachtung der Ausbildungs- und Zuwanderungsanteile bei den Frauen ein ganz anderes Bild.

Der Anteil der im Handwerk tätigen Frauen mit Lehrabschluss in diesem Wirtschaftsbereich liegt im gesamten Beobachtungszeitraum bis zu 25 Prozentpunkte unterhalb des entsprechenden Wertes für die Männer und ist zudem auch nach 2006 weiterhin rückläufig. Im Jahr 2012 wurden demnach nur 51,8 % der im Handwerk tätigen Frauen ursprünglich in einem Handwerksbetrieb ausgebildet. Umgekehrt bedeutet dies, dass der Anteil der ins Handwerk zugewanderten Frauen an allen im Handwerk erwerbstätigen Frauen mit Lehrabschluss fast 50 % erreicht hat.

Aus welchen Sektoren kommen die zugewanderten Frauen? Ein kontinuierlich hoher Anteil von Frauen wandert aus dem Ausbildungsbereich Handel in das

¹⁰⁷ Für eine weiterführende Analyse der Bedeutung der externen Rekrutierung für Handwerksbetriebe, vgl. Haverkamp; K. (2014).

Handwerk. Dieser Ausbildungsbereich spielt hingegen bei der Rekrutierung von Männern kaum eine Rolle. Die Ausbildungsbereiche Industrie und andere Wirtschaftsbereiche haben darüber hinaus als Rekrutierungsbereiche für das Handwerk im Zeitablauf relativ gesehen an Bedeutung gewonnen. Dieses Ergebnis gilt sowohl für Frauen als auch für Männer.

Tabelle 25: Ausbildung und Zuwanderung: Ausbildungsbereich der im Handwerk Beschäftigten mit Lehrabschluss nach Geschlecht (1979-2012, Anteile in Prozent)⁽¹⁾

Jahr	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	Summe
Männer						
2012	76,2	14,4	1,8	2,8	4,8	100,0
2006	73,3	18,9	1,1	2,3	4,4	100,0
1999	78,5	15,6	1,0	1,4	3,6	100,0
1992	83,8	11,9	1,2	1,0	2,1	100,0
1986	89,3	6,3	2,4	0,6	1,5	100,0
1979	85,2	10,1	1,5		3,1	100,0
Frauen						
2012	51,8	14,2	15,4	5,7	12,9	100,0
2006	54,4	14,5	15,9	4,2	11,0	100,0
1999	57,5	18,3	13,1	3,8	7,3	100,0
1992	65,2	12,6	13,2	3,8	5,1	100,0
1986	66,9	9,8	15,0	1,5	6,9	100,0
1979	67,0	9,7	16,1		7,2	100,0

ifh Göttingen

Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst erwerbstätige Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zwischen 15 und 65 Jahren, mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 10 und mehr Stunden, die ihren letzten Lehrabschluss im Handwerk erworben haben. Die Daten für 1979 und 1986 beziehen sich ausschließlich auf das Bundesgebiet West.

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen; eigene Berechnungen (gewichtet)

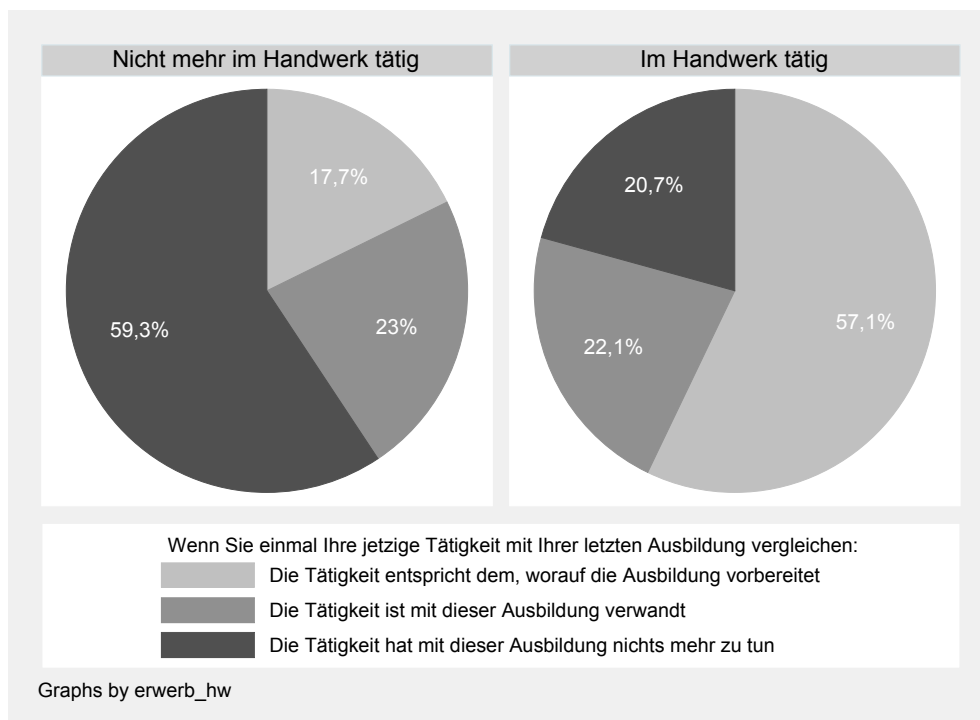
Ein Erklärungsgrund für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Abwanderungs- und Herkunftsbereichen ist vermutlich die Tatsache, dass Frauen sich sowohl im Ausbildungs- als auch im Beschäftigungssystem auf Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe konzentrieren, Männer dagegen auf gewerblich-technische Berufe. Die Unterschiede im Mobilitätsverhalten, insbesondere die stärker ausgeprägten Abwanderungstendenzen von Frauen, deuten auch auf eine größere Diskrepanz zwischen der Ausbildungsintensität und den Beschäftigungsperspektiven in den von Frauen am stärksten besetzten Handwerksberufen hin. Inwieweit die Ausbildung über Bedarf in diesem Zusammenhang noch eine maßgebliche Rolle spielt, lässt sich hier zunächst nicht nachvollziehen.

5.2.3 Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung

Die hohe sektorale Mobilität der im Handwerk ausgebildeten Frauen wirft insbesondere aus volkswirtschaftlicher Sicht die Frage auf, inwieweit die aus dem Handwerk abwandernden Frauen außerhalb ihres Ausbildungsbereiches eine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden können. Interessant ist hier vor allem ein Vergleich mit den im Handwerk verbliebenen Frauen. Die Erwerbstätigenbefragung greift diesen Aspekt auf, indem sie die Befragungspersonen auffordert, den Zusammenhang zwischen ihrer aktuellen Tätigkeit und ihrer letzten Ausbildung zu bewerten. Wir untersuchen diese Bewertung für diejenigen Frauen, die ihren letzten Lehrabschluss im Handwerk erworben haben, sofern dieser gleichzeitig ihr höchster Berufsabschluss ist.

Die Abb. 18 zeigt, dass diejenigen Frauen, die nach ihrem Lehrabschluss im Handwerk verbleiben, auffallend häufiger ausbildungsadäquat beschäftigt sind als Frauen, die zwar auch einen Beruf im Handwerk erlernt haben, jedoch nicht mehr in diesem Wirtschaftsbereich tätig sind. Die große Mehrheit der im Handwerk tätigen Frauen ist der Meinung, dass ihre Tätigkeit dem entspricht, worauf die Ausbildung sie vorbereitet (57 %) oder zumindest mit dieser verwandt ist (22 %). Dagegen berichten 59 % der Frauen, die nicht mehr im Handwerk tätig sind, dass ihre Tätigkeit mit ihrer letzten Ausbildung nichts mehr zu tun hat.

Abb. 18: Zusammenhang zwischen Ausbildung und Tätigkeit von Frauen mit Lehrabschluss im Handwerk (2012, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

Somit können aus dem Handwerk abwandernde Frauen in ihren Tätigkeitsbereichen ihre Lehrinhalte sehr viel seltener verwerten als im Handwerk verbleibende Frauen. Es ist davon auszugehen, dass diese Frauen bei einem sektoralen Wechsel auch einen Berufswechsel in Kauf nehmen (müssen).

5.2.4 Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche

Wie sehen die Arbeitszeitmuster der abhängig Beschäftigten im Handwerk aus? Die Ergebnisse der Strukturumfrage haben gezeigt, dass vor allem in den frauen-dominierten Gewerken Teilzeitstellen von Bedeutung sind. Sind Frauen im Handwerk folglich insgesamt häufiger als Männer in Teilzeit tätig, wie es auch für die gesamtdeutsche Wirtschaft bekannt ist?¹⁰⁸ Und wenn ja, inwieweit entspricht die vereinbarte Wochenarbeitszeit der gewünschten Wochenarbeitszeit? Um insbesondere letztere Frage beantworten zu können, konzentrieren wir uns im Folgenden auf abhängig Beschäftigte im Handwerk.

Nach den Ergebnissen der Erwerbstätigenbefragung (vgl. Abb. 19) arbeiten die im Handwerk tätigen Männer erwartungsgemäß überwiegend in Vollzeit. Lediglich 12,4 % der Männer im Handwerk sind mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von unter 37,5 Stunden beschäftigt. Der Anteil der Frauen mit einem Vollzeitarbeitsvertrag ist im Handwerk mit etwa 42 % weniger als halb so groß wie der Anteil der Vollzeit arbeitenden Männer. Die Mehrheit der im Handwerk abhängig beschäftigten Frauen (58,3 %) arbeitet laut vereinbarter Arbeitszeit weniger als 37,5 Stunden.

In der Gesamtwirtschaft (ohne Handwerk) liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer laut Erwerbstätigenbefragung mit 22,3 % höher als im Handwerk. Hingegen ist ein leicht höherer Anteil der Frauen in der Gesamtwirtschaft in Vollzeit tätig (45,8 %) als im Handwerk.¹⁰⁹

Die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt bei den im Handwerk beschäftigten Männern bei 39,3 Stunden (Gesamtwirtschaft: 38,4 Stunden). Bei den im Handwerk beschäftigten Frauen entspricht diese Zahl mit 30,6 Stunden (Gesamtwirtschaft: 31,2) in etwa Dreiviertel der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit der Männer.

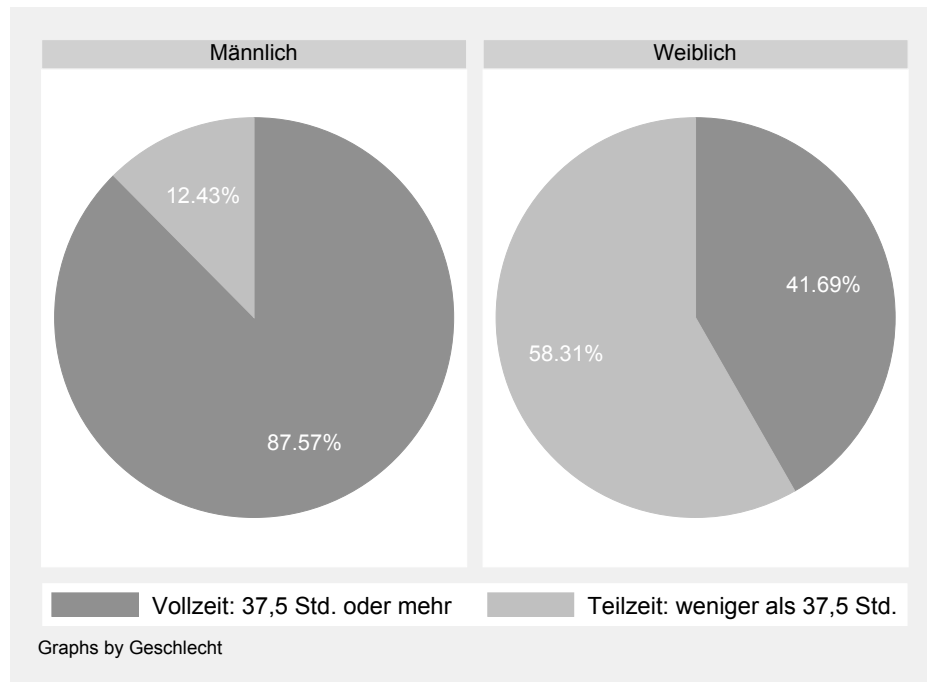
Inwieweit entspricht die vereinbarte Wochenarbeitszeit der Wunscharbeitszeit? Die Abb. 20 zeigt, dass hinsichtlich dieser Frage keine ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen. Etwa die Hälfte der Männer und Frauen ist mit ihrer vereinbarten Arbeitszeit zufrieden. Knapp 21 % der Männer im Handwerk würden ihre Arbeitszeit gern erhöhen. Mehrheitlich sind dies sogar Vollzeit arbeitende Männer. Der Anteil der Frauen, die ihre Arbeitszeit gern erhöhen würden

¹⁰⁸ Statistisches Bundesamt (2014a), S. 15; Vogel, C. (2009), S. 170.

¹⁰⁹ Eigene Berechnungen (gewichtet), jedoch ohne Abbildung.

liegt ebenfalls bei 21 %. Hier sind es vor allem jedoch die in Teilzeit tätigen Frauen, die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden. Die Anteile der Männer und Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren würden, wenn Sie dies könnten, liegen bei 27 % bzw. 29 %. In beiden Fällen wollen mehrheitlich Personen mit Vollzeitverträgen ihre Arbeitszeit reduzieren.

Abb. 19: Anteile der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen im Handwerk nach Geschlecht (2012, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen (gewichtet)

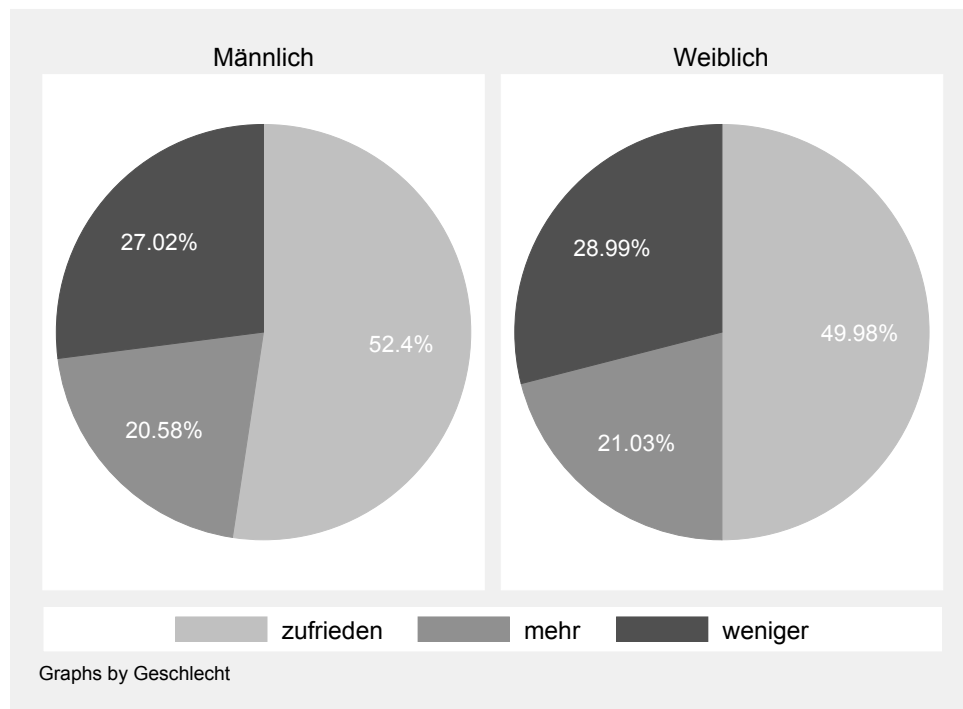
Auch in der Gesamtwirtschaft sind laut Erwerbstätigenbefragung knapp die Hälfte der Männer und Frauen mit ihrer vereinbarten Arbeitszeit zufrieden. Anders als im Handwerk sind jedoch die Anteile der Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, etwas geringer (Frauen: 26,2 %, Männer: 24,9 %) und die Anteile der Personen mit Aufstockungswunsch dementsprechend etwas höher als im Handwerk.¹¹⁰

Frauen mit Aufstockungswunsch würden gerne im Handwerk durchschnittlich etwa zehn Stunden mehr arbeiten als derzeit vereinbart. Für im Handwerk beschäftigte Männer ergibt sich ein durchschnittlicher Aufstockungswunsch von sieben Stunden. Ganz ähnlich verhält es sich beim Reduktionswunsch. Hier würden Frauen im Durchschnitt auch mehr reduzieren (9,1 Stunden) als Männer (5,9 Stunden). Die

¹¹⁰ Eigene Berechnungen (gewichtet), jedoch ohne Abbildung.

durchschnittliche Zahl der Stunden, die Frauen und Männer in der Gesamtwirtschaft gern aufstocken würden, ist in etwa vergleichbar mit denen im Handwerk.¹¹¹

Abb. 20: Entsprechung der vereinbarten Wochenarbeitszeit und der Wunscharbeitszeit nach Geschlecht (2012, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen (gewichtet)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass große Anteile der im Handwerk tätigen Frauen und Männer einen Wunsch nach einer *individuellen* Arbeitszeitanpassung äußern. Dieser Wunsch schließt auch entsprechende Lohnanpassungen ein. Obwohl Handwerker mehrheitlich in Vollzeit und Handwerkerinnen überwiegend in Teilzeit tätig sind, sind dabei überraschend wenig deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Änderungswünsche feststellbar.

5.2.5 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit ist ein bedeutender Indikator für die Attraktivität eines Wirtschaftszweiges bzw. seiner Betriebe und beeinflusst maßgeblich die individuellen Entscheidungen über den (dauerhaften) Verbleib der Beschäftigten oder ihre zwischenbetriebliche Mobilität.¹¹² Daher gehen wir im Folgenden der Frage nach der Zufriedenheit der im Handwerk tätigen Frauen nach und unterscheiden dabei

¹¹¹ Eigene Berechnungen (gewichtet), ohne Abbildung.

¹¹² Vgl. Haverkamp, K. u.a. (2009), S. 140ff. und die dort zitierte Literatur.

vier verschiedene Aspekte der Arbeitszufriedenheit: mit dem Betriebsklima, dem Inhalt der ausgeübten Tätigkeit, den Aufstiegsmöglichkeiten und dem Einkommen. Dabei untersuchen wir die Arbeitszufriedenheit nur für abhängig beschäftigte Personen. Auf eine geschlechterspezifische Darstellung wird mit Ausnahme der Einkommenszufriedenheit verzichtet, weil die Verteilungen zwischen Männern und Frauen nahezu identisch sind.¹¹³

Die Abb. 21 zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit im Handwerk insgesamt und unabhängig von den dargestellten Aspekten der Arbeitszufriedenheit als hoch einzustufen ist. Mit dem Betriebsklima sind 89 % der Befragten „eher zufrieden“.¹¹⁴ Noch bedeutender ist der Anteil der „eher Zufriedenen“ (95,5 %) bei der Frage nach der Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit.

Mit den Aufstiegsmöglichkeiten sind noch knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten im Handwerk „eher zufrieden“. Für ein Viertel der Befragten sind die derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten eher nicht zufriedenstellend, knapp 10 % berichten gar, dass es keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Ähnlich verhält es sich mit der Einschätzung der Einkommenszufriedenheit. Zwar ist auch hier eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten „eher zufrieden“. Jedoch liegt der Anteil der „eher nicht Zufriedenen“ bei den Männern bei 31 % und bei den Frauen - etwas höher - bei knapp 38 %.¹¹⁵

Folglich bestätigt sich bei dieser Analyse das aus der Literatur bereits bekannte Ergebnis, wonach sich im Handwerk tätige Personen stark mit der ausgeübten Tätigkeit, jedoch nur bedingt mit den Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden zeigen.¹¹⁶ Dies Ergebnis gilt auch für die im Handwerk tätigen Frauen.

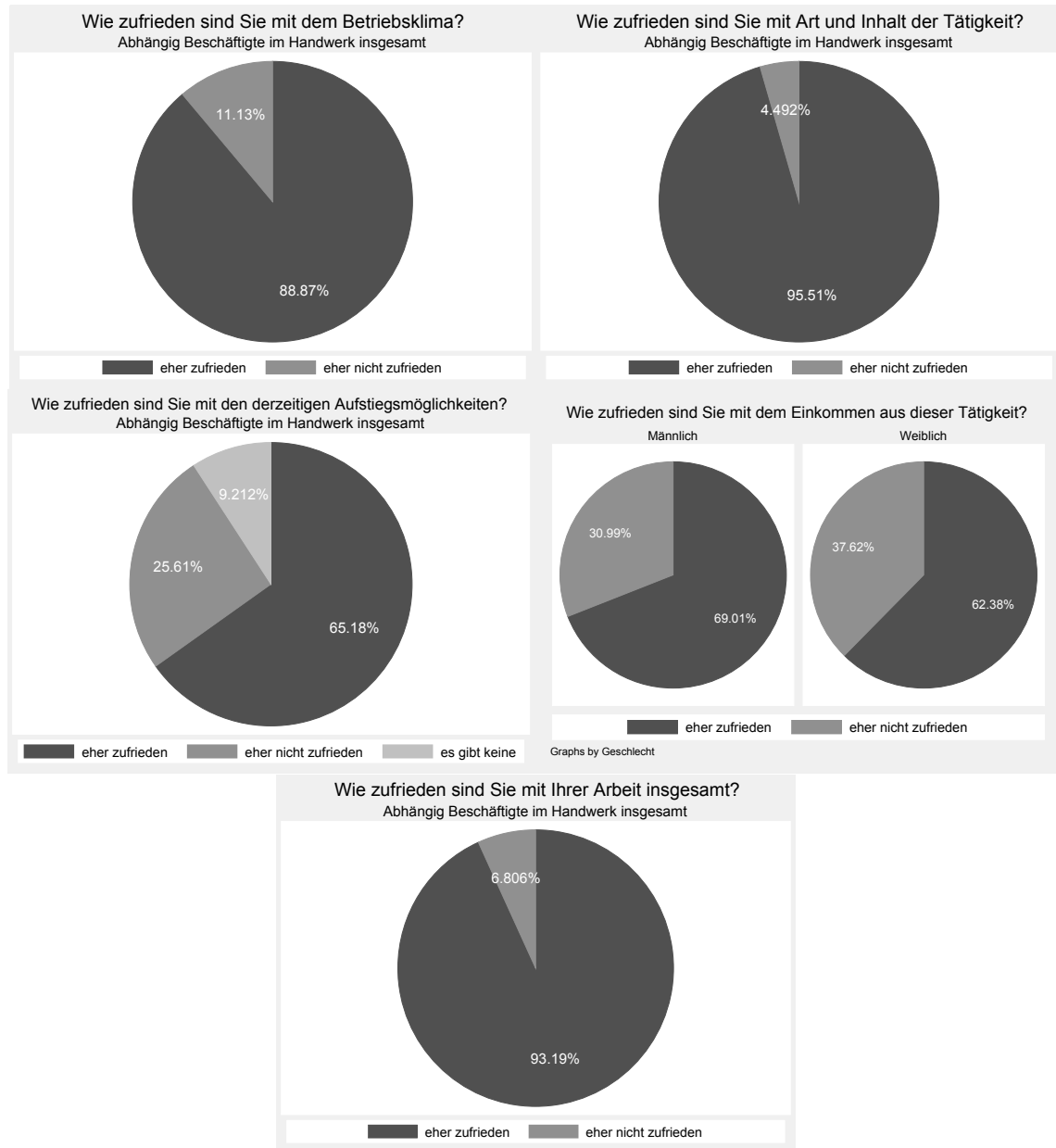
¹¹³ Zudem erhöht die Gesamtdarstellung die Fallzahlen, insbesondere in der Kategorie „eher nicht zufrieden“, die bei den Frauen teilweise nur geringfügig besetzt ist und eine separate Darstellung nicht zulässt.

¹¹⁴ Die Kategorie „eher zufrieden“ fasst die beiden Kategorien „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ zusammen, die Kategorie „eher nicht zufrieden“ umfasst die Kategorien „weniger zufrieden“ und „nicht zufrieden“.

¹¹⁵ Hier dürften das geschlechtsspezifische Berufsspektrum und die damit verbundenen Einkommensperspektiven erneut eine Rolle spielen.

¹¹⁶ Vgl. Haverkamp, K. u. a. (2009), S. 147.

Abb. 21: Aspekte der Arbeitszufriedenheit im Handwerk (2012, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

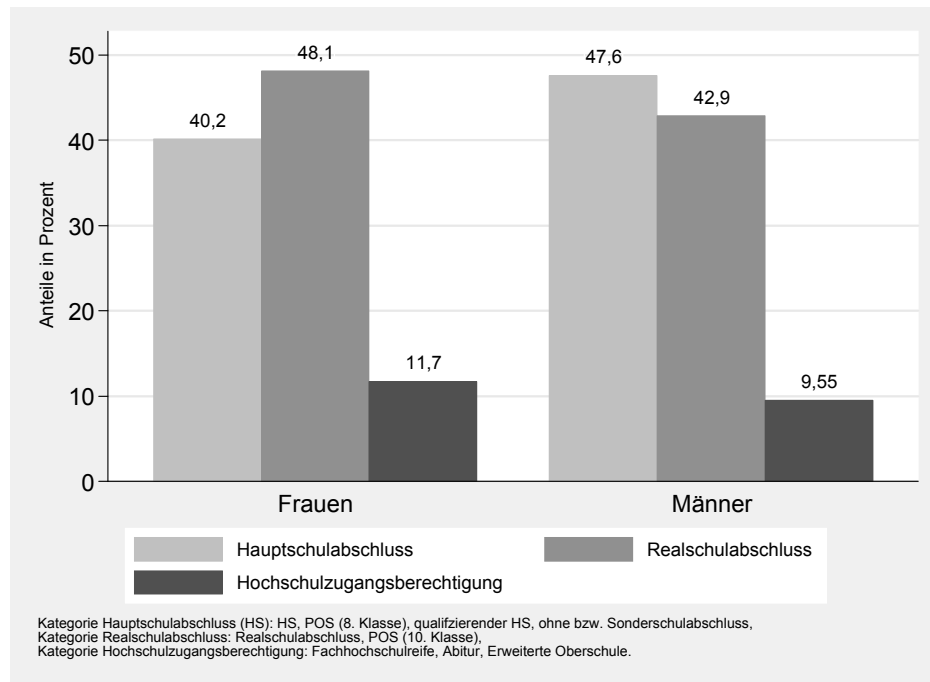
Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen (gewichtet)

5.2.6 Schul- und Berufsausbildung

Die Erwerbstätigenbefragung ermöglicht schließlich auch einen direkten Vergleich des Qualifikationsniveaus der im Handwerk tätigen Frauen und Männern. Die Abb. 22 zeigt zunächst die Verteilung der Schulabschlüsse. Die im Handwerk tätigen Frauen haben im Durchschnitt einen höheren Schulabschluss als Männer. Insbesondere bei den mittleren Schulabschlüssen ist der Anteil der Frauen mit gut 48 % höher als bei den Männern (43 %). Der Anteil der Frauen mit einer Hochschul-

zugangsberechtigung liegt mit knapp 12 % gut zwei Prozentpunkte höher als bei den Männern.

Abb. 22: Erwerbstätige im Handwerk nach Geschlecht und höchstem allgemeinen Schulabschluss (2012, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen (gewichtet)

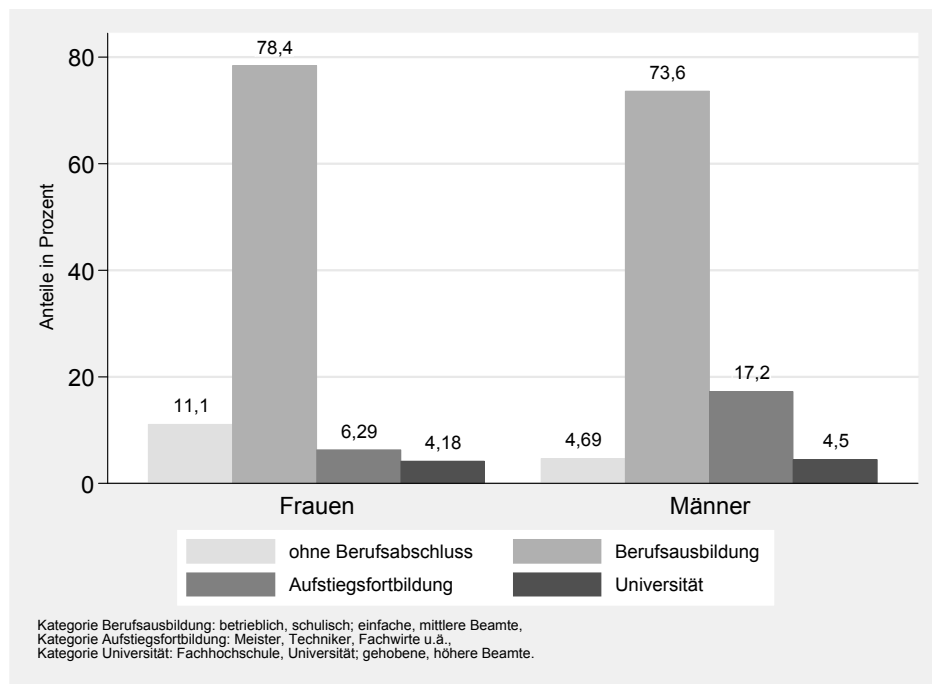
Die Betrachtung der Berufsabschlüsse nach Geschlecht liefert hingegen ein gegensätzliches Bild (vgl. Abb. 23). Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss ist mit 11 % mehr als doppelt so hoch wie bei den Männern. Hingegen ist der Anteil der Männer mit Meister- oder Techniker-Fortbildung fast dreimal so hoch (17 %) wie der Anteil bei den weiblichen Erwerbstätigen (6 %).

Akademische Abschlüsse spielen hingegen bei beiden Geschlechtern und damit im Handwerk insgesamt nur eine geringe Rolle. Beide Anteile liegen knapp unter 5 %. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft ist der Akademiker/-innen-Anteil an den Erwerbstätigen laut Erwerbstätigenbefragung mit knapp 25 % gut fünfmal so hoch.¹¹⁷

Diese Beobachtungen legen den Schluss nahe, dass durch einen höheren Schulabschluss entstehende Potenziale von Frauen, die im Handwerk tätig sind, in der Berufsausbildung und auf dem handwerklichen Arbeitsmarkt nur unzureichend genutzt werden.

¹¹⁷ Eigene Berechnungen (gewichtet), jedoch ohne Abbildung.

Abb. 23: Erwerbstätige im Handwerk nach Geschlecht und höchstem Berufsabschluss (2012, Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen (gewichtet)

5.3 Zwischenfazit

Der Frauenanteil im Beschäftigungssystem des Handwerks beträgt 32,1 % und liegt damit deutlich über dem Frauenanteil im Ausbildungssystem des Handwerks (22,0 %). Dieser Unterschied ist auf zwei Ursachen zurückzuführen. Erstens finden sehr viele Frauen ihren Weg in das Handwerk erst nach einer Lehre in anderen Wirtschaftsbereichen: Von allen im Handwerk tätigen Frauen mit einem Berufsabschluss hat knapp die Hälfte (48,2 %) ihre Lehre außerhalb des Handwerks, vorwiegend in Handels- und Industrieunternehmen, absolviert. Unsere Analysen deuten darauf hin, dass viele dieser Frauen in Handwerksbetrieben kaufmännisch tätig sind. Insbesondere in männerdominierten Handwerkszweigen sorgen die kaufmännisch tätigen Frauen für eine deutliche Erhöhung der Frauenquote. Zweitens beschäftigen Handwerksbetriebe viele un- und angelernte Kräfte sowie viele Frauen, die über keine Berufsausbildung verfügen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere das beschäftigungsstarke, von geringfügiger Beschäftigung geprägte Gebäudereinigerhandwerk eine berufliche Perspektive für viele Frauen bietet, die über keine berufsspezifische Qualifikation verfügen bzw. in ihrem Ausbildungsberuf keine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden haben. Knapp 88 % aller im Gebäudereinigergewerbe tätigen Frauen sind als ungelernete bzw. angelernte Kräfte tätig.

Zu den Gewerken, in denen Frauen überwiegend gewerblich-technisch oder leitend (als Meisterinnen) tätig sind, zählen erwartungsgemäß frauendominierte Gewerke (Friseur, Maßschneider, Kosmetiker), das Fotografenhandwerk und das Gesundheitsgewerbe. Auffällig ist bei der Analyse der einzelnen Gewerke, dass Frauenanteile unter den technisch-gewerblichen Fachkräften insgesamt etwas höher ausfallen als in der Gruppe der Meister/-innen. Dies deutet darauf hin, dass Frauen der Schritt in die Selbstständigkeit bzw. in die Position einer angestellten Meisterin seltener gelingt, als das bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. Dieses Ergebnis gilt nicht nur für gemischt besetzte Handwerke wie z.B. das Gesundheitsgewerbe, sondern auch für überwiegend von Frauen besetzte und frauendominierte Gewerbe. Mit anderen Worten: Auch in „ihren Domänen“ scheinen die Handwerksfrauen nur unterproportional häufig den Aufstieg in die leitenden Positionen zu schaffen. Im nächsten Abschnitt untersuchen wir eingehend, ob der fehlende Aufstieg mit der geringeren Neigung der Frauen zur beruflichen Fortbildung im Beruf (d.h. zum Ablegen einer Meisterprüfung) zusammenhängt oder ob andere Gründe hierfür verantwortlich sind.

Abhängig beschäftigte Frauen sind im Handwerk mehrheitlich in Teilzeit tätig (zu 58,3 %), während Männer fast ausschließlich Vollzeitverträge haben (zu 87,6 %). Die Untersuchung der Strukturmerkmale der frauen- und männerdominierten Gewerke liefert zudem das Ergebnis, dass Frauengewerbe zum großen Teil in Teilzeit bzw. im Nebengewerbe betrieben werden. In männerdominierten Handwerken sind Teilzeitarbeitsverhältnisse eher als Ausnahme aufzufassen. Da sich in Studien zu den Bestimmungsfaktoren der Erwerbstätigkeit von Frauen zeigt, dass Teilzeitmodelle sehr häufig von Müttern genutzt werden,¹¹⁸ kann vermutet werden, dass das Fehlen solcher Modelle in vielen Gewerken die Erwerbschancen von Frauen reduziert. Zentral erscheint in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen gerade in diesen Handwerken voranzutreiben - auch wenn dies aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur des Handwerks eine besondere Herausforderung darstellt. So zeigen unsere Analysen, dass sich etwa die Hälfte der im Handwerk beschäftigten Frauen (und Männer) eine individuelle Arbeitszeitanpassung (Erhöhung oder auch Reduktion) wünscht.¹¹⁹

Schließlich bleibt es zu betonen, dass über 70 % der ehemals im Handwerk ausgebildeten und weiterhin erwerbstätigen Frauen im Jahre 2012 nicht mehr im Handwerk tätig war. 59,3 % derjenigen Frauen, die das Handwerk verlassen haben, gehen dabei einer Erwerbstätigkeit nach, die ihrer eigenen Einschätzung nach mit dem Ausbildungsberuf nichts mehr zu tun hat. Die Abwanderung aus

¹¹⁸ Insbesondere von denjenigen, die nach einer Familienphase wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, vgl. Vogel, C. (2009), S. 171.

¹¹⁹ Zu beachten bleibt dabei, dass die Bewertung der Teilzeit ambivalent ausfällt, da mit der Erwerbstätigkeit in Teilzeit nicht nur die (positiv zu bewertende) Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch mehrere Risiken (wie eine geringere soziale Absicherung im Alter oder Einschränkungen der beruflichen (Aufstiegs-) Perspektiven) verbunden sind, vgl. Vogel, C. (2009), S. 172.

dem Handwerk ist damit für Frauen weitgehend mit einem Verlust des in der Ausbildung angeeigneten Humankapitals verbunden und hat gleichzeitig eine weitere Reduktion der Frauenquote im Handwerk zu Folge. Vor dem Hintergrund des wirtschaftspolitischen Ziels der Steigerung der Frauenquote im Handwerk sind daher mehrere Maßnahmen zu empfehlen, welche den Verbleib der qualifizierten weiblichen Fachkräfte im Handwerk fördern können:

Handlungsfeld: Verbleib der weiblichen Fachkräfte im Handwerk fördern

(1) Lokales Übergangsmanagement fördern

- Vernetzung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Handwerksbetrieben stärken ^{H, B}
- Berater/-innen der Handwerkskammern als zentrale Ansprechpartner/-innen und Vermittler/-innen für junge handwerkliche Nachwuchskräfte etablieren ^{P, BA, H, B}
- Übernahmegespräche mit Auszubildenden frühzeitig führen ^B

(2) Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit fördern

- Teilzeitmodelle der Erwerbsarbeit auch in männerdominierten Gewerken (weiter) ausbauen ^{B, H, P}
- Möglichkeiten betriebsnaher Kinderbetreuungsangebote ausbauen ^{P, H}

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P:Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

6 Weiterbildungsverhalten von Frauen im Handwerk

In diesem Kapitel betrachten wir das Weiterbildungsverhalten der im Handwerk tätigen Frauen. Da in vielen Handwerken das Ablegen einer Meisterinnen- bzw. einer Meisterprüfung die Voraussetzung für eine spätere Existenzgründung darstellt, konzentrieren wir uns zunächst auf die Analyse der Entwicklungstendenzen in der Statistik der bestandenen Prüfungen zum Meister bzw. zur Meisterin. Wir untersuchen dabei insbesondere, womit der geringere Frauenanteil in der Meister/-innen-Prüfungstatistik als in der Ausbildungsstatistik zusammenhängt. Im zweiten Schritt verdeutlichen wir, welche anderen Fortbildungsprüfungen von Handwerkerinnen vorzugsweise abgelegt werden. Die Analysen fußen dabei auf den Daten der ZDH-Fortbildungsstatistik.

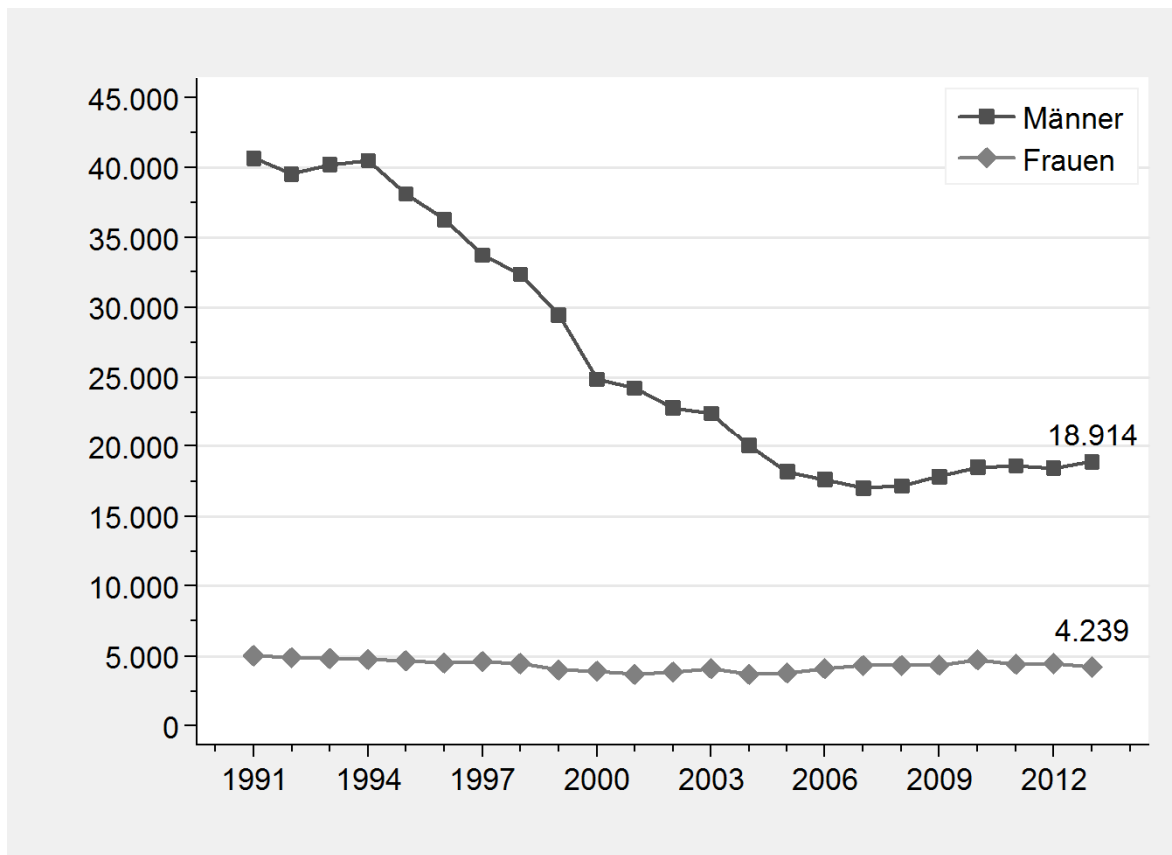
6.1 Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk

6.1.1 Zeitliche Entwicklung

Bei der Entwicklung der Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Während die Zahl der von den Gesellinnen seit der Wiedervereinigung bestandenen Meisterinnenprüfungen nur geringfügig schwankt und gegenüber dem Höchststand im Jahr 1991 um nur etwa 15 % auf aktuell 4,2 Tsd. zurückgegangen ist, ist bei den Männern im Zeitablauf ein sehr deutlicher Abwärtstrend feststellbar, der erst im Jahr 2007 gestoppt werden konnte (vgl. Abb. 24). Zwischen 1991 und 2007 ging die Zahl der von den Männern jährlich bestandenen Meisterprüfungen um 58 % zurück und stabilisierte sich danach auf dem Niveau von etwa 17 bis 19 Tsd. Prüfungen pro Jahr. Diese je nach Geschlecht unterschiedliche Entwicklung resultierte in einem Anstieg des Frauenanteils an der Gesamtprüfungszahl von 11 % im Jahr 1991 auf über 20 % im Jahr 2010. In den letzten Jahren zeichnet sich jedoch eine Tendenz zur Senkung des Frauenanteils an der Gesamtprüfungszahl ab (vgl. Tabelle A 14 im Anhang).

Ein wichtiger Grund für die divergierenden geschlechtsspezifischen Entwicklungen ist berufsstruktureller Natur. Die insgesamt negative Dynamik der Meister/-innen-Prüfungen bis 2007 ist zurückzuführen auf einen sehr starken Rückgang der Prüfungszahlen in den männerdominierten Berufen des Bau- Ausbau-, Elektro-, Metall- und Holzhandwerks, die insgesamt für über 70 % der Gesamtprüfungszahlen im Handwerk verantwortlich zeichnen (vgl. Tabelle 26). Die Prüfungszahlen in den von Frauen stark besetzten Gesundheits- und Körperpflegeberufen sind dagegen bis 2007 nur leicht gefallen. In den letzten Jahren zeigt sich dagegen ein umgekehrter Trend: Während die Prüfungszahlen in den männerdominierten Berufen wieder ansteigen, beobachten wir eine Reduktion der Prüfungszahlen in den Gesundheits- und Körperpflegeberufen. Dies führt zu den sinkenden Frauenanteilen in der Meister/-innen-Prüfungstatistik am aktuellen Rand.

Abb. 24: Entwicklung der Zahl bestandener Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk (1991-2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Darstellung

Auch wenn die Entwicklung des Frauenanteils an der Gesamtprüfungszahl damit in erster Linie auf berufsstrukturelle Faktoren zurückgeführt werden kann, zeigen weiterführende Analysen zugleich, dass sich das Verhältnis von den bestandenen Gesellinnen- zu Meisterinnenprüfungen im Zeitablauf verbessert hat. Rechnerisch ergibt sich damit bei den im Handwerk ausgebildeten Frauen eine steigende Neigung zum Ablegen einer Meisterinnen-Prüfung. Diesen Zusammenhang verdeutlichen wir in der Tabelle 27, welche die Entwicklung der Gesamtzahlen bestandener Gesellinnenprüfungen, Meisterinnenprüfungen und das Verhältnis zwischen den beiden Zahlen unter Berücksichtigung eines 8-Jahres-Lags dokumentiert. Der Zeitraum von acht Jahren zwischen einer Gesellen- bzw. Gesellinnenprüfung und einer Meister/-innen-Prüfung basiert auf Befragungen in Meister/-innen-Kursen und wurde bereits in einer früheren Studie verwendet.¹²⁰ Aus den Berechnungen geht hervor, dass statistisch gesehen etwa 14 % der Frauen, die im Jahr 2005 eine Gesellinnenprüfung im Handwerk abgelegt haben, im Jahr 2013 eine Meiste-

¹²⁰ Vgl. Müller, K. (2008), S. 23f. Die Berechnungen in dieser Studie sind auch für andere Jahres-Lags durchgeführt worden (sieben, sechs, fünf und vier Jahre) und führten zur gleichen Schlussfolgerung.

rinnenprüfung bestanden hat. Am Anfang der Beobachtungsperiode lag diese Quote noch bei 9,5 %.

Tabelle 26: Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk nach Gruppen (1998-2013)

Jahr	Bau- und Ausbau- gewerbe	Elektro- und Metall- gewerbe	Holz- gewerbe	Bekleidungs-, Textil- u. Ledergewerbe	Lebensmitte Ilgewerbe	Gesundheits- u. Körperpflege, Reinigung	Sonstige	Insgesamt
Gesamtprüfungszahl im Jahr 2013								
2013	3.995	11.707	1.193	238	1.367	4.351	302	23.153
Entwicklung zwischen 1998 und 2013, 1998=100								
1998	100	100	100	100	100	100	100	100
1999	99	90	80	85	83	93	91	91
2000	84	75	71	75	75	86	90	78
2001	86	71	73	68	68	86	78	76
2002	79	69	63	65	65	86	61	72
2003	79	68	61	64	64	90	72	72
2004	69	61	55	44	61	84	58	64
2005	59	58	44	35	56	87	38	60
2006	57	55	40	30	60	96	38	59
2007	52	55	38	32	57	99	33	58
2008	52	57	32	30	60	100	32	58
2009	50	60	36	32	63	99	32	60
2010	52	62	39	33	64	105	49	63
2011	52	63	37	31	65	98	46	62
2012	53	62	37	33	64	98	52	62
2013	54	64	37	34	66	92	47	63

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Berechnungen

ifh Göttingen

Die Berechnungen verdeutlichen zugleich, dass sich rechnerisch eine geringere Neigung von Frauen ergibt, eine Meisterinnenprüfung abzulegen als dies bei den Männern der Fall ist.

Welche Gründe können dafür verantwortlich sein? Erstens ist in Kap. 2 der Studie gezeigt worden, dass junge Ausbildungsanfängerinnen signifikant seltener den Wunsch nach einer Fortbildung zur Meisterin, Technikerin oder Fachwirtin äußern als junge Männer und sich häufiger am Ziel eines Hochschulstudiums orientieren. Der frühe Unterschied in den beruflichen Plänen könnte zu den späteren Unterschieden in den realisierten Wegen führen. Zweitens ist die Erwerbstätigenquote von Frauen weiterhin geringer als diejenige der Männer.¹²¹ Es kann angenommen werden, dass Frauen, die nach ihrer Ausbildung den Arbeitsmarkt verlassen, seltener berufliche Fortbildungen anstreben bzw. realisieren als voll erwerbstätige Personen. Drittens sind erneut berufsstrukturelle Gründe zu nennen. Viele Frauen werden im Handwerk in kaufmännischen Berufen ausgebildet, in denen eine Weiterbildung bspw. zur Fachwirtin, nicht jedoch eine Fortbildung zur Meisterin vorgesehen ist. Dies kann dazu führen, dass sich bei der Betrachtung der Gesamtzahlen ein rechnerischer Unterschied zu den Männern ergibt.

¹²¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2012), S. 6.

Tabelle 27: Meisterinnen-Gesellinnen- und Meister-Gesellen-Quote im Handwerk

Jahr	Bestandene Gesellinnen- und Gesellenprüfungen		Bestandene Meisterinnen- und Meisterprüfungen		Meisterinnen/Gesellinnen bzw. Meister/Gesellen - Quote (in Prozent)		
	von Männern	Frauen-anteil von Frauen	von Männern	Frauen-anteil von Frauen	insgesamt	bei Männern	bei Frauen
1991	106.277	42.673	40.633	5.011	22,5	27,8	9,5
1992	85.694	37.108	39.547	4.886	23,4	29,0	10,6
1993	108.686	34.408	40.169	4.831	19,5	22,3	10,8
1994	116.471	33.727	40.522	4.784	17,8	19,6	11,4
1995	113.849	30.928	38.114	4.694	18,3	19,7	13,3
1996	118.916	32.766	36.258	4.525	15,7	16,9	11,2
1997	125.488	32.393	33.742	4.616	13,9	14,5	11,7
1998	130.896	33.557	32.356	4.486	13,2	13,5	12,2
1999	128.344	33.479	29.495	4.033	13,2	13,3	12,9
2000	124.206	35.803	24.870	3.925	13,4	13,8	12,1
2001	120.808	35.591	24.227	3.699	14,2	14,7	12,2
2002	114.077	34.669	22.823	3.850	15,6	16,2	13,6
2003	107.267	33.831	22.403	4.106	16,3	17,3	13,1
2004	100.722	32.565	20.058	3.685	17,2	18,3	13,7
2005	94.390	30.866	18.214	3.786	18,5	20,0	13,7
2006	92.133	29.446	17.627	4.106	20,5	20,4	20,9
2007	95.599	30.566	17.037	4.329	21,5	21,5	21,4
2008	92.819	30.438	17.178	4.315			
2009	92.716	30.754	17.810	4.359			
2010	92.269	32.270	18.520	4.711			
2011	92.246	30.877	18.581	4.418			
2012	85.629	28.418	18.464	4.465			
2013	81.274	26.665	18.914	4.239			
Meister/Gesellen bzw. Meisterinnen/Gesellinnen - Quote (2005/2013, in Prozent), ohne Kaufleute					20,5	20,4	20,9
Meister/Gesellen bzw. Meisterinnen/Gesellinnen - Quote (2005/2013, in Prozent), nur A- und B1-Berufe					21,5	21,5	21,4

ifh Göttingen

Anmerkungen: Annahme zur durchschnittlichen Dauer zwischen der Gesellinnen- und Meisterprüfung - 8 Jahre.

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Im Folgenden prüfen wir, inwieweit berufsstrukturelle Gründe zur Erklärung der beobachtbaren Unterschiede tatsächlich beitragen können. Hierfür schließen wir kaufmännische Berufe aus der Analyse aus und berechnen die Gesellen-Meister- bzw. Gesellinnen-Meisterinnen-Quoten nur für gewerblich-technische Berufe bzw. nur für A- und B1-Handwerke auf Basis der Statistiken für das Jahr 2005 (Gesellen- bzw. Gesellinnenprüfungen) und 2013 (Meister/-innen-Prüfungen).¹²² Es zeigt sich, dass die zunächst beobachtbaren Unterschiede zwischen den Frauen und Männern nicht mehr erkennbar sind, wenn das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten in der Ausbildung berücksichtigt wird (vgl. Tabelle 27). Mit anderen Worten: Frauen, die in gewerblich-technischen Berufen des Handwerks oder in A- bzw. B1-Handwerken ausgebildet werden, legen im späteren Erwerbsleben statistisch gesehen genauso häufig eine Meisterinnenprüfung ab, wie dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist.¹²³ Da für kaufmännisch ausgebildete Frauen die Weiterbildung zur Meisterin nicht vorgesehen ist und sehr viele junge Frauen im Handwerk in eben diesen Berufen ausgebildet werden, ergibt sich der kleinere Frauenanteil in der Meister/-innen- im Vergleich zur Ausbildungsstatistik.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der geringere Frauenanteil in der Fortbildungsstatistik nicht als ein Hinweis auf das geringere Interesse der Frauen an einer Meisterinnen-Fortbildung oder auch auf größere Schwierigkeiten der Frauen, einen Fortbildungswunsch zu realisieren, gewertet werden soll, sondern berufsstrukturell bedingt ist.

6.1.2 Berufsstrukturelle Betrachtung

In welchen Handwerksberufen werden die meisten Meisterinnenprüfungen abgelegt? Um diese Frage zu beantworten, listen wir in Abb. 25 zunächst Berufe, in denen im Jahr 2013 die absolut gesehen meisten Meisterinnenprüfungen bestanden wurden. Diese Zusammenstellung verdeutlicht, wie stark das Friseurgewerbe das Geschehen in der weiblichen Prüfungsstatistik dominiert: Im Jahre 2013 wurden knapp 2,5 Tsd., das heißt über die Hälfte aller Meisterinnenprüfungen, in diesem einen Beruf bestanden. Die Entwicklung im Zeitablauf zeigt zudem, dass die Dominanz dieses Gewerks in der Statistik der bestandenen Meisterinnenprüfungen in der Vergangenheit noch größer war. Zwischen 2005 und 2012 lag der An-

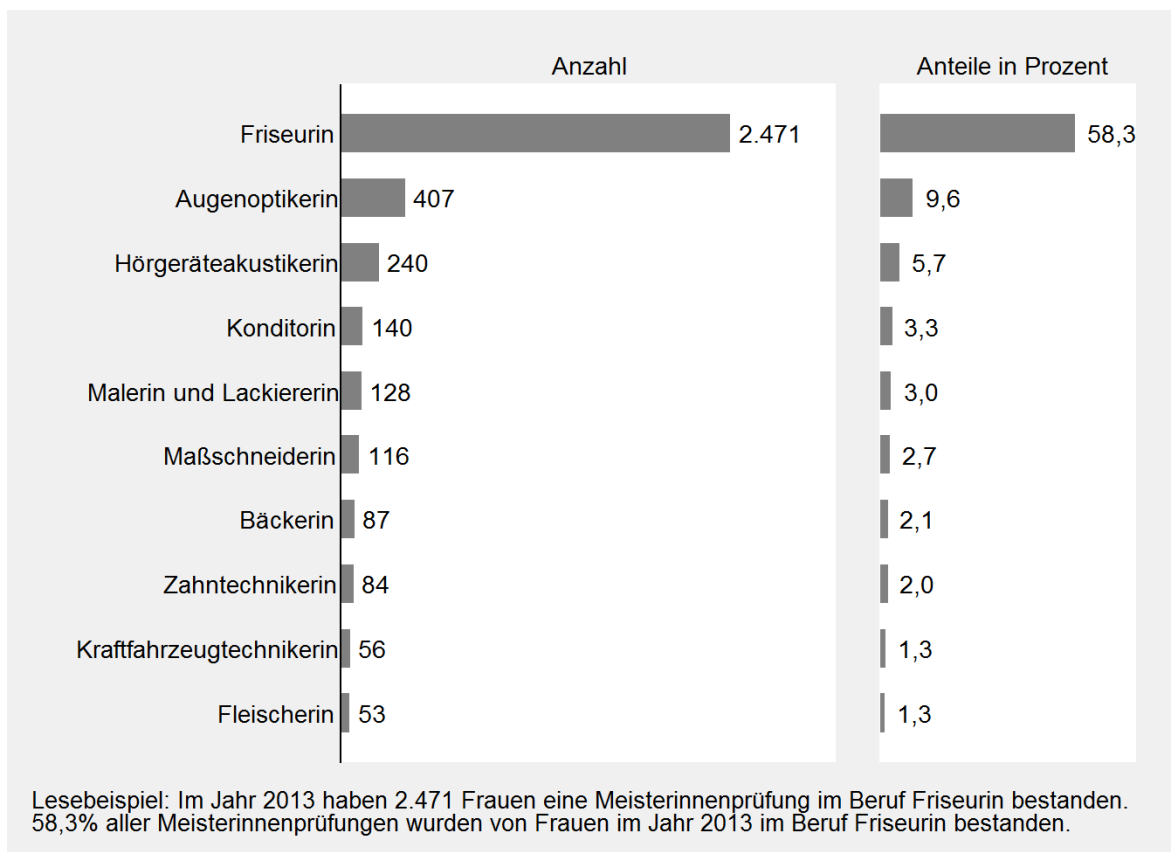
¹²² Im letzteren Fall werden neben kaufmännischen Berufen auch gewerblich-technische Berufe der Anlage B2 der Handwerksordnung ausgeschlossen, weil nur für insgesamt zwei B2-Berufe eine Möglichkeit der Meisterfortbildung besteht (Bestattungsfachkraft sowie Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten).

¹²³ Die Berechnungen sind für die Gruppe der A und B1-Berufe auch unter Berücksichtigung anderer Jahres-Lags durchgeführt worden (sieben, sechs, fünf und vier Jahre). Hier zeigte sich, dass eine Verkürzung der Zeitlags eher dazu führte, dass Frauen statistisch gesehen sogar etwas häufiger eine Meister/-innenprüfung ablegen als Männer. Die Unterschiede blieben jedoch meist auf dem Niveau von 1-2 Prozentpunkten.

teil dieses Gewerks an allen von Frauen bestandenen Meisterinnenprüfungen bei 60-68 % (Tabelle A 14 im Anhang).

Neben dem Friseurgewerbe spielen in der Statistik der bestandenen Meisterinnenprüfungen auch Gesundheitshandwerke (Augenoptik, Hörgeräteakustik und Zahntechnik), ausgewählte Berufe des Lebensmittelhandwerks (Konditor/-innen, Bäcker/-innen und Fleischer/-innen) sowie die Maßschneider/-innen eine bedeutende Rolle. Hervorzuheben ist jedoch auch, dass zwei männerdominierte Berufe: Kraftfahrzeugmechatiker/-in und Maler/-in- und Lackierer/-in ebenfalls zu den zehn Handwerksberufen mit den größten Zahlen an bestandenen Meisterinnenprüfungen gehören. Im Vergleich zur Ausbildungsstatistik fällt bei der Analyse der Meisterinnen-Prüfungsstatistik die noch stärkere Konzentration der Frauen auf sehr wenige Berufe auf. Die bestandenen Prüfungen in nur drei Gewerken (Friseur-, Augenoptik- und Hörgeräteakustikhandwerk) machten im Jahr 2013 bereits knapp drei Viertel aller Meisterinnen-Prüfungen im Handwerk aus.

Abb. 25: Bestandene Meisterinnenprüfungen im Handwerk nach Beruf (2013)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Die Frauenanteile an den im Jahr 2013 bestandenen Prüfungen zum Meister bzw. zur Meisterin stellen wir in Tabelle 28 zusammen. Die Auswahl der Berufe richtet sich dabei nach zwei Kriterien. Erstens wurden diejenigen Berufe berücksichtigt, in denen mindestens 30 Frauen eine Meisterinnenprüfung im Jahr 2013 bestanden

haben. Zweitens weisen wir Ergebnisse auch für diejenigen Berufe aus, in denen zwar wenige Frauen eine Meisterinnen-Prüfung ablegen, die jedoch zu den größten „Meister/-innen-Prüfungsberufen“ des Handwerks gehören (d.h. in denen die Gesamtprüfungszahl im Jahr 2013 bei mindestens 100 lag).

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen insbesondere das Geschehen in der Prüfungsstatistik im Friseur- und Maßschneiderhandwerk mit Anteilen von jeweils über 90 % dominieren. Überdurchschnittlich hoch fallen die Frauenanteile darüber hinaus in Berufen des Gesundheitsgewerbes (Augenoptik, Hörgeräteakustik, Zahntechnik, Orthopädietechnik), bei den Konditor/-innen, Raumausstatter/-innen und Gold- und Silberschmied/-innen aus. Während in der Kraftfahrzeugtechnik der Frauenanteil bei nur 1,3 % liegt, wurden im Jahr 2013 über 10 % der bestandenen Prüfungen im Beruf Maler/-in und Lackierer/-in von Frauen abgelegt.

Tabelle 28: Bestandene Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk nach Beruf (2013)

Berufe	Bestandene Meisterinnen- und Meisterprüfungen (2013)			Frauenanteil
	insgesamt	von Männern	von Frauen	2013
Referenz: Alle Berufe	23153	18914	4239	18,3%
Berufe mit über 30 Meisterinnenprüfungen im Jahr 2013				
Friseur/-in	2729	258	2471	90,5%
Augenoptiker/-in	617	210	407	66,0%
Hörgeräteakustiker/-in	444	204	240	54,1%
Konditor/-in	197	57	140	71,1%
Maler/-in und Lackierer/-in	1249	1121	128	10,2%
Maßschneider/-in	119	3	116	97,5%
Bäcker/-in	481	394	87	18,1%
Zahntechniker/-in	245	161	84	34,3%
Kraftfahrzeugtechniker/-in	4466	4410	56	1,3%
Fleischer/-in	569	516	53	9,3%
Tischler/-in	1084	1036	48	4,4%
Raumausstatter/-in	76	38	38	50,0%
Gold- und Silberschmied/-in	61	23	38	62,3%
Berufe mit über 100 Prüfungen im Jahr 2013				
Orthopädietechniker/-in	111	83	28	25,2%
Schornsteinfeger/-in	235	211	24	10,2%
Elektrotechniker/-in	2239	2218	21	0,9%
Installateur/-in und Heizungsbauer/-in	1592	1572	20	1,3%
Gebäudereiniger/-in	109	92	17	15,6%
Feinwerkmechaniker/-in	1043	1028	15	1,4%
Dachdecker/-in	541	530	11	2,0%
Metallbauer/-in	1071	1060	11	1,0%
Zimmerer/-in	646	640	6	0,9%
Maurer/-in und Betonbauer/-in	614	611	3	0,5%
Straßenbauer/-in	224	222	2	0,9%
Zweiradmechaniker/-in	120	118	2	1,7%
Landmaschinenmechaniker/-in	314	313	1	0,3%
Karosserie- und Fahrzeugbauer/-in	275	274	1	0,4%
Stuckateur/-in	115	114	1	0,9%
Klempner/-in	114	113	1	0,9%
Kälteanlagenbauer/-in	226	226	0	0,0%

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Ein Vergleich der Frauenanteile in der Auszubildenden- und in der Fortbildungsstatistik führt zu folgenden Ergebnissen. In den traditionellen „Frauendomänen“ ist der Frauenanteil in der Statistik der bestandenen Meister/-innenprüfungen insgesamt sehr hoch und sogar noch höher als in der Berufsbildungsstatistik (so in Berufen wie Friseur/-in oder Maßschneider/-in. In dem ebenfalls zu den Frauen-

domänen gehörenden Kosmetikerhandwerk kann erst seit 2015 eine Meister/-innen-Prüfung abgelegt werden.) In anderen Handwerken sind die berufsspezifischen Frauenanteile in der Meister/-innen-Prüfungstatistik tendenziell etwas niedriger als in der Auszubildendenstatistik. In einigen Berufen sind die Unterschiede nur schwach ausgeprägt. Als Beispiel kann hier der Beruf der Konditor/-innen genannt werden, in dem der Frauenanteil in der Auszubildendenstatistik im Jahr 2013 bei 75,3 % lag (vgl. Abb. 9), während der Frauenanteil in der Statistik der bestandenen Meister/-innen-Prüfungen bei 71,1 % liegt (vgl. Tabelle 28). Größere Abweichungen bestehen im Gesundheitsgewerbe. Die Analyse der Ausbildungs- und Fortbildungsstatistik bestätigt damit die Schlussfolgerung, die bei Betrachtung der Ergebnisse der ZDH-Strukturumfrage gezogen wurde: Insbesondere im Gesundheitsgewerbe gelingt es den Frauen offenbar nicht so gut wie den Männern, den Schritt von einer gewerblich-technischen Fachkraft zu einer leitenden Fachkraft zu vollziehen.

6.2 Weitere Fortbildungsprüfungen im Handwerk

Im Jahr 2013 wurden im Handwerk insgesamt 35,6 Tsd. Fortbildungsprüfungen bestanden (vgl. Tabelle 29). Der Frauenanteil an der Gesamtprüfungszahl betrug 22,5 % und entsprach damit dem Frauenanteil in der Ausbildungsstatistik. Differenziert nach Gruppen von Fortbildungen zeigt sich ein deutlich höherer Frauenanteil in der Kategorie der kaufmännischen Prüfungen (28,2 %) als in der Kategorie der „sonstigen Prüfungen“ (10,9 %). In Letzterer werden vorwiegend technisch-gewerbliche Fortbildungen, wie z.B. CNC-Fachkraft, Kraftfahrzeug-Servicetechniker/-in oder Gebäudeenergieberater/-in im Handwerk, gelistet. Der Frauenanteil an den Ausbildereignungsprüfungen lag bei 21,7 %.

Tabelle 29: Bestandene Fortbildungsprüfungen im Handwerk (2013)

Gruppen	Bestandene Fortbildungsprüfungen			Frauenanteil
	insgesamt	von Männern	von Frauen	
Insgesamt	35.630	27.596	8.034	22,5%
Fortbildungsprüfungen nach Gruppen				
kaufmännische Fortbildungsprüfungen	14.608	10.494	4.114	28,2%
sonstige Fortbildungsprüfungen	5.884	5.243	641	10,9%
Ausbildereignungsprüfung	15.138	11.859	3279	21,7%

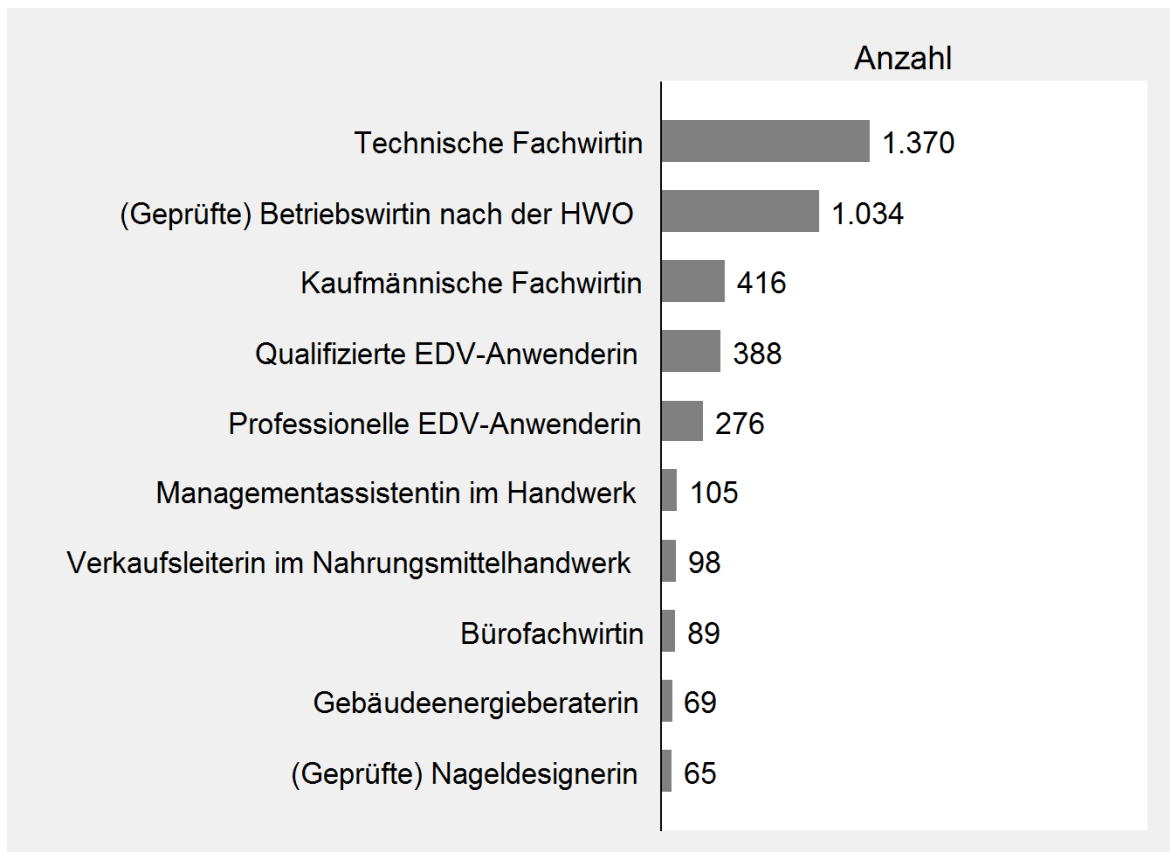
ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Liste der von Frauen am häufigsten bestandenen Fortbildungsprüfungen (vgl. Abb. 26), dann wird deutlich, dass sich Frauen vorwiegend für Fortbildungen zur Fachwirtin bzw. Betriebswirtin oder im EDV-Bereich entscheiden. Aus einer früheren Studie ist zudem bekannt, dass der Frauenanteil in der Statistik der bestandenen Prüfungen zur Betriebswirtin des Handwerks in den

letzten Jahren stark gestiegen ist (von 13 % im Jahr 1991 auf 33 % im Jahr 2010).¹²⁴ Nur zwei gewerblich-technisch geprägte Fortbildungen erscheinen dagegen in der Top-Ten-Liste der Fortbildungsprüfungen von Frauen: Gebäudeenergieberater/-in und Nageldesigner/-in.

Abb. 26: Bestandene Fortbildungsprüfungen im Handwerk (2013, weibliche Teilnehmerinnen)



ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Darstellung

Anmerkung: In den Hitlisten werden einige Fortbildungsprüfungen zusammengefasst: (1) die Technische Fachwirtin und Betriebsassistentin, Technische Betriebswirtin, Technisch-kaufmännische Fachkraft im Handwerk und Fachkauffrau Handwerkswirtschaft; (2) die Betriebswirtin nach der Handwerksordnung (Bundesregelung) und die Betriebswirtin (Kammerregelung), (3) die Kaufmännische Fachwirtin und die Fachwirtin für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk, (4) die Professionelle EDV-Anwenderin (Computerschein B) und die PC-Anwenderin.

Beachtet man, dass der Frauenanteil an allen im Handwerk kaufmännisch tätigen Personen bei 72 % liegt (vgl. Tabelle 20), dann muss festgehalten werden, dass die Weiterbildungsbereitschaft der kaufmännisch tätigen Frauen im Handwerk durchaus weiter gestärkt werden müsste.

¹²⁴ Vgl. Lehmann, S. und Müller, K. (2012), S. 17f.

6.3 Zwischenfazit

Etwa 4,2 Tsd. Frauen haben im Jahr 2013 eine Meisterinnenprüfung im Handwerk bestanden. Der Frauenanteil in der Statistik der bestandenen Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk beträgt aktuell 18,3 % und sinkt leicht seit dem Jahr 2010. Zwischen 1991 und 2010 ist der Frauenanteil an diesen Fortbildungsprüfungen allerdings sehr dynamisch gestiegen - ausgehend von einem vergleichsweise geringen Niveau von 11 % im Jahr 1991. Dieser Anstieg resultierte jedoch in erster Linie aus einem sehr starken Rückgang der Zahl bestandener Meisterprüfungen bei männlichen Gesellen.

Gleichzeitig lässt sich aber beobachten, dass sich das Verhältnis zwischen der Zahl der bestandenen Gesellinnenprüfungen und der Zahl der bestandenen Meisterinnenprüfungen im Zeitablauf deutlich verbessert hat. Rechnerisch ergibt sich damit eine steigende Neigung von jungen Frauen, sich im Anschluss an die duale Ausbildung für eine Aufstiegsfortbildung zu entscheiden und auch eine Meisterinnen-Prüfung abzulegen. Bei den Männern ist dagegen zu beobachten, dass die Meister-Gesellen-Quote bis Mitte der 2000er Jahre stark gefallen ist und trotz einer Verbesserung in den letzten Jahren immer noch nicht das Niveau von Anfang der 2000er Jahre erreicht hat.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der geringere Frauenanteil in der Meister/-innen-Statistik nicht als ein Hinweis auf das geringere Interesse der Frauen an beruflichen Fortbildungen oder auch auf größere Schwierigkeiten der Frauen, einen Fortbildungswunsch zu realisieren, gewertet werden soll. Dieser geringere Anteil ist primär eine Folge des spezifischen Berufswahlverhaltens der Frauen im Handwerk: Viele Berufsanfängerinnen werden in kaufmännischen Berufen ausgebildet, in denen die Möglichkeit einer Meisterinnenfortbildung nicht gegeben ist. Im gewerblich-technischen Bereich unterscheidet sich die Meisterinnen-Quote nicht von der Meister-Quote.

Für den kaufmännischen Bereich gilt dagegen, dass das Weiterbildungsverhalten der Frauen im Vergleich zu ihrer Überrepräsentanz in diesen Berufen sowohl im Ausbildungs- als auch im Beschäftigungssystem des Handwerks weit unterdurchschnittlich ist. Inwieweit hier tätigkeitsspezifische, betriebliche oder auch persönliche Gründe maßgebend sind, bedarf einer weitergehenden Analyse. Es ist jedoch davon auszugehen, dass im Bereich kaufmännischer Tätigkeiten ungenutzte Höherqualifizierungspotenziale für Frauen im Handwerk bestehen.

7 Frauen als Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk - Ergebnisse der Rollenauswertung

7.1 Vorbemerkungen zur Datengrundlage

Eine amtliche Datenbasis über Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk liegt leider nicht vor. Diejenigen Datenquellen, die üblicherweise herangezogen werden, um die Bedeutung von Frauen als Selbstständige oder Gründerpersonen darzustellen (vor allem Mikrozensus, Gewerbeanmeldestatistik, KfW-Gründungsmonitor), sind für das Handwerk nicht zu verwenden, da in diesen Datenquellen keine eindeutige Abgrenzung des Handwerks möglich ist oder diese unbefriedigend ausfällt.

Handwerksdaten finden sich jedoch in den Handwerksrollenverzeichnissen,¹²⁵ die von den Handwerkskammern geführt werden. Hier ist auch das Geschlecht der Inhabenden¹²⁶ vermerkt. Allerdings werden diese Daten nicht kontinuierlich ausgewertet, weshalb keine bundesweite Statistik vorliegt. Daher war es für dieses Projekt notwendig, eine Sonderauswertung der Handwerksrollen durchzuführen. Da das Bundesland Niedersachsen im Fokus dieses Projektes steht, wurden hierfür die sechs niedersächsischen Handwerkskammern angeschrieben und um eine Auswertung ihrer Rollen nach Gendergesichtspunkten gebeten.¹²⁷ Darüber hinaus wurden auch andere empirischen Ergebnisse, die bereits für das Handwerk in diesem Bereich vorliegen, herangezogen. Dies gilt in erster Linie für eine Umfrage bei Gründenden im Handwerk aus dem Jahr 2010, die bisher nicht in allen Facetten ausgewertet worden ist.¹²⁸ Um einen zeitlichen Vergleich zu gewährleisten, wurden die Ergebnisse der Handwerkszählung 1994/5 des Statistischen Bundesamtes herangezogen. Damals wurden - im Gegensatz zu heute - die tätigen Inhaber/-innen und Mitinhaber/-innen auch getrennt nach dem Geschlecht ausgewiesen.

Zu Beginn dieses Kapitels werden die vorliegenden Daten über Selbstständige und dann über Gründende im Handwerk bzw. über Zugänge ins Handwerk¹²⁹ vorgestellt, wobei bezüglich der Gründerpersonen auch die zeitliche Entwicklung in den letzten zehn Jahren dargelegt werden kann. Danach folgen vorliegende Erkenntnisse über personen- und betriebsbezogene Merkmale von Inhaberinnen und Gründerinnen. Anschließend werden die gewonnenen Ergebnisse für das Handwerk mit denen für die Gesamtwirtschaft verglichen. Am Schluss dieses

¹²⁵ Das sind die Handwerksrolle für die zulassungspflichtigen Handwerke und die Verzeichnisse über die Inhaber von zulassungsfreien Handwerken und des handwerksähnlichen Gewerbes.

¹²⁶ Bzw. der Personen, welche die Eintragungsvoraussetzung erfüllen.

¹²⁷ Genauere Informationen hierzu finden sich Anhang, Abschnitt 8.1.4.

¹²⁸ Ergebnisse aus dieser Umfrage werden vor allem vorgestellt in Müller, K. u. a. (2011) und in Müller, K. (2014).

¹²⁹ Vgl. Anhang, Abschnitt 8.1.4.

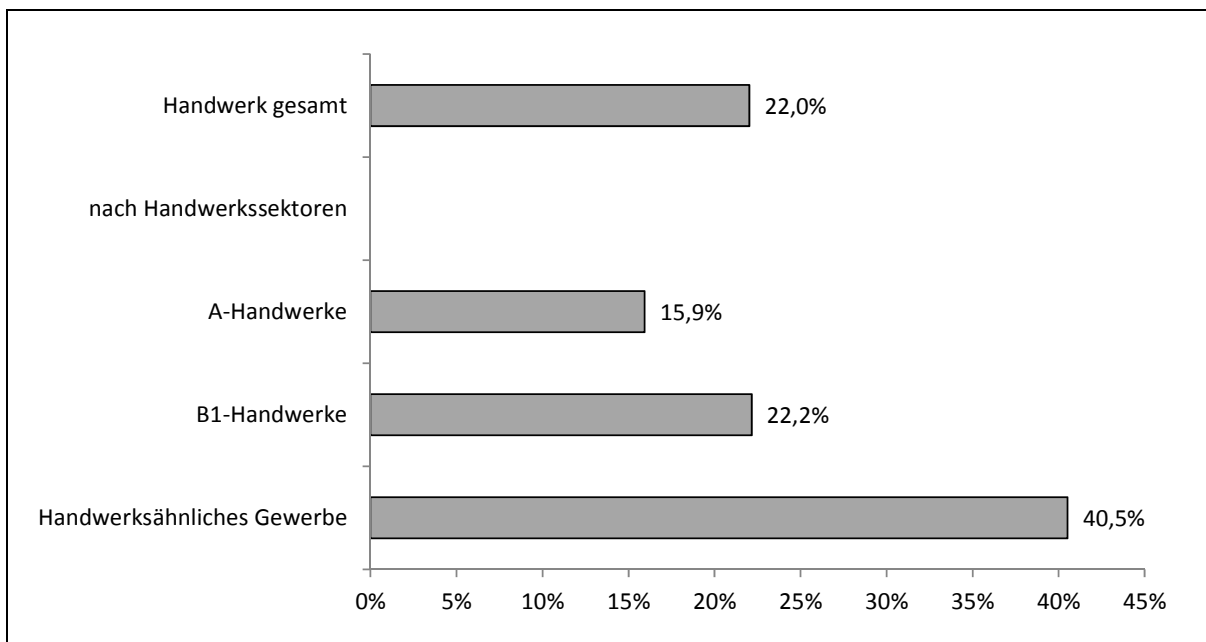
Kapitels werden für die Gesamtwirtschaft zusätzliche Erkenntnisse über Frauen als Selbstständige und als Gründerpersonen dargestellt, die auch für das Handwerk erhellend sein dürften.

7.2 Ergebnisse der Handwerksrollenstatistik

7.2.1 Inhaberinnen

Etwa 22 % der niedersächsischen Handwerksbetriebe steht eine Frau vor (vgl. Abb. 27). Der Frauenanteil unterscheidet sich zwischen den drei Handwerkssektoren erheblich. Bei den zulassungspflichtigen A-Handwerken beträgt er lediglich 15,9 %, bei den zulassungsfreien B1-Handwerken liegt er bei 22,2 %. Der höchste Anteil wird jedoch im handwerksähnlichen Gewerbe (B2-Handwerke) erreicht (40,5 %).

Abb. 27: Anteil frauengeführter Betriebe im niedersächsischen Handwerk 2013



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

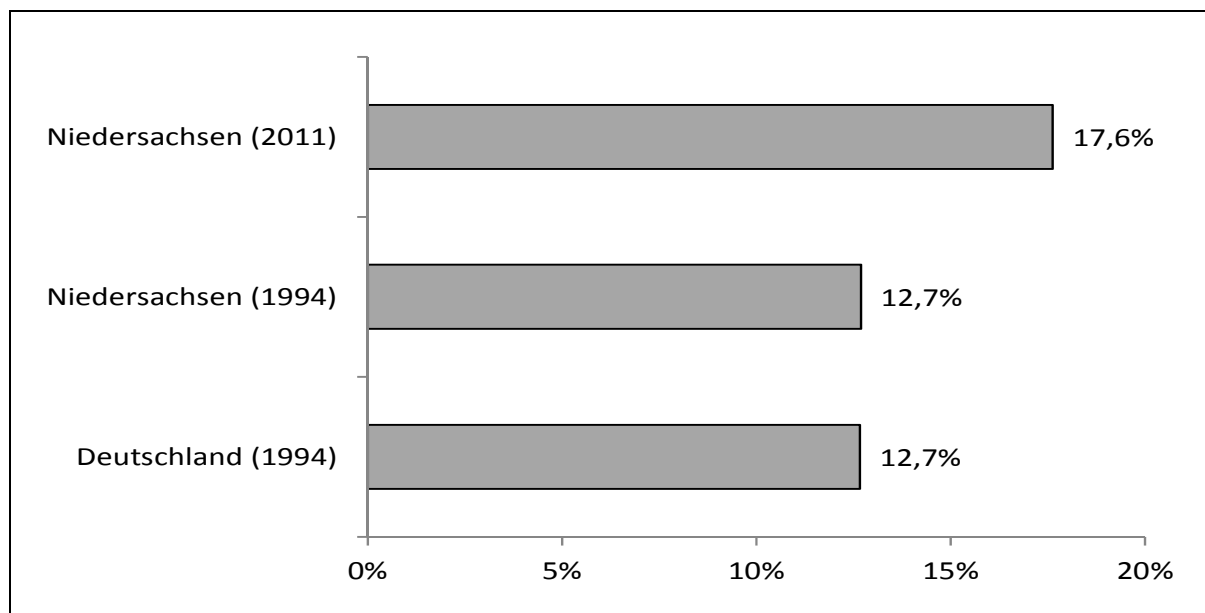
Absolut gesehen gibt es damit knapp 18.000 frauengeführte Betriebe im niedersächsischen Handwerk. Davon kommen 8.000 aus den A-Handwerken, knapp 4.000 aus den B1-Handwerken und knapp 6.000 aus dem handwerksähnlichen Gewerbe. Bundesweit dürfte die Zahl der von Frauen geführten Handwerksbetriebe bei etwa 220.000 liegen.

Ob diese Anteile für das niedersächsische Handwerk im bundesdeutschen Vergleich relativ hoch oder niedrig sind, lässt sich aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten nicht eindeutig feststellen. Zum Vergleich liegt nur eine Statistik der Handwerkskammer Düsseldorf vor, wonach der Anteil bei den A-Handwerken

etwas höher und bei den B1-Handwerken leicht niedriger liegt.¹³⁰ Im handwerksähnlichen Gewerbe unterscheidet sich die Frauenquote nahezu nicht.

Für einen zeitlichen Vergleich lassen sich nur die schon zwanzig Jahre alten Daten der Handwerkszählung 1994 des Statistischen Bundesamtes heranziehen. Allerdings können hier nur die A- und B1-Handwerke miteinander verglichen werden, da das handwerksähnliche Gewerbe in der Zählung 1994 nicht enthalten war. Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Frauenquote im Zeitraum 1994 bis 2011/13¹³¹ im niedersächsischen Handwerk von 12,7 % auf 17,6 % (Frauenquote 2013 ohne B2-Handwerke) erhöht hat (vgl. Abb. 28). Würde man berücksichtigen, dass in der Handwerkszählung 2011 (im Gegensatz zu 1994) Betriebe mit einem Jahresumsatz von weniger als 17.500 Euro nicht enthalten waren, wäre der Anstieg noch höher. Gerade solche Mini-Betriebe werden besonders häufig von Frauen geleitet (vgl. Abschnitt 7.4.2).¹³²

Abb. 28: Frauenanteil Inhabende Niedersachsen und Deutschland 1994 und 2011



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014, Statistisches Landesamt für Statistik Niedersachsen 1997, Statistisches Bundesamt 1996 und 2014b

¹³⁰ Vgl. Handwerkskammer Düsseldorf (2014), S. 24ff.

¹³¹ Daten der Handwerkszählung 2011 kombiniert mit Frauenquote von 2013. Dabei ist zu beachten, dass die Daten der Handwerkszählung nicht direkt mit den Daten der Handwerksrollen, auf deren Auswertung die Frauenquote in Abb. 27 basiert, verglichen werden können. Sie liegen aus verschiedenen Gründen nicht unbeträchtlich niedriger, vgl. Müller, K. (2012), S. 238.

¹³² Das ergäbe nach einer vorsichtigen Schätzung der Autoren mindestens 2.000 zusätzliche „Frauenbetriebe“.

Nähere Erkenntnisse darüber, in welchen Jahren sich der Frauenanteil im niedersächsischen Handwerk erhöht hat, lassen sich aus einer Betrachtung von Existenzgründungen im Handwerk in den letzten Jahren ableiten. Diese wird im nächsten Abschnitt vorgenommen. Ist bei den Gründungen der Frauenanteil höher, liegt die Vermutung nahe, dass sich bezüglich weiblicher Inhaber eine positive Tendenz abzeichnet. Zu berücksichtigen ist bei dieser Betrachtungsweise jedoch auch die Bestandsfestigkeit der Betriebe. Denn wenn die Überlebensrate der von Frauen geführten Betriebe geringer wäre, würden verstärkte Existenzgründungen durch Frauen keine Erhöhung der Frauenquote bei allen Selbstständigen mit sich bringen.

7.2.2 Gründerinnen

Nach den Ergebnissen der Rollenabfrage bei den niedersächsischen Handwerkskammern wurden im Jahr 2013 knapp 25 % der Gründungen¹³³ von Frauen vorgenommen (vgl. Abb. 29). Dieser Anteil ist höher als bei den Inhaberinnen (22 %, wie oben gezeigt). Differenziert man nach den drei Handwerkssektoren, relativieren sich die Unterschiede. Eine größere Zunahme ist nur bei den A-Handwerken (von 15,9 auf 16,9 %) zu verzeichnen, während sich bei den B1- und den B2-Handwerken kaum etwas geändert hat. Der größere Frauenanteil bei den Gründungen ist primär darauf zurückzuführen, dass heute insgesamt mehr Gründungen in den zulassungsfreien Sektoren (B1- und B2-Handwerke), in denen der Frauenanteil höher liegt, vorgenommen werden.¹³⁴

Absolut gesehen wurden 2013 knapp 1.700 Betriebe im niedersächsischen Handwerk von Frauen gegründet. Davon kommen gut 600 aus den B1-Handwerken oder dem handwerksähnlichen Gewerbe und etwa 450 aus den A-Handwerken.

Andere neuere Untersuchungen kommen zu ähnlichen Ergebnissen. So hat Kruse ermittelt, dass im Jahr 2007 bundesweit der Anteil der Gründerinnen im Handwerk bei 24 % lag.¹³⁵ Nach einer Erhebung des ifh Göttingen bei Handwerkskammern aus dem Jahr 2009 lag der Anteil sogar bei 29,8 %.¹³⁶ Auch hier wurde ermittelt, dass sich prozentual gesehen die meisten Gründerinnen im handwerksähnlichen

¹³³ Genau genommen wurden nicht die Gründungen, sondern die Zugänge in die Handwerksrollen betrachtet. Diese Vorgehensweise dürfte aber nur geringfügige Auswirkungen auf das Ergebnis haben.

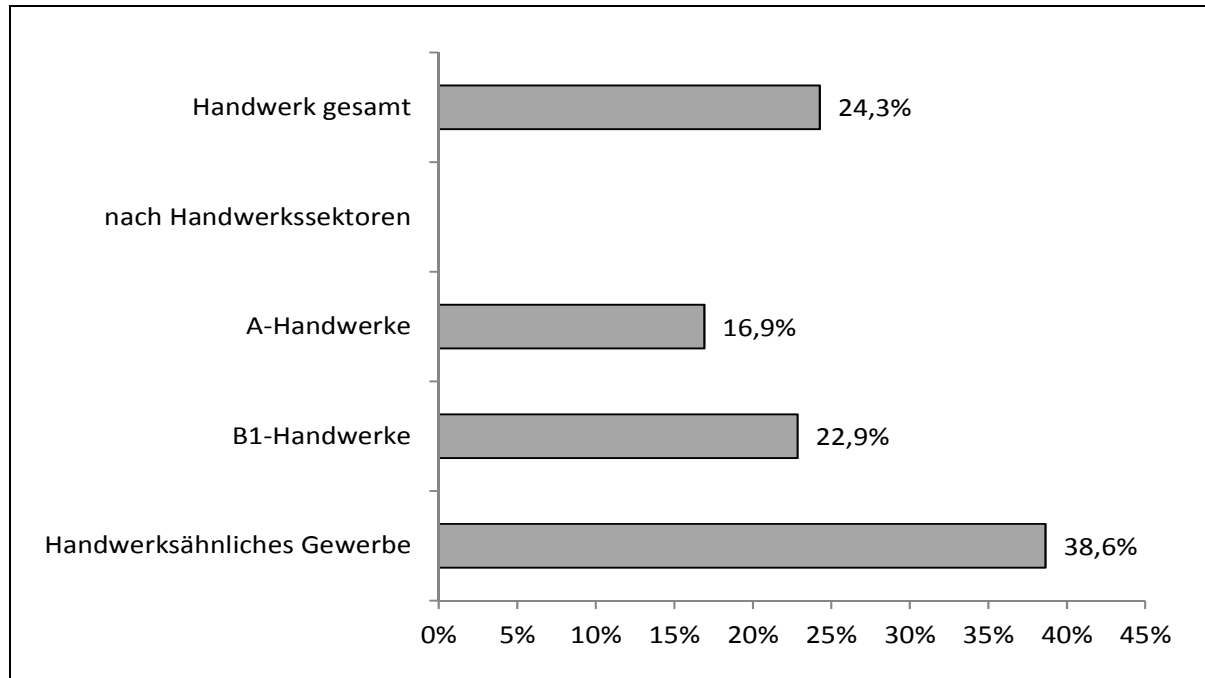
¹³⁴ Der geringfügige Unterschied zwischen B1- und B2-Handwerken könnte damit zusammenhängen, dass es zu Verlagerungseffekten bei einigen von Frauen dominierten Handwerkszweigen gekommen ist. So gründen derzeit beispielsweise Frauen kaum noch als Änderungsschneiderin (B2-Handwerk), sondern vielmehr als Maßschneiderin (B1-Handwerk).

¹³⁵ Vgl. Kruse, A. u. a. (2009), S. 65.

¹³⁶ Vgl. Müller, K. u. a. (2011), S. 73.

Gewerbe selbstständig machen vor den zulassungsfreien und den zulassungspflichtigen Handwerken.

Abb. 29: Anteil Gründungen von Frauen im niedersächsischen Handwerk 2013



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

Eindeutig erscheinen nur die Unterschiede zu einer älteren Erhebung aus dem Jahr 1995, die ebenfalls im niedersächsischen Handwerk stattfand und in der die gleiche Datenquelle (Handwerksrollen) benutzt worden ist.¹³⁷ Danach betrug der Frauenanteil bei den Gründungen lediglich gut 12 %.¹³⁸ Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass sich die Bedeutung von Frauen als Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk in den letzten 20 Jahren erhöht hat.

Mit Hilfe der Daten aus den Handwerksrollen wurde auch eine zehnjährige Zeitreihe über den Frauenanteil an den Gründungen bzw. Zugängen im niedersächsischen Handwerk erstellt.¹³⁹ Danach fiel der Frauenanteil an den Gründungen zu Beginn (von 2003 nach 2004) eindeutig, worauf sich tendenziell eine Erhöhung anschloss (vgl. Abb. 30). Die Gründe für den Rückgang 2004 dürften mit der Novellierung der Handwerksordnung zusammenhängen. Damals wurden viele Handwerkszweige zulassungsfrei gestellt, woraufhin in einigen Zweigen ein regel-

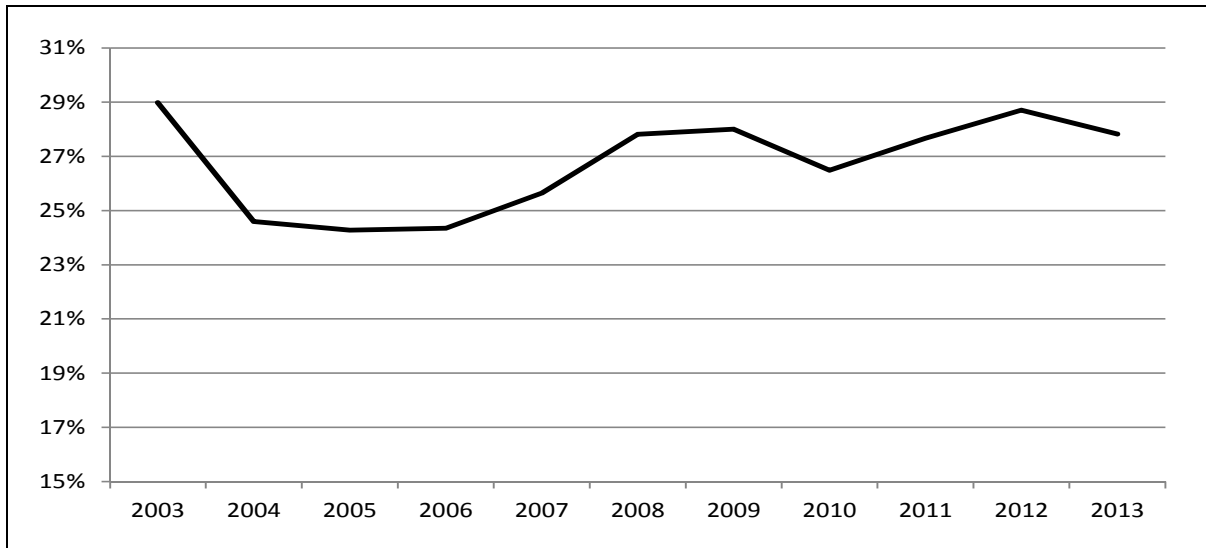
¹³⁷ Vgl. Müller, K. (1997), S. 248.

¹³⁸ In diese Erhebung war das handwerksähnliche Gewerbe allerdings nicht integriert, was jedoch den großen Unterschied nicht erklären kann.

¹³⁹ Diese Daten basieren nur auf 15 ausgewählten Gewerken, wozu allerdings die wichtigsten gehören.

rechter Gründungsboom einsetzte. Dieser war anfangs in männerdominierten Handwerkszweigen (Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-innen) besonders hoch.

Abb. 30: Frauenanteil an den Gründungen (bzw. Zugängen) im niedersächsischen Handwerk 2003 bis 2013



ifh Göttingen

Die Ergebnisse basieren auf der Addition von 15 großen Handwerkszweigen.

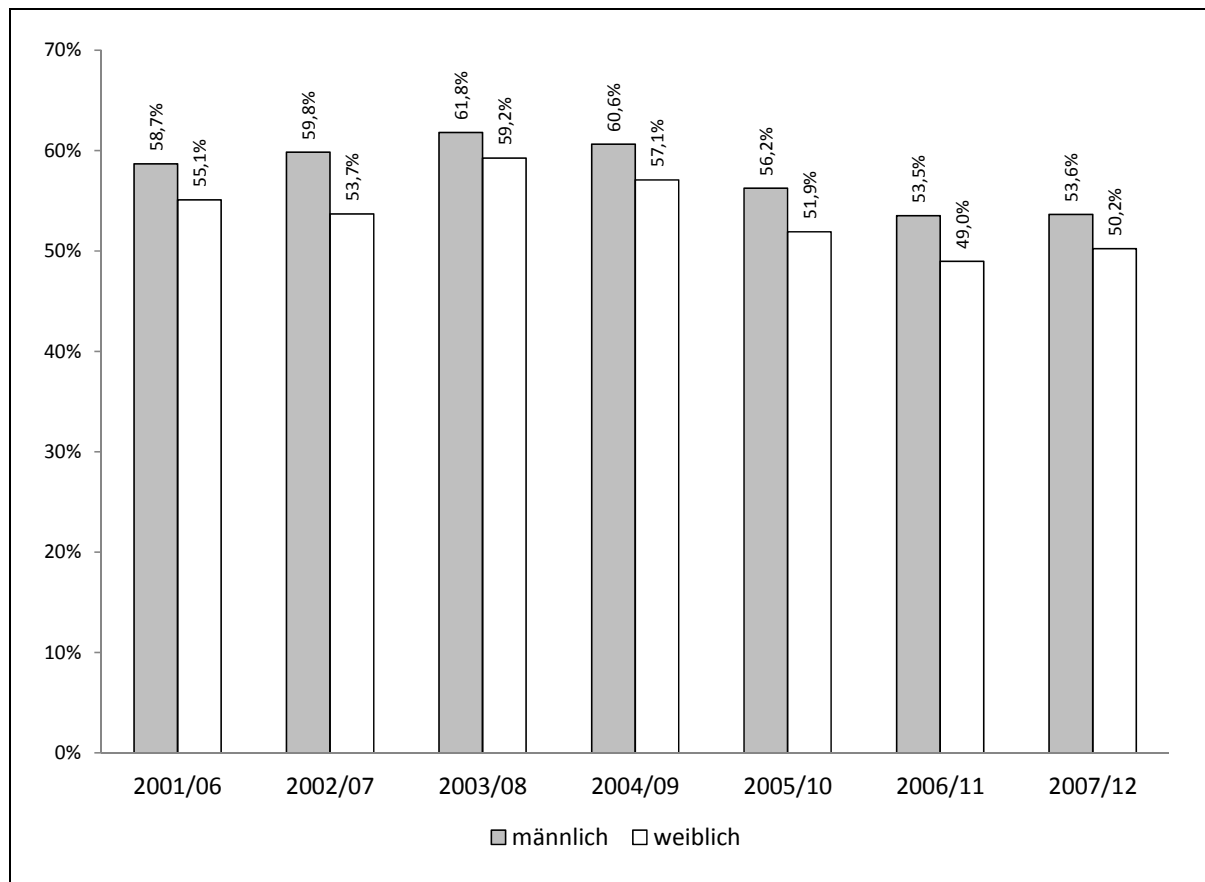
Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

Wie bereits erwähnt, muss auch die **Bestandsfestigkeit** der Gründungen berücksichtigt werden. Aus Abb. 31 geht zunächst hervor, dass fünf Jahre nach der Gründung ein etwas höherer Anteil der von Männern geführten Betriebe noch am Markt tätig war.

Wie unten gezeigt wird (vgl. Abb. 33 in Abschnitt 7.3.1), lässt sich jedoch aus diesem Unterschied nicht auf eine geringere Bestandsfestigkeit der von Frauen geführten Betriebe schließen. Dieses Ergebnis dürfte primär darauf zurückzuführen sein, dass Frauen eher in nicht-zulassungspflichtigen Handwerkszweigen gründen und dort die Betriebe generell eine höhere Austrittswahrscheinlichkeit aufweisen.¹⁴⁰ Betrachtet man nämlich die Überlebensrate für einzelne Handwerkszweige getrennt nach Männern und Frauen, zeigen sich keine eindeutigen Unterschiede.

¹⁴⁰ Außerdem geben Frauen relativ häufig ihren Betrieb in einem jüngeren Alter, wenn die Familienphase beginnt, auf, vgl. Abschnitt 7.4.1.

Abb. 31: Überlebensrate (nach 5 Jahren) der Existenzgründenden im Handwerk der Gründungsjahrgänge 2001 bis 2007 nach dem Geschlecht



ifh Göttingen

Quelle: Müller, K. (2014), S. 78f.

7.2.3 Unternehmerfrauen im Handwerk

Eine singuläre Betrachtung der Inhaberinnen würde die Bedeutung der Frauen im Handwerk bei der Leitung der Betriebe nur unzureichend wiedergeben. Denn in vielen Fällen gehört der Betrieb zwar formal dem Ehemann, die Frau spielt aber als mithelfende Familienangehörige eine entscheidende Rolle bei der Betriebsführung bzw. trägt einen erheblichen Teil der Verantwortung.

Über die Höhe des Anteils dieser Frauen auf der Führungsebene im Handwerk gibt es bislang keine abgesicherten Ergebnisse. Einen gewissen Anhaltspunkt liefert jedoch die Studie von Zoch über „Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im deutschen Handwerk“.¹⁴¹ Nach dieser empirischen Erhebung arbeiten zwischen 40 und 50 % der Ehefrauen bzw. Partnerinnen im Betrieb ihres Mannes/Partners mit, von denen 60 % haupt- und 40 % nebenberuflich tätig sind. Zwei Drittel sind mit einem Arbeitsvertrag angestellt. Diese Frauen üben

¹⁴¹ Vgl. Zoch, B. (2010), S. 30ff.

meist Bürotätigkeiten aus oder sind im Ladengeschäft tätig. Häufig ist eine Arbeitsteilung anzutreffen, indem der Mann für den fachlichen und die Frau für den betriebswirtschaftlichen Teil des Unternehmens zuständig ist.

Bereits Ende der 80er bzw. Anfang der 90er Jahre haben sich diese Frauen mit dem Ziel der Qualifizierung und des Erfahrungstausches in Arbeitskreisen zusammengefunden. Aktuell sind sie in Arbeitskreisen, Landesverbänden und auch in einem eigenen Bundesverband organisiert und offen für Unternehmerinnen, Übernehmerinnen, mitarbeitende Ehefrauen sowie Töchter. Allein in Niedersachsen sind nach Angaben des Verbandes knapp 1.500 Frauen in 35 Arbeitskreisen Mitglied. Bundesweit sind es 6.000 Mitglieder in 150 Arbeitskreisen. Es kann vermutet werden, dass diese Frauen in ihrer Gesamtheit eine bedeutende Position im Handwerk haben. Wie stark diese Frauen auf der Führungsebene wirken, konnte in dieser Studie leider nicht erhoben werden.

7.3 Berufsstrukturelle Betrachtung

7.3.1 Inhaberinnen und Gründerinnen

Für die handwerkszweigbezogene Analyse der Anteile von Inhaberinnen standen leider keine Daten für das gesamte niedersächsische Handwerk zur Verfügung. Stattdessen wurden die Daten zu 39 Handwerkszweigen einer Handwerkskammer aus Niedersachsen, der Kammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, herangezogen (vgl. Tabelle 30). Als Vergleichsmaßstab werden die entsprechenden Ergebnisse der Kammer Düsseldorf aufgelistet, die in deren Jahresbericht 2014 veröffentlicht worden sind.¹⁴² Die Unterschiede zwischen den Daten sind mit wenigen Ausnahmen geringfügig, so dass die Ergebnisse einen guten Anhaltspunkt darstellen.

Es zeigt sich, dass von den betrachteten 39 Zweigen nur in zwei Handwerkszweigen (Kosmetiker- und Maßschneiderhandwerk) der Anteil der Inhaberinnen über 80 % liegt. Zwischen 60 und 80 % werden im Friseurhandwerk erreicht. In die Gruppe „40 bis 60 %“ fallen vier Handwerkszweige, nämlich das Fotografen-, das Textilreiniger-, das Konditoren- und das Gebäudereinigerhandwerk. Bei drei Zweigen liegt der Anteil zwischen 20 und 40 %, bei den restlichen Zweigen darunter.

¹⁴² Vgl. Handwerkskammer Düsseldorf (2014), S. 24ff.

Tabelle 30: Anteil Inhaberinnen nach 39 ausgewählten Handwerkszweigen 2013 und 1994

	HWK Braunschweig- Lüneburg-Stade	HWK Düsseldorf	Deutschland	Unterschied zu Deutschland (1994)	
	2013		1994	HWK BLS 1994/2013	HWK Düsseldorf 1994/2013
Kosmetiker	90,8%	94,2%	*	*	*
Maßschneider	89,4%	85,9%	71,9%	17,5	14,0
Friseure	77,9%	68,5%	64,4%	13,5	4,1
Fotografen	49,7%	40,9%	33,0%	16,7	7,9
Textilreiniger	43,2%	45,2%	28,1%	15,1	17,1
Konditoren	42,9%	25,0%	9,7%	33,2	15,3
Gebäudereiniger	40,6%	45,9%	9,9%	30,7	36,0
Hörgeräteakustiker	34,3%	40,7%	*	*	*
Augenoptiker	27,1%	21,1%	14,9%	12,2	6,2
Schilder- und Lichtreklamehersteller	20,0%	16,1%	16,1%	3,9	0,0
Schuhmacher	17,3%	10,2%	3,4%	13,9	6,8
Zahntechniker	16,9%	12,6%	14,1%	2,8	-1,5
Uhrmacher	12,3%	9,3%	9,7%	2,6	-0,4
Raumausstatter	11,4%	7,8%	6,8%	4,6	1,0
Bäcker	10,5%	10,9%	7,0%	3,5	3,9
Orthopädietechniker	10,0%	25,5%	10,8%	-0,8	14,7
Fleischer	7,5%	7,9%	5,7%	1,8	2,2
Maler und Lackierer	6,8%	4,3%	2,4%	4,4	1,9
Gerüstbauer	6,7%	13,8%	*	*	*
Karosserie- und Fahrzeugbauer	5,8%	3,0%	2,1%	3,7	0,9
Orthopädienschuhmacher	5,4%	5,0%	2,9%	2,5	2,1
Kraftfahrzeugtechniker	3,8%	4,4%	2,9%	0,9	1,5
Feinwerkmechaniker	3,5%	4,4%	3,2%	0,3	1,2
Straßenbauer	3,4%	7,8%	4,8%	-1,4	3,0
Glaser	3,0%	9,0%	5,6%	-2,6	3,4
Dachdecker	3,0%	3,9%	2,5%	0,5	1,4
Metallbauer	2,7%	3,9%	2,2%	0,5	1,7
Tischler	2,6%	3,4%	2,5%	0,1	0,9
Maurer und Betonbauer	2,5%	3,7%	3,0%	-0,5	0,7
Installateur und Heizungsbauer	2,2%	2,8%	2,0%	0,2	0,8
Zimmerer	2,2%	3,0%	2,1%	0,1	0,9
Elektrotechniker	2,1%	3,0%	2,0%	0,1	1,0
Landmaschinenmechaniker	2,0%	3,6%	2,9%	-0,9	0,7
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	1,8%	2,5%	1,9%	-0,1	0,6
Informationstechniker	0,0%	3,3%	2,4%	-2,4	0,9
Elektromaschinenbauer	0,0%	2,9%	3,8%	-3,8	-0,9
Kälteanlagenbauer	0,0%	6,1%	2,1%	-2,1	4,0
Klempner	0,0%	3,6%	2,1%	-2,1	1,5
Stuckateure	0,0%	2,2%	1,9%	-1,9	0,3

ifh Göttingen

BLS: Braunschweig-Lüneburg-Stade

* nicht ermittelbar, da 1994 handwerksähnliches Gewerbe oder Zahl aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen

Quelle: Rollenabfrage HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade, HWK Düsseldorf (2014), Statistisches Bundesamt 1996

Zum Vergleich wurden wiederum die Daten der Handwerkszählung 1995 herangezogen.¹⁴³ Hier zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den Zweigen. In einigen Gewerken ist der Frauenanteil deutlich gestiegen,¹⁴⁴ so im Gebäudereiniger-, in einigen Gesundheitshandwerken, im Textilreiniger-, im Fotografen- und im Maßschneiderhandwerk. Bei der großen Zahl der männerdominierten Zweige mit einem sehr kleinen Frauenanteil hat sich jedoch in den letzten zwanzig Jahren kaum etwas verändert. Im Friseurhandwerk hat sich zwar der Anteil der von Frauen geführten Betriebe erhöht, wegen des insgesamt gestiegenen Frauenanteils ist die dominierende Stellung dieses Zweiges in den letzten zwanzig Jahren jedoch relativiert worden. 1994 kamen noch etwa 60 % der „Frauenbetriebe“ aus dem Friseurhandwerk. 2013 war es dagegen nur noch ein knappes Drittel.

Absolut gesehen gehören danach in Niedersachsen die meisten Inhaberinnen zum Friseurhandwerk (ca. 5.000) vor dem Kosmetiker- (3.500) und dem Gebäudereinigerhandwerk (ca. 1.000). In allen anderen Zweigen liegt die Zahl der von Frauen geführten Betriebe unter 1.000. Dieses Ergebnis zeigt, wie sehr sich die Frauen auf wenige Gewerke konzentrieren.

Ein Vergleich des Frauenanteils bei den Inhabenden und den Gründenden kann für das gesamte Bundesland Niedersachsen nur für 15 Handwerkszweige ermittelt werden (vgl. Abb. 32) Es zeigt sich, dass sich der Anteil der Gründerinnen und der Betriebsinhaberinnen in den meisten Fällen kaum unterscheidet. In der Regel ist der Anteil der Gründerinnen etwas höher, jedoch nur um wenige Prozentpunkte. Dies gilt beispielsweise für das Maler- und Lackierer-, Feinmechaniker-, Tischler- und Dachdeckerhandwerk. Anders sieht es im Fliesenlegerhandwerk aus. In diesem Handwerkszweig ist der Frauenanteil bei den Inhabenden etwas höher als bei den Gründungen. In diesem Handwerkszweig haben die Betriebszahlen durch die Einführung der Zulassungsfreiheit infolge der Novellierung der Handwerksordnung 2004 stark zugenommen.

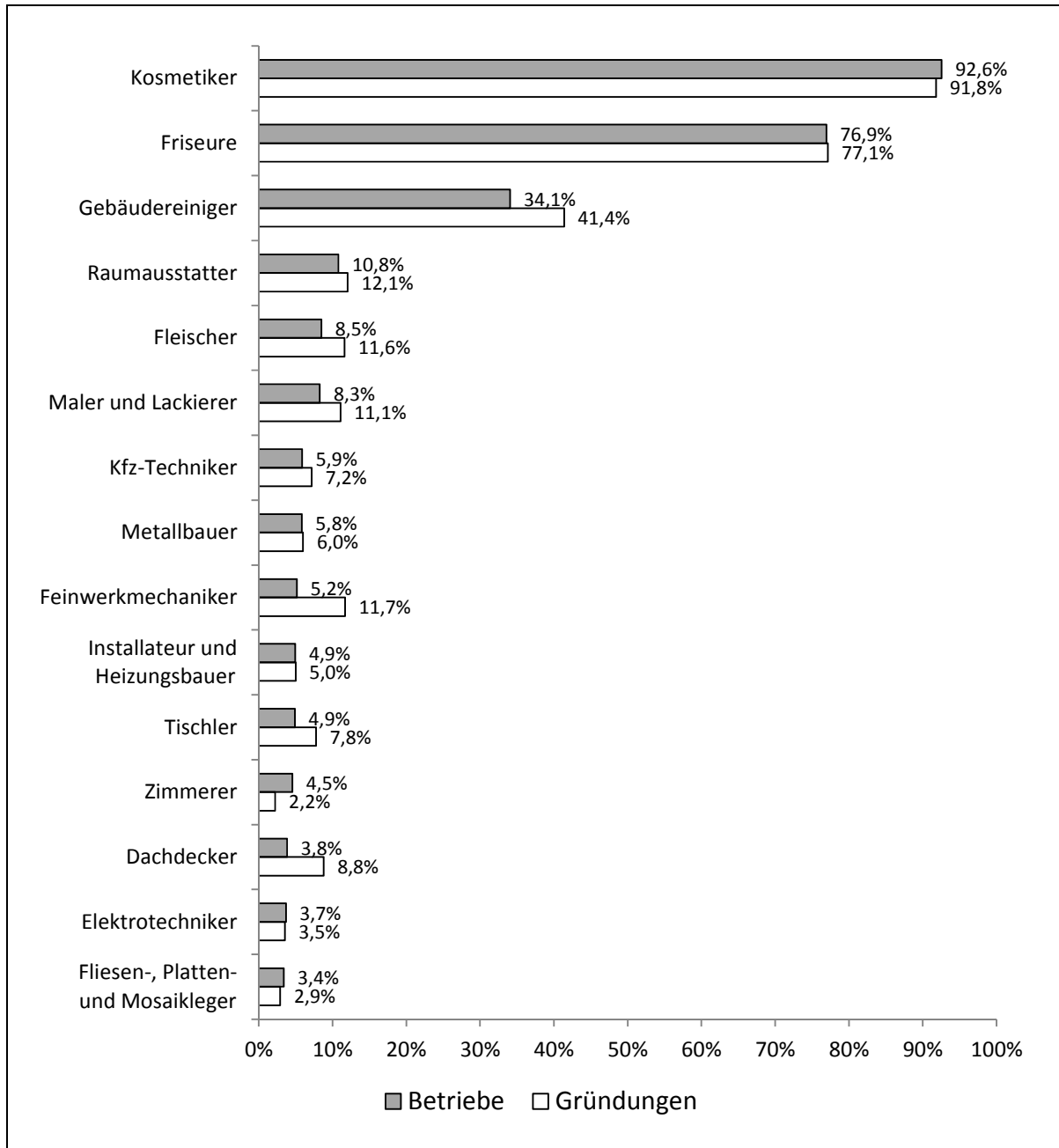
Ein größerer Unterschied zwischen Inhaberinnen und Gründerinnen zeigt sich lediglich im Gebäudereinigerhandwerk. Hier beträgt der Anteil der Betriebsinhaberinnen ca. 34 %, während bei den Gründungen etwa 41 % erreicht wird.

Die besondere Situation im Gebäudereinigerhandwerk wird noch stärker deutlich, wenn man den Anteil der weiblichen Gründer im Zeitablauf seit 2003 betrachtet (vgl. Tabelle A 15 im Anhang). Für die meisten Handwerkszweige lässt sich in diesem Zeitraum keine eindeutige Tendenz ablesen. Die Gründungsanteile der Frauen schwankten lediglich um wenige Prozentpunkte.

¹⁴³ Hier wurden bundesweite Daten verwendet, da aus Geheimhaltungsgründen die Zahlen für Niedersachsen bei kleineren Zweigen nicht ausgewiesen worden sind.

¹⁴⁴ Leider lässt sich nicht ermitteln, wann die Veränderungen vor allem stattgefunden haben, da Daten innerhalb dieser zwanzig Jahre nicht vorliegen.

Abb. 32: Anteil Betriebsinhaberinnen und Gründerinnen für 15 ausgewählte Handwerkszweige 2013



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

Im Gebäudereinigerhandwerk ist dies jedoch anders. Hier ist der Frauenanteil in den letzten Jahren insgesamt deutlich gestiegen. Während im Jahr 2003 nur etwa 17 % der Gründungen von Frauen vorgenommen worden sind, waren es im Jahr 2013 über 40 %. Die Gründe für diese Entwicklung sind nicht eindeutig festzustellen. Aus verschiedenen Interviews mit Experten geht jedoch hervor, dass in diesem Handwerkszweig häufig ein Outsourcing von Tätigkeiten stattgefunden hat. Hiervon waren überwiegend Frauen betroffen. Statt wie früher angestellt, sind sie nun selbstständig tätig.

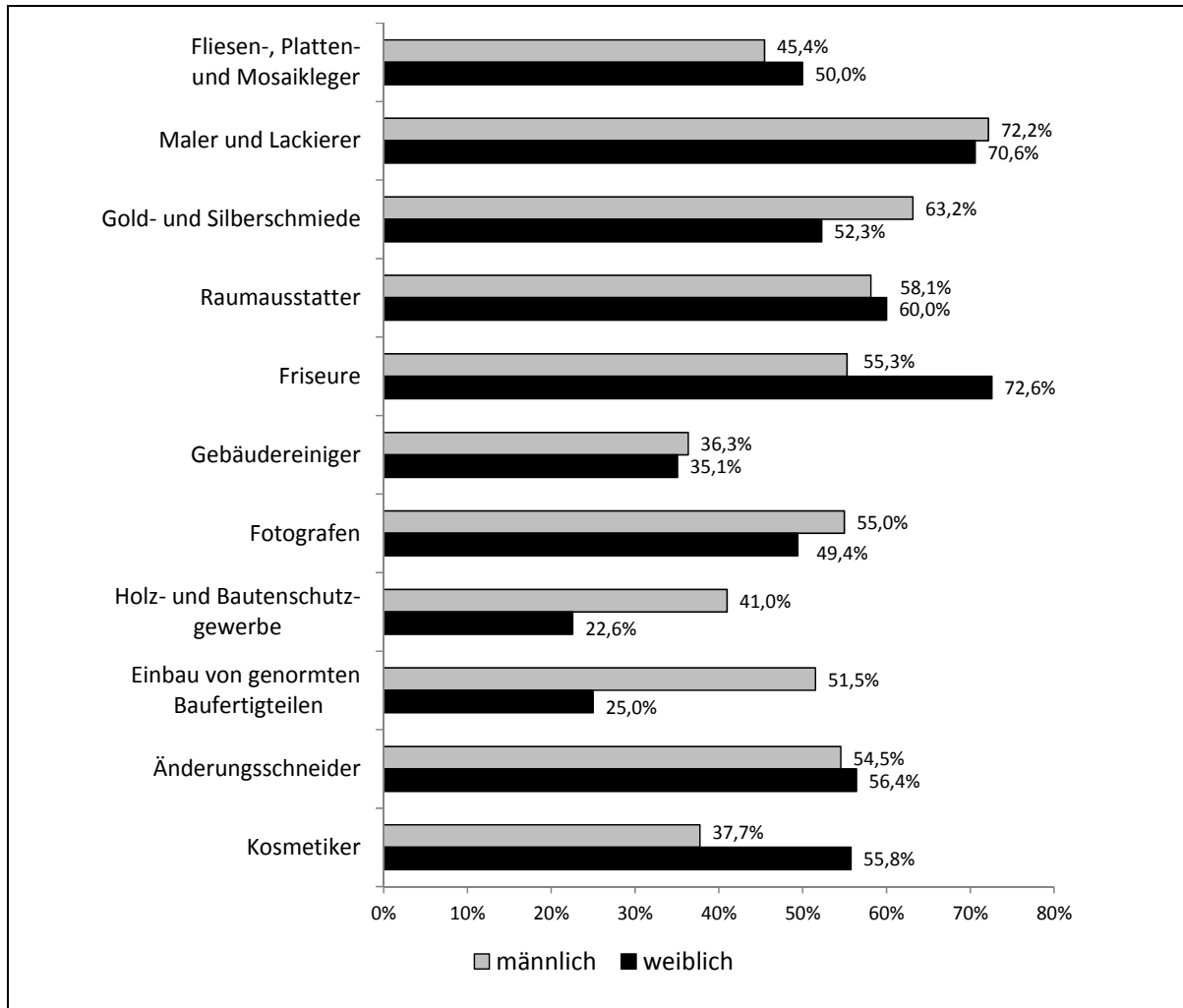
Wie bereits oben erwähnt, können Unterschiede zwischen Inhaberinnen und Gründerinnen auch auf unterschiedliche **Überlebensraten** der Betriebe zurückzuführen sein. Daher werden im Folgenden die Ergebnisse für einige Handwerkszweige, für die eine solche Berechnung vorgenommen werden konnte, dargestellt.¹⁴⁵ Bei diesen elf Gewerke handelt es sich sowohl um Zweige, in denen traditionell eher von Frauen gegründet wird (Kosmetiker- und Friseurhandwerk) als auch um Gewerke, die eher männerdominiert sind.¹⁴⁶

Die Ergebnisse sind in Abb. 33 dargestellt. Es zeigt sich, dass nicht von einer generell höheren Stabilität von männergeführten Betrieben gesprochen werden kann. Vielmehr haben in einigen Branchen von Frauen geführte Betriebe eine deutlich höhere Überlebensrate (Friseurinnen, Kosmetikerinnen). In vielen Branchen liegen keine wesentlichen Unterschiede vor. Nur bei einigen handwerksähnlichen Gewerben mit einem sehr geringen Anteil von Gründerinnen, so dem Holz- und Bautenschutzgewerbe oder dem Einbau von genormten Baufertigteilen, ist die Austrittshäufigkeit von „Frauenbetrieben“ deutlich höher, das heißt die Überlebensrate geringer.

¹⁴⁵ Vgl. Müller, K. (2014), S. 80. Eine Berechnung für weitere Zweige war nicht möglich, da die Fallzahlen hierfür zu gering ausfielen.

¹⁴⁶ Zu beachten ist, dass sich die Analyse auf den Gründungsjahrgang 2007 beschränkt und die Überlebensrate nach fünf Jahren, also bis Ende 2012, betrachtet wurde.

Abb. 33: Überlebensrate Gründungen (nach 5 Jahren) nach Geschlecht und ausgewählten Handwerkszweigen (Gründungsjahrgang 2007)



ifh Göttingen

Quelle: Müller, K. (2014), S. 80

7.3.2 Frauenquoten bei den Inhaberinnen, Meisterinnen, Auszubildenden und Beschäftigten: ein Vergleich

Vergleicht man die Frauenanteile bei den Inhabenden von Handwerksbetrieben¹⁴⁷ mit denen bei den Auszubildenden, den Beschäftigten und den Meisterinnen im Handwerk, treten erhebliche Unterschiede zu Tage.

¹⁴⁷ Weil - bezogen auf Niedersachsen - nur für den Handwerkskammerbezirk Braunschweig-Lüneburg-Stade Ergebnisse für alle 39 Handwerkszweige vorlagen, werden diese Ergebnisse herangezogen. Bei den Auszubildenden und den Beschäftigten handelt es sich dagegen um bundesweite Ergebnisse.

Tabelle 31: Vergleich der Frauenanteile bei Inhabenden, Auszubildenden und Beschäftigten in 39 ausgewählten Handwerkszweigen (2013)

	Inhaber/in 1)	Auszu- bildende 2)	Beschäftigte (inkl. Inhaber/in) 2)	Unterschiede (%-Punkte)	
				Inhaber/in- Auszubil- dende	Inhaber/in- Beschäftigte
Kosmetiker	90,8%	98,6%	85,3%	-7,8	5,5
Maßschneider	89,4%	91,1%	85,6%	-1,7	3,8
Friseure	77,9%	88,6%	84,1%	-10,7	-6,2
Fotografen	49,7%	73,8%	62,7%	-24,1	-13,0
Textilreiniger	43,2%	55,2%	76,0%	-12,0	-32,8
Konditoren	42,9%	75,3%	69,3%	-32,4	-26,4
Gebäudereiniger	40,6%	17,1%	54,9%	23,5	-14,3
Hörgeräteakustiker	34,3%	61,4%	41,4%	-27,1	-7,1
Augenoptiker	27,1%	73,7%	57,8%	-46,6	-30,7
Schilder- und Lichtreklamehersteller	20,0%	36,3%	32,1%	-16,3	-12,1
Schuhmacher	17,3%	33,3%	30,2%	-16,0	-12,9
Zahntechniker	16,9%	60,8%	55,1%	-43,9	-38,2
Uhrmacher	12,3%	33,3%	53,6%	-21,0	-41,3
Raumausstatter	11,4%	55,7%	38,8%	-44,3	-27,4
Bäcker	10,5%	22,7%	67,3%	-12,2	-56,8
Orthopädietechniker	10,0%	37,1%	50,1%	-27,1	-40,1
Fleischer	7,5%	3,5%	57,2%	4,0	-49,7
Maler und Lackierer	6,8%	14,2%	14,9%	-7,4	-8,1
Gerüstbauer	6,7%	0,3%	11,0%	6,4	-4,3
Karosserie- und Fahrzeugbauer	5,8%	1,5%	17,4%	4,3	-11,6
Orthopädienschuhmacher	5,4%	38,9%	44,0%	-33,5	-38,6
Kraftfahrzeugtechniker	3,8%	2,8%	19,2%	1,0	-15,4
Feinwerkmechaniker	3,5%	3,7%	14,9%	-0,2	-11,4
Straßenbauer	3,4%	0,4%	8,5%	3,0	-5,1
Glaser	3,0%	3,6%	23,3%	-0,6	-20,3
Dachdecker	3,0%	1,3%	11,1%	1,7	-8,1
Metallbauer	2,7%	1,3%	15,2%	1,4	-12,5
Tischler	2,6%	9,8%	15,7%	-7,2	-13,1
Maurer und Betonbauer	2,5%	0,7%	8,1%	1,8	-5,6
Installateur und Heizungsbauer	2,2%	1,0%	16,2%	1,2	-14,0
Zimmerer	2,2%	1,4%	10,9%	0,8	-8,7
Elektrotechniker	2,1%	1,6%	14,5%	0,5	-12,4
Landmaschinen- mechaniker	2,0%	0,6%	17,6%	1,4	-15,6
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	1,8%	1,9%	11,3%	-0,1	-9,5
Informationstechniker	0,0%	2,7%	22,5%	-2,7	-22,5
Elektromaschinenbauer	0,0%	0,9%	20,8%	-0,9	-20,8
Kälteanlagenbauer	0,0%	1,5%	16,8%	-1,5	-16,8
Klempner	0,0%	2,2%	12,8%	-2,2	-12,8
Stuckateure	0,0%	3,0%	9,6%	-3,0	-9,6
Handwerk gesamt	22,0%	22,0%	32,1%	0,0	-10,1

ifh Göttingen

1) nur HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade

2) Deutschland

Quellen: Rollenabfrage HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade, ZDH-Datenbank, ZDH-Strukturumfrage 2013

Zuerst wird auf die Differenzen zu den **Auszubildenden** eingegangen. Aus Tabelle 31 wird deutlich, dass der Frauenanteil bei den Inhabenden teilweise unter, zum Teil aber über dem Anteil bei den Auszubildenden liegt. Geringer ist der Anteil bei den Inhabenden vor allem in den Gesundheitshandwerken, im Raumausstatter- und im Konditorhandwerk. Das sind Handwerke, in denen der Frauenanteil in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist, so dass der Inhaberinnenanteil längerfristig ebenfalls steigen könnte. Dies gilt jedoch nur, wenn die Frauen nach der Lehre im Handwerk verbleiben und sich später selbstständig machen.

Ähnlich sieht es im frauendominierten Friseurhandwerk aus. Der Frauenanteil bei den Inhabenden liegt etwas geringer als bei den Auszubildenden, d. h. gemessen an ihrem Anteil in der Ausbildung sind die Frauen auf der Ebene der Betriebsführung unterrepräsentiert. Meist handelt es sich gerade um die größeren Unternehmen, an deren Spitze Männer stehen. Ähnliches dürfte auch für das Bäckerhandwerk zutreffen.

Eine andere Situation zeigt sich im Gebäudereinigerhandwerk. Dort ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen sehr viel geringer als bei den Inhabenden. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass - wie oben bereits erwähnt - der Anteil der Gründerinnen in diesem Handwerkszweig in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Hierbei handelt es sich jedoch häufig - wie später gezeigt wird - um Frauen ohne Ausbildungsabschluss.

Bei einigen männerdominierten Handwerkszweigen liegt der Frauenanteil bei den Inhabenden leicht höher als bei den Lehrlingen. Der Grund hierfür könnte darin liegen, dass Betriebe oft von Töchtern übernommen werden, die nicht in jedem Fall eine gewerbliche Ausbildung absolviert haben. Es könnte dann sein, dass sie eine kaufmännische Qualifikation (oder gar ein Hochschulstudium) vorzuweisen haben und einen fachlichen Betriebsleiter mit Meisterprüfung einstellen.

Bedeutend größer fallen die Unterschiede zwischen weiblichen Inhabenden und **Beschäftigten** aus. Dies liegt daran, dass - wie in Kap.5 bereits ausgeführt - viele Frauen im Handwerk entweder im Verkauf oder in Büro tätig sind. Eine Qualifikation, die eine Betriebsleitung ermöglicht, weisen diese Personen in der Regel nicht aus. Daher erstaunt es nicht, dass mit Ausnahme der zwei frauendominierten Zweige Kosmetiker- und Maßschneiderhandwerk der weibliche Beschäftigtenanteil immer höher als der Inhaberanteil ausfällt. Besonders groß ist der Unterschied dann, wenn, wie bei den Lebensmittelhandwerken, besonders viele Beschäftigte im Verkauf tätig sind.

Ein Vergleich der Inhaber/-innen mit den **Meister/-innen** ist deshalb besonders wichtig, weil in den zulassungspflichtigen Handwerkszweigen die Meister/-innen-Prüfung nach wie vor eine Voraussetzung für die Selbstständigkeit darstellt. Bei

diesen beiden Größen ist sogar ein zeitlicher Vergleich möglich.¹⁴⁸ Die Ergebnisse sind in Tabelle 32 abgebildet.

Tabelle 32: Vergleich der Frauenanteile bei Inhabern/-innen und Meister/-innen (2013 und 1994)

	Inhaber/in ¹⁾ Meister/in		Inhaber/in Meister/in		Unterschiede Inhaber/in zu Meister/in in %-Punkten	
	2013		1994		2013	1994
Kosmetiker	90,8%	*	*	*	*	*
Maßschneider	89,4%	97,5%	71,9%	95,4%	-8,1	-23,5
Friseure	77,9%	90,5%	64,4%	86,1%	-12,6	-21,7
Fotografen	49,7%	58,6%	33,0%	48,0%	-8,9	-15,0
Textilreiniger	43,2%	44,4%	28,1%	29,0%	-1,2	-0,9
Konditoren	42,9%	71,1%	9,7%	28,3%	-28,2	-18,6
Gebäudereiniger	40,6%	15,6%	9,9%	12,4%	25,0	-2,5
Hörgeräteakustiker	34,3%	54,1%	*	52,6%	-19,8	*
Augenoptiker	27,1%	66,0%	14,9%	37,2%	-38,9	-22,3
Schilder- und Lichtreklamehersteller	20,0%	18,2%	16,1%	27,7%	1,8	-11,6
Schuhmacher	17,3%	66,7%	3,4%	7,5%	-49,4	-4,1
Zahntechniker	16,9%	34,3%	14,1%	14,4%	-17,4	-0,3
Uhrmacher	12,3%	20,0%	9,7%	9,2%	-7,7	0,5
Raumausstatter	11,4%	50,0%	6,8%	14,6%	-38,6	-7,8
Bäcker	10,5%	18,1%	7,0%	5,7%	-7,6	1,3
Orthopädietechniker	10,0%	25,2%	10,8%	7,2%	-15,2	3,6
Fleischer	7,5%	9,3%	5,7%	3,5%	-1,8	2,2
Maler und Lackierer	6,8%	10,2%	2,4%	4,1%	-3,4	-1,7
Gerüstbauer	6,7%	0,0%	*	0,0%	6,7	*
Karosserie- und Fahrzeugbauer	5,8%	0,4%	2,1%	0,0%	5,4	2,1
Orthopädieschuhmacher	5,4%	26,5%	2,9%	6,6%	-21,1	-3,7
Kraftfahrzeugtechniker	3,8%	1,3%	2,9%	0,2%	2,5	2,7
Feinwerkmechaniker	3,5%	1,4%	3,2%	0,5%	2,1	2,7
Straßenbauer	3,4%	0,9%	4,8%	1,4%	2,5	3,4
Dachdecker	3,0%	2,0%	2,5%	1,1%	1,0	1,4
Glaser	3,0%	5,3%	5,6%	6,7%	-2,3	-1,1
Metallbauer	2,7%	1,0%	2,2%	0,5%	1,7	1,7
Tischler	2,6%	4,4%	2,5%	2,0%	-1,8	0,5
Maurer und Betonbauer	2,5%	0,5%	3,0%	0,7%	2,0	2,3
Installateur und Heizungsbauer	2,2%	1,3%	2,0%	0,4%	0,9	1,6
Zimmerer	2,2%	0,9%	2,1%	0,3%	1,3	1,8
Elektrotechniker	2,1%	0,9%	2,0%	0,3%	1,2	1,7
Landmaschinenmechaniker	2,0%	0,3%	2,9%	0,0%	1,7	2,9
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	1,8%	0,0%	1,9%	0,6%	1,8	1,3
Elektromaschinenbauer	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%	-2,2	3,8
Informationstechniker	0,0%	0,0%	2,4%	0,5%	0,0	1,9
Kälteanlagenbauer	0,0%	0,0%	2,1%	0,7%	0,0	1,4
Klempner	0,0%	0,9%	2,1%	1,4%	-0,9	0,7
Stuckateure	0,0%	0,9%	1,9%	1,5%	-0,9	0,4
Handwerk gesamt ²⁾	22,0%	18,3%	12,7%	10,6%	3,7	2,1

ifh Göttingen

1) nur HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade

2) 1994 ohne B2-Handwerke

* nicht ermittelbar, da 1994 handwerksähnliches Gewerbe oder Zahl aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen

Quelle: Rollenabfrage HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade, Statistisches Bundesamt 1996, ZDH-Datenbank

¹⁴⁸ Die Frauenanteile bei den Inhabenden gelten nur für den Kammerbezirk Braunschweig-Lüneburg-Stade. Die restlichen Werte beziehen sich auf Deutschland.

Im Jahr 1994 waren bis auf wenige Ausnahmen die Frauenanteile bei Inhaber/-innen und Meister/-innen etwa gleich hoch. Die Ausnahmen bezogen sich auf das Maßschneider-, Augenoptiker-, Friseur-, Konditor- und das Fotografenhandwerk. Dies sind sämtlich Handwerkszweige, bei denen sich der Frauenanteil bei den Inhaber/-innen in den letzten zwanzig Jahren erhöht hat. Das weist darauf hin, dass sich zumindest ein Teil der Meisterinnen selbstständig gemacht hat.

Im Jahr 2013 sind die Unterschiede zwischen Inhaber/-innen und Meister/-innen in vielen Zweigen größer geworden. Wenig getan hat sich in den meisten männerdominierten Gewerken.¹⁴⁹ Gestiegen sind die Unterschiede besonders bei sämtlichen Gesundheitshandwerken, zudem beim Konditor- und Raumausstatterhandwerk.¹⁵⁰ Hierfür scheint vor allem ein relativ geringes Gründungsinteresse verantwortlich zu sein.¹⁵¹ Das bedeutet, dass sich Frauen nach einer bestandenen Meister/-innen-Prüfung seltener selbstständig machen als Männer.¹⁵² Womöglich favorisieren Frauen eher eine abhängige Beschäftigung als Meisterin als eine Existenzgründung (bspw. wegen einer stärkeren Risikoaversion). Oder sie scheiden wegen der Familienphase (für eine Zeitlang) aus dem Beruf aus.

Eine Ausnahme stellt wiederum das Gebäudereinigerhandwerk dar. Hier liegt der Frauenanteil bei den Inhabenden erheblich höher als bei den Meister/-innen. Dies verstärkt die oben aufgestellte Vermutung, dass sich in dieser Branche viele Frauen, die über keine fachgerechte Qualifikation verfügen, infolge eines vermehrten Outsourcings von einfachen Tätigkeiten selbstständig machen.

7.4 Merkmale von Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk

Im Folgenden wird untersucht, ob sich die Inhaberinnen bzw. Gründerinnen im Handwerk von ihren männlichen Kollegen unterscheiden. Dabei stützt sich die Analyse im Wesentlichen auf zwei Datenquellen: zum einen auf die Rollenabfrage bei den niedersächsischen Handwerkskammern 2014, zum anderen auf eine bun-

¹⁴⁹ Zu beachten ist, dass der Meister/-innenanteil im gesamten Handwerk mit 18,3 % etwas niedriger ist als bei den Inhabenden. Dies liegt fast ausschließlich daran, dass bislang (bis zum 1.7.2015) im Kosmetikerhandwerk, absolut gesehen der Handwerkszweig mit den zweitmeisten Inhaberinnen, keine Meisterprüfung abgelegt werden kann (handwerksähnliches Gewerbe).

¹⁵⁰ Das Schuhmacherhandwerk wird hier nicht aufgeführt, da hier nur um sehr wenige Meisterprüfungen abgelegt werden und deren Zahl von Jahr zu Jahr sehr stark schwankt.

¹⁵¹ Vgl. hierzu auch Abb. 30. Dort wird deutlich, dass sich die Anteile von Inhaberinnen und Gründerinnen kaum unterscheiden.

¹⁵² Eine Untersuchung von 1997 brachte hier ein anderes Ergebnis. Damals lag der Anteil der Meisterinnen, die den Weg in die Selbstständigkeit gingen, etwa so hoch wie bei den Männern (bei den Friseurinnen sogar bedeutend höher). Dafür war damals der Anteil der Frauen, die nach einer Gesellenprüfung auch die Meisterprüfung erfolgreich ablegten, niedriger als bei den Männern, vgl. Müller, K. (1997), S. 257ff.

desweite Umfrage bei Existenzgründenden aus dem Jahr 2010.¹⁵³ Die folgenden Ausführungen behandeln zuerst die personenbezogene Merkmale der Gründerperson (Alter, Nationalität, Qualifikation) und danach die betriebsbezogenen Merkmale (Größe des Betriebes, Gründung eines Haupt- oder Nebenbetriebes, Übernahme oder Neugründung, Eintragungsvoraussetzung).

7.4.1 Personenbezogene Merkmale

Die Ergebnisse für die personenbezogene Merkmale (**Alter** der Inhaberin bzw. des Inhabers und deren/dessen Nationalität) stammen aus der Rollenabfrage im niedersächsischen Handwerk 2014. Dabei ist zu beachten, dass sich das Gesamtergebnis nur auf die fünfzehn näher betrachteten Handwerkszweige (vgl. Abschnitt 7.3.1) bezieht.

Die Inhaberinnen im niedersächsischen Handwerk sind im Schnitt jünger als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abb. 34). Bei den Betrieben mit Inhabenden in der Altersklasse bis 30 Jahre liegt der Frauenanteil mit 32 % am höchsten.¹⁵⁴ Tendenziell gilt: Je älter die Betriebsinhaber/-innen sind, desto geringer fällt der Frauenanteil aus. Bei den über 60-jährigen Betriebsinhaber/-innen sind nur noch gut 20 % der Betriebe in weiblicher Hand. Ein ähnliches Ergebnis ging auch aus der Existenzgründungsbefragung 2010 hervor.¹⁵⁵ Auch damals waren die Inhaberinnen vergleichsweise jung.

Im Zusammenhang damit stehen auch die Ergebnisse einer Befragung bei Meisterschülern und -schülerinnen, die zeigte, dass beim Besuch der Meisterschule Frauen jünger als ihre männlichen Mitschüler sind. Dies liegt teilweise daran, dass Frauen weniger Berufserfahrung vor Beginn der Meister/-innen-Schule aufweisen.¹⁵⁶ Interessant ist, dass der Frauenanteil bei den Gründungen in den höheren Altersklassen deutlich höher als bei der Gesamtzahl der Betriebe ausfällt. Dies könnte darauf hinweisen, dass viele Frauen nach einer Familienphase wieder in die Erwerbstätigkeit durch Gründung eines Betriebes einsteigen.

Neben dem veränderten Gründungsverhalten dürfte dieses Ergebnis darauf zurückzuführen sein, dass Frauen relativ häufig in nicht zulassungspflichtigen Handwerkszweigen gründen (vgl. Abb. 29 in Abschnitt 7.2.2). Da in diesen Zweigen keine Meisterpflicht besteht, können sie den Schritt in die Selbstständigkeit früher vornehmen. So zeigt sich beispielsweise, dass insbesondere in den nicht zulassungspflichtigen Zweigen Gebäudereiniger-, Kosmetiker- und Raumausstatter-

¹⁵³ Die Ergebnisse dieser Umfrage sind bereits größtenteils veröffentlicht in Müller, K. u. a. (2011) bzw. in Müller, K. (2014).

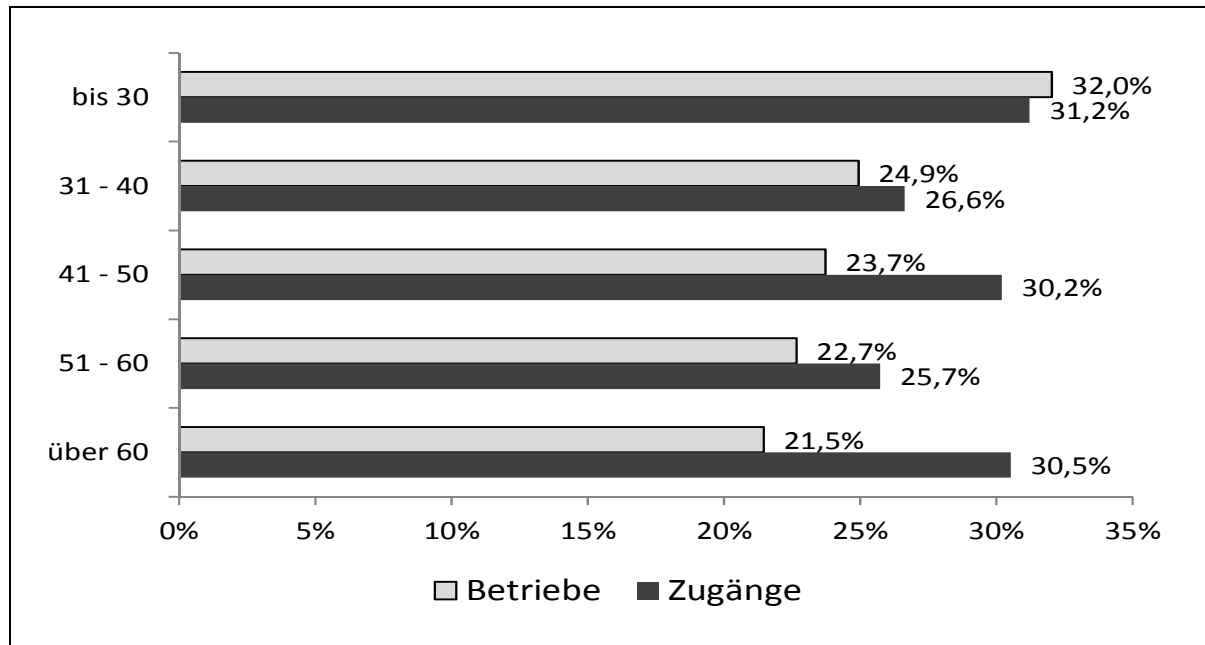
¹⁵⁴ Dieses Ergebnis wurde auch bereits in der Untersuchung Mitte der neunziger Jahre ermittelt, vgl. Müller, K. (1997), S. 355.

¹⁵⁵ Vgl. Müller, K. (2014), S. 34.

¹⁵⁶ Vgl. Lehmann, S. und Müller, K. (2012), S. 19.

handwerk der Frauenanteil bei den jüngeren Inhabern bzw. Inhaberinnen relativ hoch ausfällt.

Abb. 34: Frauenanteil nach Alter der Gründenden (2013)



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

Betrachtet man das Gründungsalter der Frauen in den letzten zehn Jahren, lässt sich kein eindeutiges Ergebnis feststellen (Tabelle A 16 im Anhang). Tendenziell hat jedoch die Frauenquote bei den jüngeren Gründenden (unter 30 Jahre) abgenommen und bei den mittleren Altersklassen (41 - 50 Jahre) zugenommen.

Zieht man die Überlebensrate der gegründeten Betriebe in die Betrachtung ein, wird deutlich, dass die Stabilität der Betriebe von jungen Gründerinnen relativ gering ausfällt (vgl. Abb. A 1 im Anhang). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen bei Beginn der Familienphase häufiger ihren Betrieb aufgeben. Sind die Frauen jedoch älter, ist die Bestandsfestigkeit ihrer Gründungen wesentlich höher.¹⁵⁷

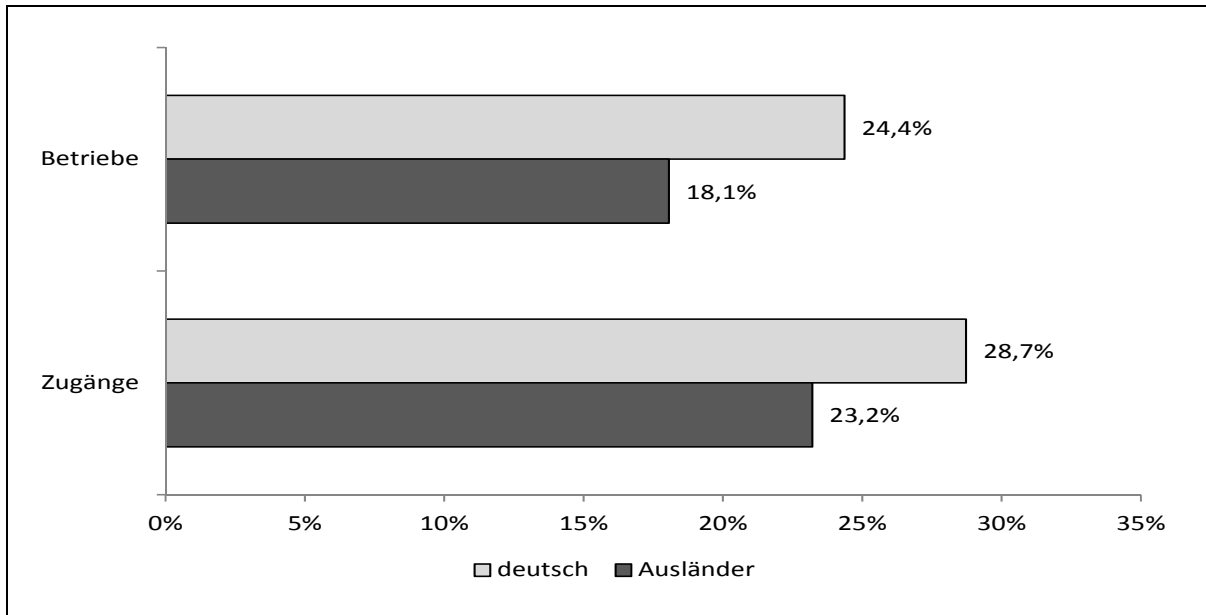
Bei einer Betrachtung der **Nationalität** wird deutlich, dass bei den deutschen Inhabenden der Frauenanteil bei knapp 25 %, bei den ausländischen dagegen nur bei 18 % liegt. Ein ähnliches Ergebnis veröffentlichte die Handwerkskammer Düsseldorf in ihrem Jahresbericht 2014. Danach wurden 25 % der „deutschen“ Betriebe von Frauen geleitet, bei den ausländischen lag der Anteil dagegen nur bei 19,2 %.¹⁵⁸ Nach den Ergebnissen aus Düsseldorf ist der Frauenanteil besonders

¹⁵⁷ Vgl. Müller, K. (2014), S. 82f.

¹⁵⁸ Vgl. Handwerkskammer Düsseldorf (2014), S. 28.

hoch bei den griechischen (41 %) und türkischen Inhabenden (25 %). Besonders niedrig ist er bei den polnischen Inhabenden (11 %).

Abb. 35: Frauenanteil an Inhabenden und Gründenden im Handwerk nach Nationalität (2013)



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich auch in der Existenzgründungsbefragung 2010. Hier ist der Frauenanteil bei den deutschen Gründenden ebenfalls höher als bei den ausländischen.¹⁵⁹

Der geringere Frauenanteil bei den ausländischen Gründenden dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass Ausländer relativ häufig in baunahen Handwerkszweigen gründen.¹⁶⁰ Diese sind eindeutig männerdominiert. Die frauendominierten Zweige stehen mit Ausnahme des Maßschneiderhandwerks dagegen weniger im Blickfeld der Ausländer.

Betrachtet man statt der Gesamtzahl der Betriebe nur die Gründungen des Jahres 2013, liegt der Frauenanteil sowohl bei den deutschen als auch den ausländischen Gründenden höher. Dies deutet darauf hin, dass in letzter Zeit auch Ausländerinnen vermehrt einen Handwerksbetrieb gründen. Tendenziell ist sowohl bei den deutschen als auch bei den ausländischen Gründerinnen die Quote in den letzten Jahren gestiegen (vgl. Abb. A 2 im Anhang). Allerdings ist die Stabilität der

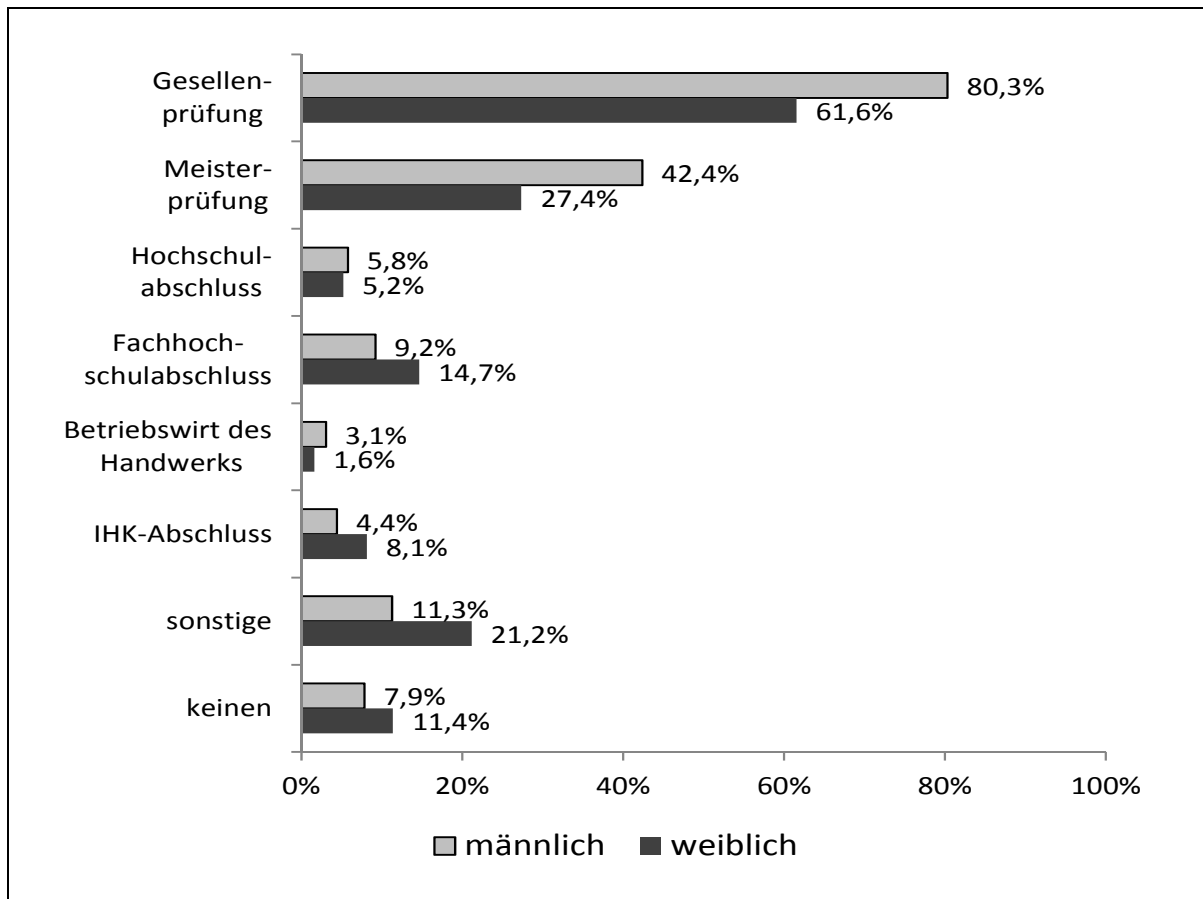
¹⁵⁹ Vgl. Müller, K. (2014), S. 143.

¹⁶⁰ Vgl. Handwerkskammer Düsseldorf (2014), S. 29.

Betriebe von Ausländerinnen und Ausländern etwas geringer.¹⁶¹ Dies wird aus Abb. A 3 im Anhang deutlich.

Betrachtet man die **Qualifikation** der Gründenden, zeigen sich nicht unbeträchtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Abb. 36). So ist der Anteil der Gründenden mit einer handwerkspezifischen Qualifikation bei Männern erheblich höher. Dies hängt sicher in erster Linie damit zusammen, dass viele frauendominierte Berufe nicht der Meisterpflicht unterliegen. Frauen leiten dagegen vergleichsweise häufig mit einer „sonstigen“ Qualifikation, zum Beispiel einem IHK-Abschluss, oder einer Fachhochschulausbildung einen Handwerksbetrieb. Allerdings ist bei Frauen auch der Anteil derjenigen größer, die über keinerlei Qualifikation bei der Gründung ihres Handwerksbetriebes verfügen.¹⁶² Aus den Ergebnissen lässt sich indirekt ableiten, dass die Gründerinnen weniger handwerklich sozialisiert sind als ihre männlichen Kollegen.

Abb. 36: Qualifikation von Gründenden im Handwerk nach Geschlecht (2010)



ifh Göttingen

Quelle: Müller, K. u. a. (2011), S. 378

¹⁶¹ Dies gilt ebenso für Männer wie für Frauen.

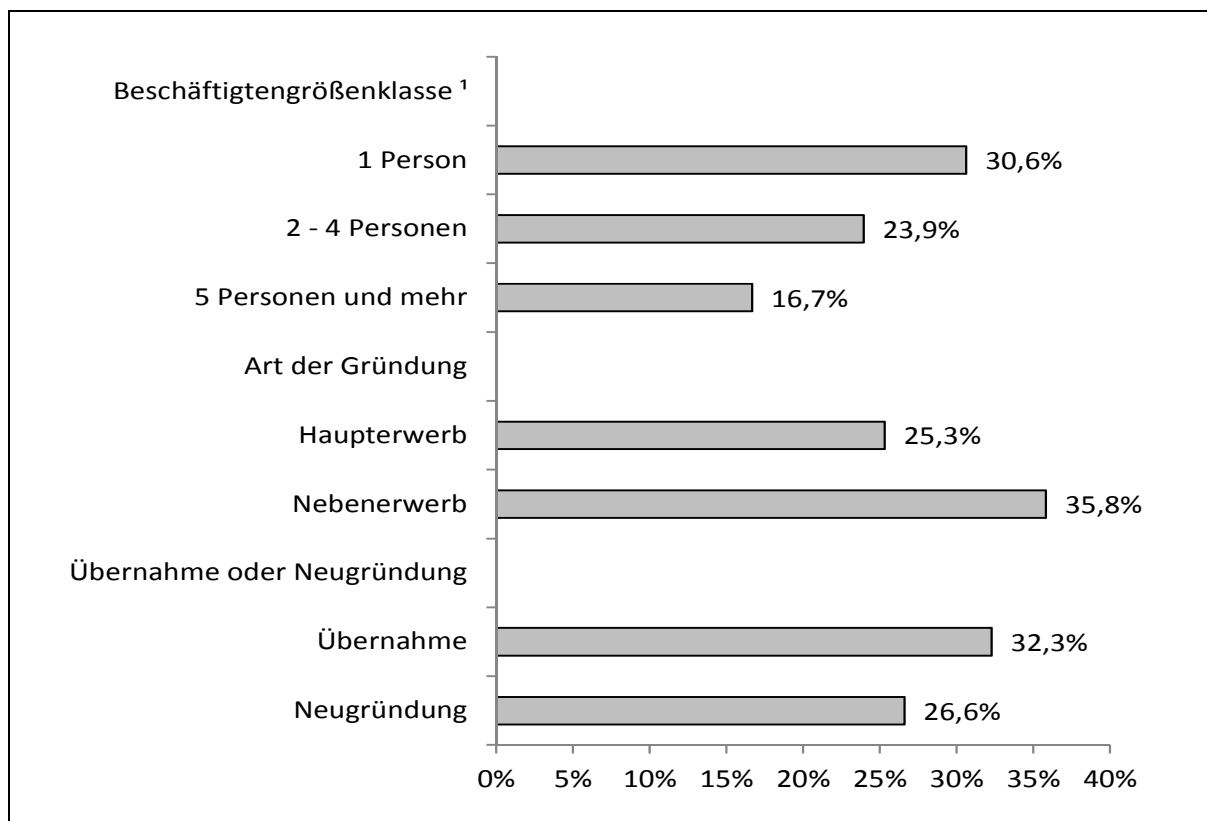
¹⁶² Dies gilt vor allem für das Gebäudereinigerhandwerk. Hier verfügen 48 % der Gründerinnen über keinerlei Qualifikation.

7.4.2 Betriebsbezogene Merkmale

Bei den betriebsbezogenen Merkmalen liegen nur Daten über Gründerinnen, nicht jedoch über Inhaberinnen vor. Bezüglich der **Betriebsgröße** lässt sich feststellen, dass je größer das Gründungsvorhaben ist, desto geringer fällt der Frauenanteil aus (vgl. Abb. 37). So werden bspw. 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 %.

Bezogen auf die Zahl der Inhaberinnen können als Vergleich Daten aus der Handwerkszählung 1994/5 herangezogen werden (vgl. Tabelle A 17 im Anhang). Auch hier wird deutlich, dass Frauen vor allem Kleinstbetrieben vorstehen. Indirekt zeigen diese Daten aber auch, dass sich der Frauenanteil in allen Größenklassen erhöht hat, am stärksten jedoch bei den Kleinstbetrieben.¹⁶³

Abb. 37: Anteil Gründerinnen im Handwerk nach verschiedenen betriebsbezogenen Merkmalen (2010)



ifh Göttingen

1) Zum Zeitpunkt der Gründung
Quelle: Müller, K. 2014, S. 141

¹⁶³ Dabei ist zu beachten, dass sich die Beschäftigtengrößenklassen unterscheiden.

Die geringe Größe der frauengeführten Betriebe wird auch dadurch deutlich, dass gerade in den frauendominierten Zweigen ein Großteil der Betriebe weniger als 17.501 Euro Jahresumsatz erwirtschaftet und damit nicht umsatzsteuerpflichtig ist. So liegen nach den Ergebnissen der ZDH-Strukturumfrage 2013 im Maßschneiderhandwerk 70,9 % der Betriebe unter der Umsatzsteuergrenze. Im Gebäudereinigerhandwerk sind es 46,3 %, im Fotografen- 41,1 %, im Kosmetiker- 37,4 % und im Friseurhandwerk 32,4 %.¹⁶⁴

Dieses Ergebnis dürfte auf zwei unterschiedliche Faktoren zurückzuführen sein. Zum einen gründen Frauen vorsichtiger mit weniger Investitionen, wie aus der Literatur über Gründungen von Frauen in der Gesamtwirtschaft bekannt ist.¹⁶⁵ Zum anderen machen sich Frauen relativ häufig in denjenigen Handwerkszweigen selbstständig, die eher kleinbetrieblich organisiert sind. So weisen auch die frauendominierten Zweige einen sehr hohen Anteil an Soloselbstständigen auf.¹⁶⁶

Mit den kleineren Gründungsvorhaben steht in Zusammenhang, dass Frauen ein Unternehmen häufiger als Männer im **Neben-**¹⁶⁷ als im **Haupterwerb** gründen (vgl. Abb. 37). So liegt die Frauenquote bei Nebenerwerbsgründungen bei über einem Drittel, bei Gründungen im Haupterwerb dagegen nur bei etwa 25 %. Hierbei handelt es sich in der Regel um Teilzeit-Selbstständige. Insgesamt machen sich aber auch Frauen eher im Haupterwerb als im Nebenerwerb selbstständig.

Vor diesem Hintergrund ist es überraschend, dass die Frauenquote bei **Übernahmen** etwas höher als bei Neugründungen ausfällt.¹⁶⁸ Denn bei Übernahmen handelt es sich eher um größere Einheiten als bei Neugründungen, und Frauen gründen lieber kleiner, wie oben dargelegt. Kruse u. a. begründen dieses Ergebnis damit, dass Frauen bei ihrem Gründungsvorhaben eher risikoaverser seien als Männer und deshalb eine Übernahme der Neugründung vorziehen. Dieses Ergebnis könnte aber auch darauf zurückzuführen sein, dass Töchter häufig einen elterlichen Betrieb übernehmen.¹⁶⁹

¹⁶⁴ Vgl. Müller, K. und Vogt, N. (2014), S. 154f.

¹⁶⁵ Vgl. Abel-Koch, J. (2014), vgl. auch Abschnitt 7.5.3.

¹⁶⁶ Vgl. Müller, K. und Vogt, N. (2014), S. 143f.

¹⁶⁷ Bei der Gründungsumfrage aus dem Jahr 2010 wurde sprachlich nicht nach Neben- und Zuerwerb unterschieden, so dass hierunter beide Segmente einer Selbstständigkeit zu verstehen sind. Zur Unterscheidung von Neben- und Zuerwerb vgl. bspw. Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013), S. 4.

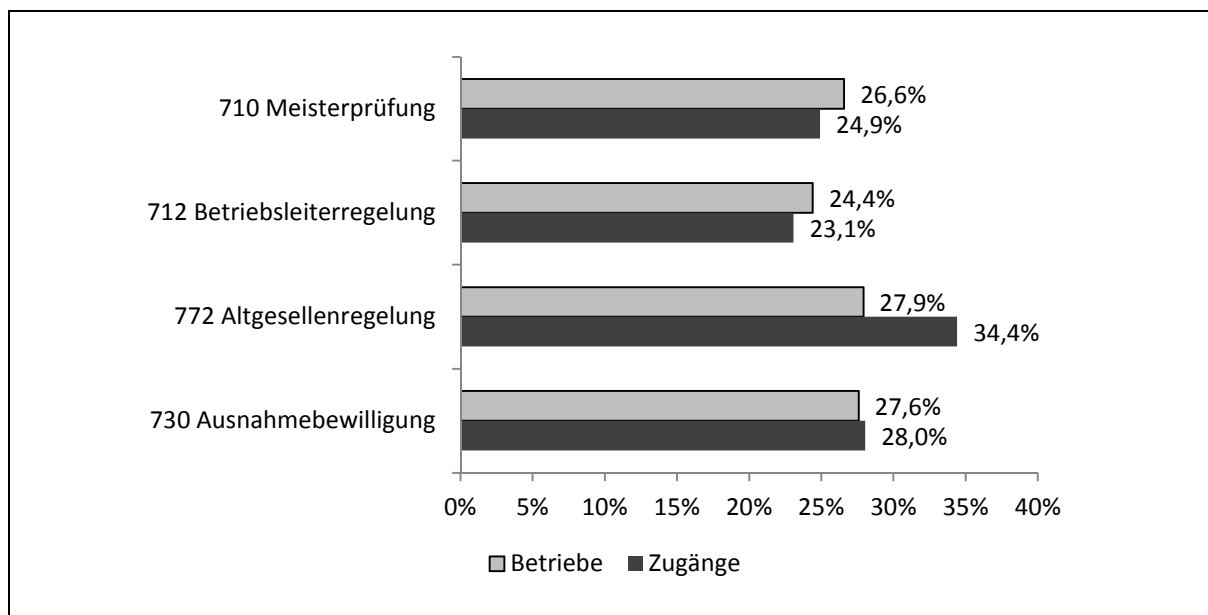
¹⁶⁸ Das gleiche Ergebnis ermittelten auch Kruse, A. u. a. (2009), S. 68.

¹⁶⁹ Ein ähnliches Resultat mit der höheren Übernahmequote von Frauen brachte auch die Untersuchung von 1997, vgl. Müller, K. (1997), S. 355. Damals wurde aber ermittelt, dass die Betriebe nicht nur von den Eltern, sondern auch von fremden Personen an Frauen übergeben werden. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass damals die Situation noch sehr viel stärker als heute vom Friseurhandwerk geprägt war.

Um sich in einem zulassungspflichtigen Handwerk selbstständig zu machen, bedarf es der Erfüllung einer **Eintragungsvoraussetzung**.¹⁷⁰ In den meisten Fällen ist diese eine Meister/-innen-Prüfung, in anderen Fällen jedoch auch eine vergleichbare Qualifikation. Die niedersächsischen Handwerksrollen wurden daher auch danach ausgewertet, ob sich Frauen und Männer anteilmäßig mit den gleichen Eintragungsvoraussetzungen selbstständig machen.

Es zeigt sich, dass Frauen häufiger die Altgesellinnen- bzw. Altgesellenregelung in Anspruch nehmen als Männer. Sie stellen dagegen etwas seltener eine Betriebsleiterin bzw. einen Betriebsleiter ein. Die Unterschiede sind jedoch nicht allzu groß. Dieses Ergebnis betrifft sowohl die Gesamtheit aller Betriebe als auch nur die Gründungen¹⁷¹ des Jahres 2013, wobei bei den Gründungen der Frauenanteil bei Inanspruchnahme der Altgesellinnen- bzw. Altgesellenregelung besonders hoch ausfällt.

Abb. 38: Frauenanteil nach ausgewählten Eintragungsvoraussetzungen (2013, nur A-Handwerke)



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

¹⁷⁰ Hier wurden nur diejenigen Eintragungsvoraussetzungen aufgenommen, die nach dem Geschlecht der Inhabenden ausgewertet werden können.

¹⁷¹ Bzw. der Zugänge in die Handwerksrollen.

7.4.3 Unterstützungsleistungen

In der Existenzgründungsumfrage 2010 wurden die teilnehmenden Handwerkerinnen und Handwerker auch gefragt, welche Unterstützungsleistungen ihnen bekannt sind und welche sie in Anspruch genommen haben.¹⁷² Die Unterschiede in den Antworten sind zwar insgesamt relativ gering, jedoch ergeben sich wenige Hinweise auf einen unterschiedlichen Umgang mit den Förderleistungen. So wird aus den Antworten auf die Frage, welche Hilfen sie bei der Gründung bzw. Übernahme in Anspruch genommen haben, deutlich, dass Männer eher Informationsmaterial lesen, Frauen dagegen vergleichsweise häufig Informationsveranstaltungen bzw. Existenzgründungslehrgänge besuchen (vgl. Tabelle A 18 im Anhang).

Gefragt nach dem Anbieter der Beratungsleistungen, scheinen Männer eine größere Zahl an Beratungsstellen aufgesucht zu haben als Frauen, denn der Prozentanteil liegt bei den Männern immer höher. Eine Ausnahme besteht lediglich bei den sonstigen Beratungsangeboten, die nicht näher spezifiziert worden sind. Hierunter dürften spezielle Beratungsangebote für Frauen fallen, die nach Aussage von Experten und Expertinnen häufig von diesen aufgesucht werden.

Die Bekanntheit der einzelnen öffentlichen Finanzierungshilfen unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen grundsätzlich nicht. Interessant werden die Ergebnisse jedoch, wenn nach einzelnen Finanzierungshilfen differenziert wird. Demnach sind Frauen personenbezogene Hilfen (Gründungszuschuss, Einstiegsgeld) bekannter als darlehensbezogenen Fördermittel. Dieses Ergebnis dürfte damit zusammenhängen, dass Frauen - wie oben bereits erwähnt - eher kleinere Gründungsvorhaben mit einem geringen Finanzierungsvolumen im Auge haben und daher nicht auf öffentliche Darlehen angewiesen sind.

Auch bei den Gründen, weshalb keine öffentlichen Finanzierungshilfen in Anspruch genommen worden sind, unterscheiden sich die Antworten der befragten Männer und Frauen kaum. Lediglich bei den sonstigen Gründen liegt der Anteil der Existenzgründerinnen deutlich höher. Aus den schriftlichen Spezifizierungen auf diese Frage geht wiederum hervor, dass die Gründungsvorhaben der Frauen relativ klein ausfallen und deshalb öffentliche Finanzierungshilfen nicht notwendig sind.

¹⁷² Diese Ergebnisse sind bislang noch nicht veröffentlicht worden.

7.5 Situation in der Gesamtwirtschaft

Im Gegensatz zum Handwerk liegen über den Frauenanteil an allen Selbstständigen und allen Gründerpersonen mehrere Datenquellen vor. Die Zahl der weiblichen Selbstständigen lässt sich jährlich vor allem aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes berechnen. Eine weitere amtliche Datenquelle stellt der Zensus 2011 mit der ergänzenden Haushaltsbefragung dar. Aus dem Mikrozensus kann auch die Zahl der Gründenden ermittelt werden. Hinzu kommen der KfW-Gründungsmonitor und die Gewerbeanmeldestatistik, die vom Bonner Institut für Mittelstandsforschung regelmäßig ausgewertet wird. Daten über Selbstständige und Gründerpersonen liefert auch das Mannheimer Unternehmerpanel (MUP), in dem vor allem wirtschaftsaktive Unternehmen erfasst sind.¹⁷³ Zu beachten ist, dass die Ergebnisse der Gründungsstatistik zum einen auf einer Erfassung der Gründerpersonen (Mikrozensus, KfW-Gründungsmonitor) und zum anderen der gegründeten Unternehmen (Gewerbeanzeigenstatistik) fußen.¹⁷⁴

7.5.1 Vergleich zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft

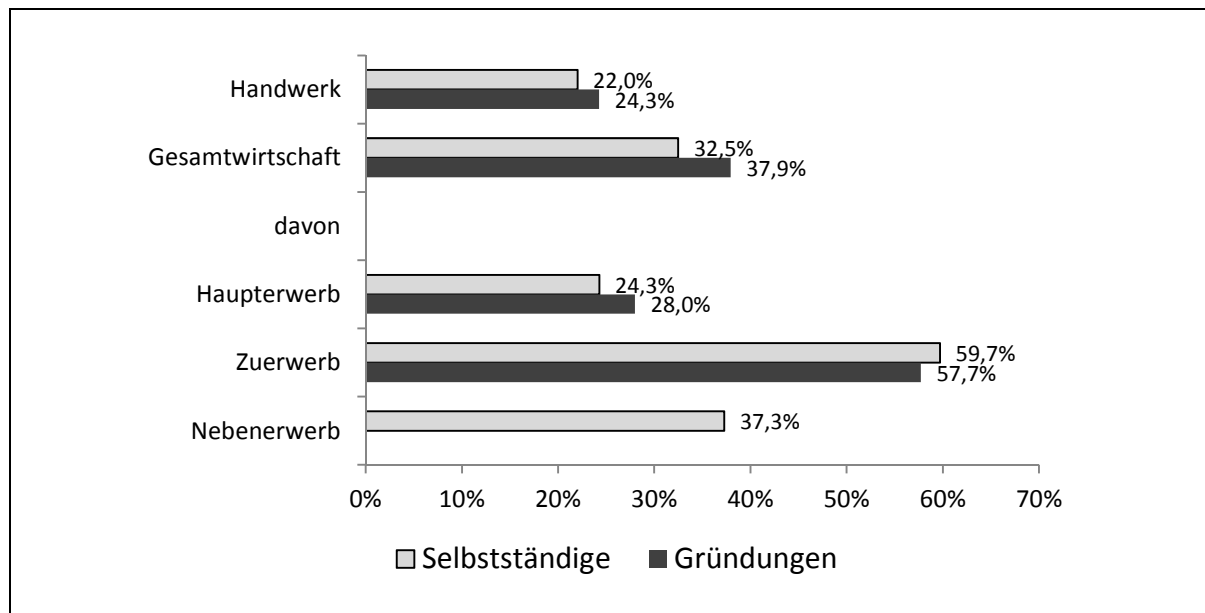
Beim Vergleich zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft ist zu berücksichtigen, dass die Werte auf unterschiedlichen Datenquellen beruhen, in der Gesamtwirtschaft Selbstständige und nicht Inhabende ermittelt werden und die Handwerksdaten auch nur für Niedersachsen und nicht bundesweit zur Verfügung stehen.¹⁷⁵ Die Unterschiede in Abb. 39 sind jedoch so groß, dass man ruhigen Gewissens der Aussage zustimmen kann, dass die Frauenanteile sowohl an den Selbstständigen als auch an den Gründenden in der Gesamtwirtschaft höher als im Handwerk liegen. Dabei übersteigt der Frauenanteil an den Gründenden immer leicht denjenigen an allen Selbstständigen.

¹⁷³ Vgl. Niefert, M. und Gottschalk, S. (2013), S. 7.

¹⁷⁴ Vgl. Niefert, M. und Gottschalk, S. (2013), S. 7.

¹⁷⁵ Außerdem betreffen die Werte beim Handwerk das Jahr 2013, bei der Gesamtwirtschaft dagegen das Jahr 2012. Dies dürfte das Ergebnis aber kaum beeinflussen.

Abb. 39: Frauenanteile an den Selbstständigen und den Gründerpersonen in Handwerk und Gesamtwirtschaft 2012/13



ifh Göttingen

Gründende im Nebenerwerb sind nicht ermittelbar vgl. Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013), S. 27

Quellen: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014; Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013), eigene Berechnungen

Der Grund für den geringeren Inhaberinnenanteil im Handwerk dürfte in erster Linie an der unterschiedlichen Branchenstruktur von Handwerk und Gesamtwirtschaft liegen. Selbstständige Frauen sind vornehmlich im Dienstleistungsgewerbe und hier insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht und öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung tätig.¹⁷⁶ Dies sind jedoch Bereiche, in denen das Handwerk unterrepräsentiert oder gar nicht präsent ist. Demgegenüber gründen über 50 % der Handwerksbetriebe im Baugewerbe (Gesamtwirtschaft nur 14,3 %).¹⁷⁷ Dort fällt der Anteil an selbstständigen Frauen sehr gering aus, wie in Abschnitt 7.3 gezeigt worden ist.

Für die Gesamtwirtschaft lässt sich zusätzlich nach Haupterwerb, Zuerwerb¹⁷⁸ und Nebenerwerb¹⁷⁹ differenzieren.¹⁸⁰ Es zeigt sich, dass der Frauenanteil vor allem bei Selbstständigen im Zuerwerb relativ hoch ist. Insgesamt üben bedeutend mehr Frauen als Männer diese Art der Selbstständigkeit aus. Der Frauenanteil bei den

¹⁷⁶ Vgl. Müller, K. u. a. (2011), S. 84.

¹⁷⁷ Vgl. Müller, K. u. a. (2011), S. 61, 84. Die Werte beziehen sich auf 2009.

¹⁷⁸ Einzige Erwerbstätigkeit in Teilzeit, vgl. Petermann, S. und Piorkowsky, M.-B. (2013), S.4.

¹⁷⁹ Zweite Erwerbstätigkeit neben einer ersten Erwerbstätigkeit (auch in Teilzeit).

¹⁸⁰ In den Rollendaten des Handwerks kann nicht nach diesen drei Segmenten einer Selbstständigkeit unterschieden werden.

Nebenerwerbsselbstständigen übertrifft ebenfalls das Gesamtergebnis. Dagegen ist der Frauenanteil an den Selbstständigen im Haupterwerb erheblich niedriger. Er entspricht in etwa dem Handwerksanteil.¹⁸¹ Auch wenn man die Ergebnisse des MUP heranzieht, liegt der Frauenanteil mit etwa 22 % auf einer ähnlichen Höhe wie im Handwerk.¹⁸²

Sieht man sich die absoluten Zahlen an, kommen etwa 220.000 von den knapp 1,7 Mio. weiblichen Selbstständigen aus dem Handwerk. Dies sind knapp 14 %. Die Zahl der Inhaberinnen in der Gesamtwirtschaft liegt im Haupterwerb (jeweils bezogen auf die Gesamtwirtschaft) bei etwa 850.000, im Zuerwerb bei 550.000 und im Nebenerwerb bei 270.000.

7.5.2 Entwicklung der weiblichen Selbstständigen in der Gesamtwirtschaft

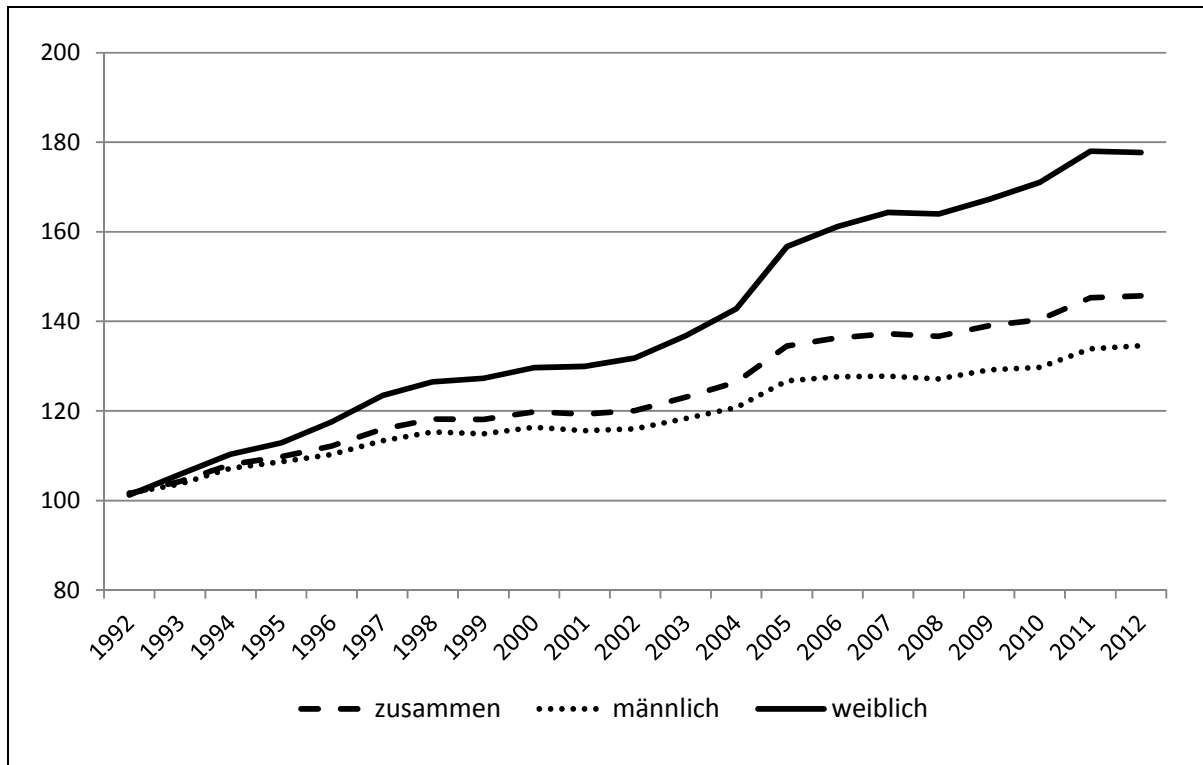
Ein Vorteil der Datenquellen für die Gesamtwirtschaft liegt auch darin, dass sich eine Längsschnittanalyse erstellen lässt. Aus Abb. 40 wird deutlich, dass sich die Zahl der Selbstständigen seit 1991 fast kontinuierlich erhöht hat.¹⁸³ Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Setzt man das Jahr 1991 gleich 100, wird deutlich, dass der Anstieg bei den Frauen weitaus höher ausfiel. Während hier ein Zuwachs von etwa 80 % seit 1991 erreicht wurde, erhöhte sich die Zahl der selbstständigen Männer lediglich um etwa 33 %. Dementsprechend stieg die Frauenquote an den Selbstständigen von etwa 26 % auf mehr als 31 %.

¹⁸¹ Die Daten des Handwerks lassen sich nicht nach Haupt-, Zu- und Nebenerwerb differenzieren.

¹⁸² Vgl. Niefert, M. und Gottschalk, S. (2013), S. 10.

¹⁸³ Die genauen Zahlen finden sich in Tabelle A 19 im Anhang.

Abb. 40: Selbstständige nach Geschlecht (1991 = 100)



ifh Göttingen

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

Differenziert man wiederum nach den Segmenten der Selbstständigkeit, hat sich die Zahl der Selbstständigen in den letzten Jahren überall erhöht (vgl. Abb. 41 und Tabelle A 20 im Anhang). Besonders stark war der Anstieg bei den Selbstständigen im Zuerwerb. Dies gilt sowohl für männliche als auch weibliche Selbstständige. Der Anstieg bei den Männern war hier sogar etwas stärker (wobei deren Anzahl immer noch geringer ist). Ein großer Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt es vor allem bei den Selbstständigen im Nebenerwerb. Hier ist bei den Frauen ein starker Anstieg von etwa 180 % zu verzeichnen (bei den Männern dagegen nur um etwa 55 %). Der Zuwachs bei der Selbstständigkeit im Haupterwerb fällt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen deutlich geringer aus.

Der starke Anstieg der Teilzeitselbstständigkeit von Frauen (im Zu- und im Nebenerwerb) dürfte darin begründet sein, dass Frauen ihre Selbstständigkeit vermehrt zur Aufbesserung des Familieneinkommens, das zusätzlich aus ihrer abhängigen Beschäftigung und/oder von ihrem/r Partner/-in stammt, ausüben.¹⁸⁴

Betrachtet man die Frauen, die eine Selbstständigkeit aufnehmen, also die **Gründerinnen**, ergibt sich fast das gleiche Bild, so dass auf eine ausführliche Darstellung an dieser Stelle verzichtet werden kann. Auch hier hat die Bedeutung der

¹⁸⁴ Vgl. Müller, K. Und Vogt, N. (2014), S. 75.

Frauen in den letzten 20 Jahren zugenommen.¹⁸⁵ Dabei ist die Zahl der Frauen mit einer Gründung im Haupterwerb nur relativ leicht gestiegen. Die zunehmende Bedeutung der Frauen im Gründungsgeschehen ist vor allem auf Teilzeit-Gründungen zurückzuführen.

Abb. 41: Männliche und weibliche Selbstständige nach Haupt-, Zu- und Nebenerwerb (1996 = 100)

Jahr	männlich Haupterwerb	weiblich Haupterwerb	männlich Zuerwerb	weiblich Zuerwerb	männlich Nebenerwerb	weiblich Nebenerwerb
1996	100	100	100	100	100	100
1997	102	103	105	108	104	106
1998	103	105	108	112	105	108
1999	104	106	109	113	106	109
2000	105	107	110	114	107	110
2001	106	108	111	115	108	111
2002	107	109	112	116	109	112
2003	108	110	113	117	110	113
2004	109	111	114	118	111	114
2005	110	112	115	119	112	115
2006	111	113	116	120	113	116
2007	112	114	117	121	114	117
2008	113	115	118	122	115	118
2009	114	116	119	123	116	119
2010	115	117	120	124	117	120
2011	116	118	121	125	118	121
2012	117	119	122	126	119	122

ifh Göttingen

Quellen: Buddensiek, M. und Piorkowsky, M.-B. (2013), eigene Berechnungen

Die Gründe für die gewachsene Bedeutung der Frauen im Gründungsgeschehen dürften einerseits in der höheren Frauenerwerbstätigkeit liegen. So ist der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 15 - 64 Jahren an der gleichaltrigen Bevölkerung von 64,9 auf 71,6 % (von 2001 bis 2012) gestiegen. Bei den Männern fiel der Anstieg von 80,1 auf 82,2 % dagegen weitaus niedriger aus.¹⁸⁶ Haben sich die Frauen entschieden, am Erwerbsleben teilzunehmen, wählen sie oft aus Mangel an attraktiven Erwerbsalternativen eine Selbstständigkeit. Um die Vereinbarkeit mit der Familie zu gewährleisten, üben sie ihre Selbstständigkeit zudem häufig auf Teilzeitbasis aus.¹⁸⁷ Relativ häufig finden sich nach den Untersuchungen der KfW unter den Frauen auch sogenannte Notgründerinnen.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Vgl. Niefert, M. und Gottschalk, S. (2013), S. 13.

¹⁸⁶ Vgl. Metzger, G. (2014), S. 6.

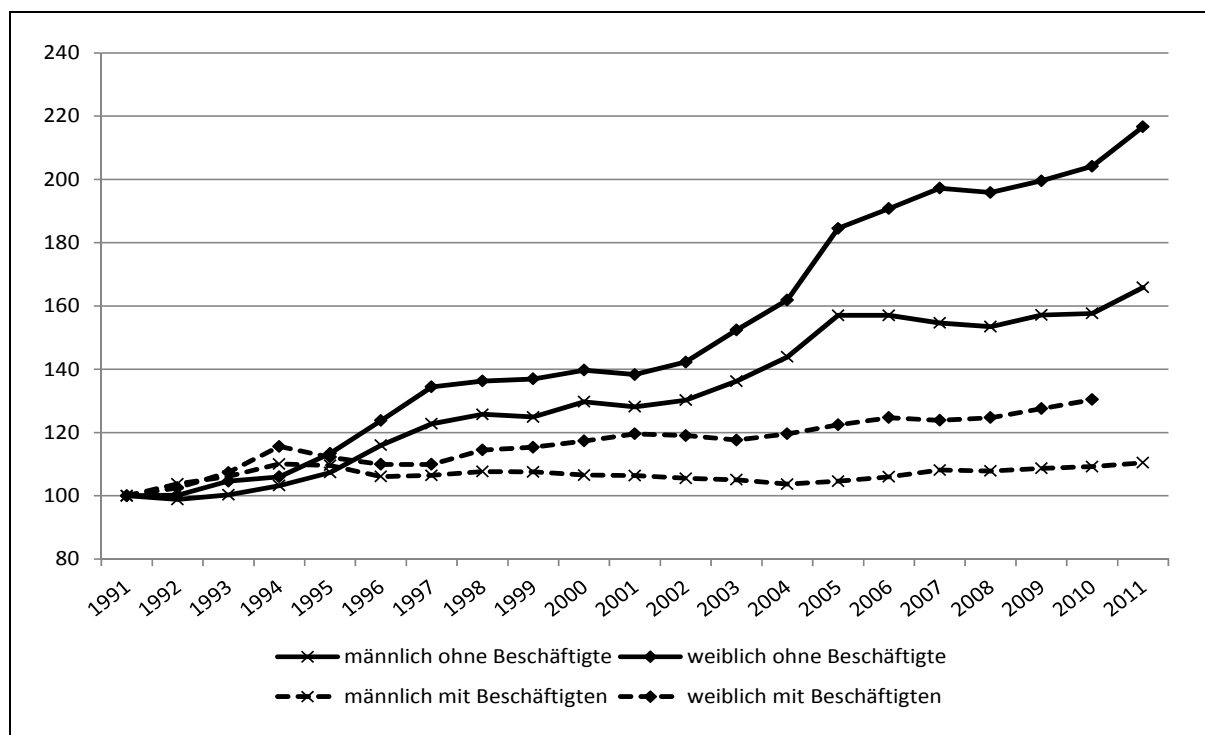
¹⁸⁷ Vgl. Müller, K. Und Vogt, N. (2014), S. 75.

¹⁸⁸ Vgl. Metzger, G. (2014), S. 6.

7.5.3 Merkmale von Inhaberinnen und Gründerinnen in der Gesamtwirtschaft

Mit der zunehmenden Teilzeit-Selbstständigkeit von Frauen hängt auch die **Größe** ihres Gründungsvorhabens zusammen (vgl. Abb. 42 und Tabelle A 21 im Anhang). Bei Frauen handelt es sich überproportional häufig um Soloselbstständige (um ca. 70 %). Deren Zahl verdoppelte sich in den Jahren seit 1991. Demgegenüber hat die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten nur um etwa 30 % zugenommen. Bei den Männern gab es zwar auch jeweils einen Anstieg; dieser fiel jedoch niedriger aus. Der Trend zur Soloselbstständigkeit ist somit bei den Männern weniger stark verbreitet als bei den Frauen. Verstärkt wird dieses Ergebnis noch dadurch, dass nach den Ergebnissen des MUP, in dem wie erwähnt vor allem wirtschaftsaktive Betriebe erfasst sind, der Frauenanteil an den Selbstständigen in den letzten Jahren kaum gestiegen ist.¹⁸⁹

Abb. 42: Männliche und weibliche Selbstständige mit und ohne Beschäftigte (1991 = 100)



ifh Göttingen

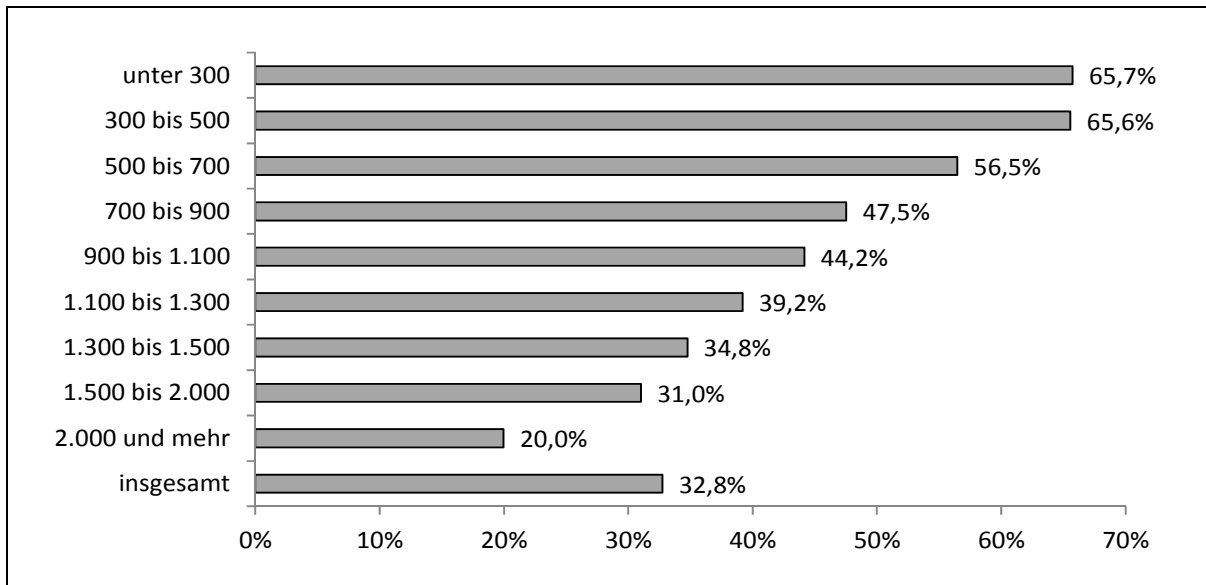
Quellen: Buddensiek, M. und Piorkowsky, M.-B. (2013), eigene Berechnungen

Die stärkere Bedeutung der Teilzeit-Selbstständigkeit bei Frauen, hat auch Auswirkungen auf ihr monatliches **Nettoeinkommen**. So verdienen Männer erheblich mehr mit ihrer Selbstständigkeit als Frauen. Der Anteil der Frauen in der jeweiligen Einkommensgruppe sinkt mit steigenden Einkommen (vgl. Abb. 43). Hierbei muss

¹⁸⁹ Vgl. Niefert, M. und Gottschalk, S. (2013), S. 11.

jedoch berücksichtigt werden, dass mehr als 41 % der weiblichen Selbstständigen über 1.500 Euro netto im Monat verdienen (vgl. Tabelle A 22 im Anhang). Bei den Männern sind es allerdings 58 %. Bei diesem Ergebnis ist zu beachten, dass nur Vollzeit-Erwerbstätige einbezogen worden sind.

Abb. 43: Frauenanteil an den Selbstständigen nach Einkommensgruppen 2012



ifh Göttingen

monatliches Nettoeinkommen bei Vollerwerbstätigen

Quelle: Brink, S. u.a. (2014), S.17

Betrachtet man das **Alter** der Selbstständigen, so sind die Inhaberinnen jünger als ihre männlichen Kollegen. Dies gilt sowohl für Betriebe mit als auch ohne Beschäftigte. Ein ähnliches Ergebnis wurde bereits für das Handwerk ermittelt.¹⁹⁰

Tabelle 33: Alter der Selbstständigen mit und ohne Beschäftigte 2011

	Frauen			Anteil Frauen		
	mit Beschäftigten	ohne Beschäftigten	Gesamt	mit Beschäftigten	ohne Beschäftigten	Gesamt
	in 1.000 Personen			in %		
unter 30 Jahre	19,7	88,0	107,7	29,3%	40,5%	37,9%
30 bis 49 Jahre	250,4	467,4	717,8	26,1%	39,3%	33,4%
50 bis 64 Jahre	178,6	293,3	471,9	25,3%	37,4%	31,7%
65 Jahre und älter	35,8	81,9	117,7	25,1%	32,1%	29,6%
Gesamt	484,5	930,5	1.415,0	25,9%	38,0%	32,8%

ifh Göttingen

Quelle: Eisenmenger, M. u.a. (2014); S. 551; eigene Berechnungen

¹⁹⁰ Vgl. Abschnitt 7.4.1. Die Ergebnisse sind nicht direkt vergleichbar, da sich die Altersklassen etwas unterscheiden.

Bezüglich der **Nationalität** liegt der Frauenanteil bei deutschen und ausländischen Selbstständigen etwa gleich hoch. (vgl. Tabelle A 23 im Anhang). Bei den Betrieben ohne Beschäftigten liegt der Frauenanteil sowohl für Deutsche als auch für Ausländer/-innen etwas höher. Bei den Betrieben mit Beschäftigten liegt die Frauenquote fast gleichauf. Zu beachten ist, dass der Anteil der Ausländerinnen und der Ausländer in der Gesamtwirtschaft denjenigen im Handwerk übersteigt.¹⁹¹ Die solselbstständigen Frauen kommen nach einer Analyse des Statistischen Bundesamtes vor allem aus Österreich, Polen und den Niederlanden.¹⁹²

Nach den Ergebnissen des KfW-Gründungsmonitors starten die Frauen mit einem deutlich geringeren **Finanzierungsbedarf**. Dabei setzen fast 21 % der Gründerinnen überhaupt keine finanziellen Mittel ein. Dieser Anteil ist zwar bei den Männern ähnlich hoch. Dafür benötigen 71 % der Gründerinnen weniger als 5.000 Euro für ihre Gründung, von den männlichen Gründern jedoch nur 47 %.¹⁹³

7.6 Zwischenfazit

Daten über Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk lassen sich durch eine Sonderauswertung der Handwerksrollenstatistik gewinnen. Danach zeigt sich für Niedersachsen, dass 22,0 % der Handwerksunternehmen von einer Frau geführt werden. Dieser Anteil liegt im handwerksähnlichen Gewerbe mit 40,5 % bedeutend höher, in den zulassungspflichtigen A-Handwerken dagegen mit 15,9 % erheblich niedriger. Bei den Gründenden wird ein etwas höherer Frauenanteil erreicht. Die Unterschiede sind jedoch zu gering, um daraus auf eine eindeutige Tendenz zu Erhöhung des Frauenanteils schließen zu können.

In den letzten zwanzig Jahren ist der Anteil der von Frauen geführten Betriebe deutlich gestiegen. Diese Steigerung beschränkt sich allerdings auf wenige Zweige, so die Gesundheitshandwerke, das Gebäudereiniger-, das Textilreiniger-, das Konditoren- und das Fotografenhandwerk. Bei den männerdominierten Handwerkszweigen gab es dagegen keine größere Veränderung.

Die Überlebensrate der von Frauen geführten Betriebe ist zwar etwas geringer. Dies liegt aber primär daran, dass Frauen eher in zulassungsfreien Zweigen gründen, in denen generell die Überlebensrate geringer ausfällt. Auf der Ebene der einzelnen Handwerkszweige zeigen sich in der Stabilität der Betriebe keine strukturellen Unterschiede zwischen Betrieben, die von Männern oder von Frauen geleitet werden.

¹⁹¹ Die Gründe hierfür konnten nicht ermittelt werden.

¹⁹² Vgl. Eisenmenger, M. u. a. (2014), S. 552.

¹⁹³ Vgl. Abel-Koch, J. (2014), S. 2f.

Bei einer branchenbezogenen Betrachtung wird eine starke Konzentration der frauengeführten Betriebe auf wenige Gewerke deutlich. Besonders hoch ist der Frauenanteil im Kosmetiker-, Maßschneider- und Friseurhandwerk. Zwischen 40 und 50 % liegen das Fotografen-, Textilreiniger-, Konditoren- und Gebäudereinigerhandwerk. Absolut gesehen gibt es am meisten Friseurinnen, Kosmetikerinnen und Gebäudereinigerinnen. Die Dominanz der Friseurinnen hat sich jedoch in den letzten 20 Jahren relativiert. 1994 kamen 60 % der von Frauen geführten Betriebe aus dem Friseurhandwerk. 2013 war es dagegen nur noch ein knappes Drittel.

Das Gebäudereinigerhandwerk fällt insofern aus dem Rahmen, als hier die Frauenquote in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Gleichzeitig ist in diesem Zweig der Anteil der Gründenden ohne Qualifikation am höchsten. Vieles deutet darauf hin, dass im Gebäudereinigerhandwerk insbesondere in den Jahren seit 2008 ein verstärktes Outsourcing stattgefunden hat, wodurch vor allem Frauen in die Selbstständigkeit gelangt sind. Ob dies immer freiwillig geschah, ist nicht zu ermitteln.

Beim Vergleich der Frauenanteile zwischen Auszubildenden und Meisterinnen einerseits und den Inhaberinnen andererseits wird deutlich, dass zwar heute im Gegensatz zu früher relativ viele Frauen eine Meisterprüfung ablegen, diese sich aber dann nicht selbstständig machen. Hierfür mögen verschiedene Gründe maßgeblich sein. Sicher sind viele Frauen risikoaverser und scheuen häufig die Verantwortung, die mit dem Schritt in die Selbstständigkeit verbunden ist. Auch verzichten einige auf die Selbstständigkeit, da sich viele Frauen stärker in der Verantwortung gegenüber Familie sehen.

Jedoch bietet die Existenzgründung vielen Frauen die Möglichkeit, durch eine Teilzeit-Selbstständigkeit die Vereinbarkeit ihres Berufs mit der Familie zu gewährleisten. In diesen Fällen - und weil sie risikoaverser sind - starten Frauen ihr Gründungsvorhaben aber meist vorsichtiger, d.h. sie nehmen keine oder nur geringe Kredite auf und stellen keine Mitarbeiter ein. Häufig bleiben die Unternehmen unter der Umsatzsteuerpflichtgrenze von 17.500 Euro. Die Entwicklung zu einem größeren Unternehmen ist dann nur in Ausnahmefällen möglich.

Die Tatsache, dass Frauen häufig in Gewerken gründen, die nicht der Meisterpflicht unterliegen, hat zur Konsequenz, dass selbstständige Frauen weniger handwerksspezifische Qualifikationen (Gesellinnen- und Meisterinnenprüfungen) aufzuweisen haben. So ist insbesondere bei den Gebäudereinigerinnen der Anteil der Selbstständigen, die über keinerlei Qualifikationen verfügen, vergleichsweise hoch.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse liegen Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen vor allem in folgenden Bereichen:

- Steigerung der Motivation zur Selbstständigkeit bei Frauen,
- Gezielte Beratung von Inhaberinnen, Gründerinnen, Unternehmerfrauen,
- Stärkere Berücksichtigung der Inhaberinnen und Gründerinnen in den Handwerksorganisationen,
- Ermittlung von mehr und besseren Daten über Frauen im Handwerk.

Bemühungen zur **Erhöhung der Selbständigenquote** von Frauen sollten sich vor allem auf die Gewerke beziehen, die bislang eindeutig männerdominiert sind oder in denen Frauen in den letzten Jahren vermehrt Gesellinnen- und Meisterinnen-Prüfungen ablegen, aber den Schritt in die Selbstständigkeit scheuen. Hier bedarf es Vorbilder von erfolgreichen Inhaberinnen aus diesen Berufen. Dies kann durch eine stärkere mediale Präsenz oder über Erfa (Erfahrungsaustausch)-Gruppen erreicht werden. Auch ist darüber nachzudenken, diese Frauen, sofern sie ein größeres Unternehmen planen, direkt zu fördern.

Im Einzelnen sollten folgende Empfehlungen diskutiert werden:

Handlungsfeld: Die Motivation zur Selbstständigkeit steigern

- Organisation „Cheffinnenfrühstück“ durch HWK, KHS mit UFH, Inhaberinnen, Töchtern, Meisterinnen^H
- Landesweite Artikelserie im NH „Erfolgreiche Frauen im Handwerk“^H
- Gründerinnenprämie für Frauen in männerdominierten Berufen (nach dem Vorbild einer entsprechenden Prämie in NRW, wobei die Prämie an die Schaffung eines SV-Arbeitsplatz gekoppelt werden könnte)^{P, H}
- Jährliche Auszeichnung „Gründerin des Jahres im Handwerk“ auf den Meister/-innen-Feiern der Handwerkskammern^H

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P: Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

Eine Verbesserung der zielgruppenspezifischen **Beratung**, welche die besonderen Probleme der Frauen aufgreift, wäre daher empfehlenswert. Sinnvoll ist es dabei, wenn im handwerklichen Beratungswesen mehr Frauen tätig und wenn die Berater/-innen für die besonderen Fragen von Frauen ausreichend sensibilisiert sind.

Im Einzelnen sollten folgende Empfehlungen diskutiert werden:

Handlungsfeld: Beratung von Inhaberinnen und Gründerinnen verbessern

- Sensibilisierung von Beratungseinrichtungen für frauenspezifische Fragen („train the trainer“) ^{P,H}
- Vernetzung der Beratung der Handwerkskammern mit genderspezifischer Gründungsberatung ^{P,H}
- Angebot Seminar „Soziale Absicherung von Selbstständigen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen“ ^H
- Angebot regelmäßige und flächendeckende Existenzgründerinnentage (möglichst in Kombination mit anderen Trägern) ^{P,H}
- Verbesserungen in der Absicherung bei mutterschutzbedingten Erwerbsunterbrechungen („Betriebshelferin“?) ^{L,H}

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P: Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

In den **Handwerksorganisationen** sind Frauen bislang unterrepräsentiert. Dies gilt sowohl für das Ehrenamt als auch für das Hauptamt. Dadurch stehen frauenspezifische Aspekte einer Selbstständigkeit weniger im Vordergrund oder werden gar nicht beachtet. Ansatzpunkte sind hier die stärkere und besser geregelte Zusammenarbeit mit den „Unternehmerfrauen im Handwerk“ mit festen Ansprechpartner/-innen in Handwerksorganisationen oder verstärkte Wahl von Frauen in die Handwerksorgane (z.B. Vollversammlung, Prüfungsausschüsse).

Im Einzelnen sollten folgende Empfehlungen diskutiert werden:

Handlungsfeld: Inhaberinnen und Gründerinnen in den Handwerksorganisationen stärker berücksichtigen

- Feste Ansprechpartner/-innen für das Thema „Inhaberinnen“ in den Handwerksorganisationen ^H
- Mehr Frauen in die Organe der Handwerkskammern (Möglichkeiten gewerkespezifischer Frauenquote sollten geprüft werden) ^H
- geregelte Unterstützung der Regionalgruppen „UFH“ durch Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften ^{P,H}
- Berücksichtigung frauenspezifische Aspekte auf den Internetseiten der Handwerksorganisationen ^H
- Vermeidung Darstellung traditioneller Rollenbilder in den handwerklichen Publikationen ^{L,H,B}

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P: Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

Die Analyse der Selbstständigkeit von Frauen im Handwerk wurde erheblich dadurch erschwert, dass kaum abgesicherte **Daten** vorliegen. Deshalb können die gewonnenen Erkenntnisse nur unter Vorbehalt betrachtet werden. Diese schlechte Datenlage ist eigentlich nicht notwendig, da in den relevanten Statistiken vom Statistischen Bundesamt und von den Handwerkskammern die notwendigen Informationen vorliegen oder mit begrenztem Aufwand gewonnen werden könnten.

Um in Zukunft bessere Informationen zu bekommen, wären folgende Maßnahmen im Bereich der Handwerkstatistik notwendig:

Verbesserungen in der Handwerksstatistik und -forschung

- Erweiterung der Handwerkszählung um Genderaspekte (Inhaberinnen, weibliche Beschäftigte) ^P
- Regelmäßige Auswertung der Handwerksrollen nach Geschlecht des Inhabenden ^H
- Vergabe einer Studie über Unternehmerfrauen im Handwerk. Hier besteht ein besonders hohes Wissensdefizit. ^{P,H}

Adressaten der Handlungsempfehlungen:

P: Politik, BA: Bundesagentur für Arbeit, H: Handwerksorganisation, B: Betriebe.

8 Anhang

8.1 Statistiken, Datensätze und Klassifikationen

8.1.1 Handwerkszweige nach Anlagen A und B1 der Handwerksordnung

In der Handwerksordnung (HwO) wird zwischen zulassungspflichtigem Handwerk, zulassungsfreiem Handwerk und handwerksähnlichen Gewerbe unterschieden. Gewerke, die zum zulassungspflichtigen Handwerk gehören, d.h. für deren Ausübung ein Qualifikationsnachweis erforderlich ist (in der Regel eine Meisterprüfung), sind in der Anlage A der HwO aufgelistet (A-Handwerke). In der Anlage B1 der HwO sind dagegen Gewerke aufgeführt, deren Ausübung in der Vergangenheit ebenfalls an einen Qualifikationsnachweis gebunden war, die jedoch mit der letzten Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2004 zulassungsfrei gestellt wurden (B1-Handwerke). Gewerke, die zu diesen beiden Gruppen gehören, sind in der Tabelle A 1 gelistet. Darüber hinaus erläutert die Tabelle, welche Gewerke zu den jeweiligen „Handwerksgruppen“ zusammengefasst werden.

Tabelle A 1: Handwerkszweige der Anlage A und B1 der Handwerksordnung

Handwerkszweige	
der Anlage A der HWO	der Anlage B1 der HWO
I Bauhauptgewerbe	
Maurer und Betonbauer, Zimmerer, Dachdecker, Straßenbauer, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Brunnenbauer, Gerüstbauer	Betonstein- und Terrazzohersteller
II Ausbaugewerbe	
Ofen- und Luftheizungsbauer, Stuckateure, Maler und Lackierer, Klempner, Installateur und Heizungsbauer, Elektrotechniker, Tischler, Glaser	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Estrichleger, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Raumausstatter
III Handwerke für den gewerblichen Bedarf	
Metallbauer, Chirurgiemechaniker, Feinwerkmechaniker, Kälteanlagenbauer, Informationstechniker, Landmaschinenmechaniker, Büchsenmacher, Elektromaschinenbauer, Seiler, Glasbläser und Glasapparatebauer	Behälter- und Apparatebauer, Metallbildner, Galvaniseure, Metall- und Glockengießer, Schneidwerkzeugmechaniker, Modellbauer, Böttcher, Gebäudereiniger, Glasveredler, Feinoptiker, Glas- und Porzellanmaler, Edelsteinschleifer und –graveure, Buchbinder, Drucker, Siebdrucker, Flexografen, Schilder- und Lichtreklamehersteller
IV Kraftfahrzeuggewerbe	
Karosserie- und Fahrzeugbauer, Zweiradmechaniker, Kraftfahrzeugtechniker, Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik	
V Lebensmittelgewerbe	
Bäcker, Konditoren, Fleischer	Müller, Brauer und Mälzer, Weinküfer
VI Gesundheitsgewerbe	
Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Orthopädietechniker, Orthopädienschuhmacher, Zahntechniker	
VII Handwerke für den privaten Bedarf	
Steinmetzen und Steinbildhauer, Schornsteinfeger, Boots- und Schiffbauer, Friseur	Uhrmacher, Graveure, Gold- und Silberschmiede, Drechsler (Elfenbeinschnitzer) und Holzspielzeugmacher, Holzbildhauer, Korb- und Flechtwerkgestalter, Maßschneider, Textilgestalter (Sticker, Weber, Klöppler, Posamentierer, Stricker), Modisten, Segelmacher, Kürschner, Schuhmacher, Sattler und Feintäschner, Textilreiniger, Wachszieher, Fotografen, Keramiker, Orgel- und Harmoniumbauer, Klavier- und Cembalobauer, Handzuginstrumentenmacher, Geigenbauer, Bogenmacher, Metallblasinstrumentenmacher, Holzblasinstrumentenmacher, Zupfinstrumentenmacher, Vergolder

ifh Göttingen

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von Statistisches Bundesamt (2011)

8.1.2 Die Klassifikation der Ausbildungsberufe

Die Ausbildungsberufe werden in der ZDH-Statistik zum einen den einzelnen Gewerken der Anlagen A bzw. B1 der Handwerksordnung zugeordnet. Zum anderen gruppiert die ZDH-Statistik die Ausbildungsberufe des Handwerks in zehn inhaltlich zusammenhängende Gruppen. Die Zuordnung der einzelnen Ausbildungsberufe zu den beiden Gruppen kann der Tabelle A 2 entnommen werden. In diese Tabelle wurden allerdings nur acht von zehn Gruppen aufgenommen. Auf die ausführliche Auflistung der zahlreichen und im Zeitablauf stark veränderten Ausbildungsberufe des Aggregats "sonstige Ausbildungsberufe" wurde verzichtet. Die Tabelle A 2 verzichtet darüber hinaus auch aufgrund des Relevanzkriteriums¹⁹⁴ die Auflistung der Berufe für Personen mit Behinderung.

Tabelle A 2: Ausbildungsberufe des Handwerks

Ausbildungsberufe, die zugeordnet werden können den Gewerken	
der Anlage A der HWO	der Anlage B1 der HWO
Bau- und Ausbaugewerbe	
Maurer/-in, Beton- und Stahlbetonbauer/-in, Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in, Ofen- und Luftheizungsbauer/-in, Zimmerer/Zimmerin, Dachdecker/-in, Straßenbauer/-in, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in, Brunnenbauer/-in, Steinmetze und Steinbildhauer/-in, Stukkateur/-in, Maler und Lackierer/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, Fahrzeuglackierer/-in, Gerüstbauer/-in, Schornsteinfeger/-in	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Betonstein- und Terrazzohersteller/-in, Estrichleger/-in

(Fortsetzung nächste Seite)

¹⁹⁴ Insgesamt nur 760 Frauen wurden im Jahr 2013 in Ausbildungsberufen für Personen mit Behinderung ausgebildet. Das entsprach unter 1 % aller weiblichen Auszubildenden im Handwerk (Bestandsdaten). Vgl. hierzu auch die Abb. 7.

Fortsetzung Tabelle A 2:

Ausbildungsberufe, die zugeordnet werden können den Gewerken	
der Anlage A der HWO	der Anlage B1 der HWO
Elektro- und Metallgewerbe	
Metallbauer/-in, Chirurgiemechaniker/-in, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/- in, Feinwerkmechaniker/-in, Zweiradmechaniker/-in, Fahrradmonteur/-in, Mechatroniker/-in für Kältetechnik, Informationselektroniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in, Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik, Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik, Büchsenmacher/-in, Klempner/-in, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker/-in - Energie- und Gebäudetechnik, Elektroniker/-in – Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in - Informations- und Telekommunikationstechnik, Systemelektroniker/-in, Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik,	Behälter und Apparatebauer/-in (Kupferschmiede), Uhrmacher/-in, Graveur/-in, Metallbildner/-in, Oberflächenbeschichter/-in, Metall- und Glockengießer/- in, Schneidwerkzeugmechaniker/-in, Goldschmied/-in, Silberschmied/-in
Holzgewerbe	
Tischler/-in, Bootsbauer/-in	Parkettleger/-in, Rolladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in, Technische/r Modellbauer/-in, Modellbauer/-in, Drechsler/-in (Elfenbeinschnitzer/-in), Holzspielzeugmacher/-in, Holzbildhauer/-in, Böttcher/-in, Flechtwerkgestalter/-in
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	
Seiler/-in	Maßschneider/-in, Sticker/-in, Modist/-in, Textilgestalter/- in im Handwerk, Weber/-in, Segelmacher/-in, Kürschner/- in, Schuhmacher/-in, Sattler/-in, Raumausstatter/-in
Lebensmittelgewerbe	
Bäcker/-in, Konditor/-in, Fleischer/-in	Müller/-in (Verfahrenstechnolog(e/-in) in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft), Brauer und Mälzer/-in, Weintechnologe/-in
Gesundheits- und Körperpflege, Reinigung	
Augenoptiker/-in, Hörgeräteakustiker/-in, Orthopädietechnik-Mechaniker/-in, Orthopädiemechaniker/-in und Bandagist/- in, Orthopädienschuhmacher/-in, Zahntechniker/-in, Friseur/-in	Textilreiniger/-in, Wachszieher/-in, Gebäudereiniger/-in

(Fortsetzung nächste Seite)

Fortsetzung Tabelle A 2:

Ausbildungsberufe, die zugeordnet werden können den Gewerken	
der Anlage A der HWO	der Anlage B1 der HWO
Glas-, Papier- und sonstige Gewerbe	
Glaser/-in, Glasbläser/-in, Glasapparatebauer/-in, Thermometermacher/-in, Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik	Glasveredler/-in, Feinoptiker/-in, Glas- und Porzellanmaler/-in, Edelsteinschleifer/-in, Edelsteingraveure/-in, Fotografen/-in, Fotomedienfachmann/frau, Buchbinder/-in, Mediengestalter/-in Digital und Print, Medientechnologe/- in Druck, Medientechnologe/-in Siebdruck, Mediengestalter/-in Flexografie, Keramiker/-in, Orgel- und Harmoniumbauer/-in, Klavier- und Cembalobauer/- in, Handzuginstrumentenmacher/-in, Geigenbauer/-in, Bogenmacher/-in, Metallblasinstrumentenmacher/-in (Metallblasinstrumenten- und Schlagzeugmacher/-in), Holzblasinstrumentenmacher/-in, Zupfinstrumentenmacher/-in, Vergolder/-in, Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in
Kaufmännische Ausbildungsberufe	
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (3 Fachrichtungen), Automobilkaufmann/frau, Bürokaufmann/frau, Kaufmann/frau für Bürokommunikation	

ifh Göttingen

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der ZDH-Berufsbildungsstatistik

8.1.3 Die Berufsbildungsstatistik

Die Daten der Berufsbildungsstatistik basieren auf Angaben der für die Berufsbildung zuständigen Kammern und werden in unterschiedlicher Form sowohl vom Statistischen Bundesamt, dem Bundesinstitut für Berufsbildung als auch vom ZDH veröffentlicht. Die Statistik wird seit 1977 geführt, wobei die Daten bis 2006 als Aggregatdaten und erst seit 2007 als Individualdaten erfasst werden. Aufgrund der Statistikumstellung können nur ausgewählte Indikatoren als lange Zeitreihen dargestellt werden.

Die Ausbildungsverhältnisse werden zu einem Stichtag gezählt, d.h. in der Statistik werden diejenigen Ausbildungsverhältnisse erfasst, die am 31.12. eines Jahres bestehen. Die Statistik weist Daten zu den dualen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und nach der Handwerksordnung (HwO) aus, wobei sowohl Daten für die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe als auch für Berufe nach einer Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung erfasst werden.

In der Berufsbildungsstatistik erfolgt die Zuordnung von Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen in der Regel nicht nach dem Kriterium des Ausbildungsbetriebs, sondern nach dem Kriterium der für den Ausbildungsberuf zuständigen Stelle. Für das Handwerk besteht jedoch eine Ausnahme: Auszubildende, die in einem Handwerksbetrieb jedoch in einem Ausbildungsberuf des Bereichs Industrie und Handel ausgebildet werden, sind dem Handwerk zugeordnet und werden in der ZDH-Statistik in dem Aggregat „sonstige Ausbildungsberufe“ geführt.¹⁹⁵

Neben den Daten der Berufsbildungsstatistik liegen auch Daten der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“ vor, auf welchen die BIBB-Analysen zur Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt basieren. Beide Statistiken unterscheiden sich jedoch nicht nur im Hinblick auf den Stichtag. Zwischen den Datensätzen bestehen weitgehende konzeptionelle Unterschiede.¹⁹⁶

In dieser Studie werden nur die vom ZDH zur Verfügung gestellten Daten der Berufsbildungsstatistik verwendet.

¹⁹⁵ Vgl. Uhly, A. und Gericke, N. (2012), S. 42.

¹⁹⁶ Uhly, A. u. a. (2009): Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12.“ und der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“, Bonn 2009.

8.1.4 Handwerksrollenstatistik

Die Ergebnisse über Inhaberinnen und Gründerinnen im Handwerk stützen sich im Wesentlichen auf eine Auswertung der Handwerksrollenverzeichnisse, die von den Handwerkskammern geführt werden. Diese Datenquelle hat Vor- und Nachteile, die im Folgenden kurz aufgelistet werden. Für die Handwerksrollenstatistik spricht, dass es sich bei um eine Vollerhebung handelt, die eine Differenzierung nach Handwerkszweigen und anderen Merkmalen wie Alter, Nationalität und Eintragungsvoraussetzung ermöglicht.¹⁹⁷ Durch die Auswertung nach dem Jahr der Eintragung lässt sich auch eine zeitliche Entwicklung bei den Gründungen durch Frauen berechnen.

Dem stehen jedoch auch einige **Nachteile** gegenüber:

Da bei Personengesellschaften und juristischen Personen mehrere Personen einen Betrieb leiten können (Teamgründungen) und Inhabende ohne handwerksrechtliche Voraussetzung nicht immer erfasst werden, ist bei diesen Rechtsformen keine eindeutige Zuordnung nach dem Geschlecht möglich. Aus diesem Grund wurde nur eine Auswertung nach Einzelunternehmen vorgenommen. Dies dürfte auf die Ergebnisse nur geringe Auswirkungen mit sich bringen, da es sich bei etwa zwei Drittel der Handwerksbetriebe um Einzelunternehmen handelt.¹⁹⁸

In den Handwerkskammerverzeichnissen werden keine Existenzgründungen, sondern Zugänge erfasst. Diese unterscheiden sich, da in den Zugängen auch Umgründungen (z.B. Rechtsformwechsel oder einer Standortverlagerung über den Kammerbezirk) enthalten sind.¹⁹⁹ Der Unterschied ist jedoch nicht sehr gravierend, so dass er an dieser Stelle vernachlässigt wird.

Die Zahl der Merkmale ist begrenzt. Vor allem sind in den Handwerkskammerverzeichnissen keine Informationen über Größe des Betriebes (nach Beschäftigten und Umsätzen) und der Höhe der Investitionen enthalten.

Für die Durchführung der Sonderauswertung wurden die sechs niedersächsischen Handwerkskammern im Juni 2014 angeschrieben. Um ihnen die Arbeit zu erleichtern, wurden zwei Anlagen mitgeschickt (s. unten) mit der Bitte diese auszufüllen. Dabei ging es zum einen darum, eine Gesamtauswertung der Handwerkskammerverzeichnisse nach Inhaberinnen und Gründerinnen vorzunehmen (Anlage 2), zum anderen mehrere Merkmale für 16 wichtige Handwerkszweige zu erfassen (Alter, Nationalität, Eintragungsvoraussetzung). Die Zugänge sollten für die Jahre 2003 bis 2013 ausgewiesen werden (Anlagen 1a und 1b).

¹⁹⁷ Darüber hinaus auch nach anderen Merkmalen wie Standort, Rechtsform etc., die für dieses Projekt von geringerer Relevanz sind.

¹⁹⁸ Vgl. Müller, K. (2012), S. 14.

¹⁹⁹ Vgl. hierzu Müller, K. (2008), S. 6.

Tafel 2: Zahl der von Frauen geführten Betriebe ¹⁾ 31.12.2013 und Zugänge 2013

Handwerkskammer:

	Betriebe 31.12.13	darunter frauengeführt		Zugänge 2013	darunter frauengeführt	
		<i>absolut</i>	%			
Handwerk gesamt						
<i>nach Handwerkssektoren</i>						
A-Handwerke						
B1-Handwerke						
Handwerksähnliches Gewerbe						

1) nur Einzelunternehmen und persönlich haftende Gesellschafter

8.2 Tabellen und Abbildungen

Tabelle A 3: Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Handwerk nach Berufsgruppen (1997-2013, 1997=100)

Jahr	Bau und Ausbau	Elektro und Metall	Holz	Bekleidung	Nahrungsmittel	Gesundheit und Körperpflege	Glas-, Papier-, keramische Handwerke	Kaufm. Ausbildungsberufe	Insgesamt
1997	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1998	94,8	100,1	97,5	101,8	97,7	100,5	97,8	104,2	98,9
1999	92,3	100,4	96,6	101,8	90,7	103,2	92,4	106,9	98,7
2000	82,5	94,8	87,2	89,7	83,0	108,3	88,5	100,3	93,1
2001	69,3	90,2	79,4	81,3	77,7	109,3	82,7	93,4	86,7
2002	62,5	84,0	69,9	71,9	75,4	98,5	73,8	92,0	80,6
2003	59,9	81,1	62,8	72,4	77,4	94,6	72,2	89,5	78,2
2004	59,9	78,6	60,6	68,4	79,0	97,6	72,6	92,2	78,0
2005	55,7	75,2	56,9	60,2	76,0	90,1	66,1	92,4	74,1
2006	59,1	78,5	58,6	63,5	75,1	89,5	69,8	94,8	76,8
2007	63,3	84,3	61,0	61,1	73,2	99,2	73,8	100,6	81,9
2008	57,8	81,1	56,3	56,5	66,8	95,0	70,4	94,7	77,4
2009	55,7	72,2	52,0	48,4	63,2	89,6	62,2	87,4	71,3
2010	57,2	73,2	50,1	53,4	59,4	86,0	64,6	85,7	70,8
2011	55,2	76,3	49,8	51,7	53,0	78,5	62,7	82,6	69,7
2012	52,5	74,6	48,4	49,0	46,5	75,2	60,9	76,3	66,7
2013	49,4	72,2	47,0	44,0	44,0	70,7	55,4	68,8	63,4

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle A 4: Soziale Zufriedenheit in männerdominierten Ausbildungsberufen

Das trifft in meiner Ausbildung zu	Kollegen behandeln mich respektvoll		Azubis unterstützen sich gegenseitig	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1 (sehr stark)	29,0	30,5	31,4	26,2
2	32,5	29,1	28,6	27,7
3	18,7	19,7	17,9	22,0
4	9,4	8,5	5,8	8,5
5	5,1	7,1	3,3	6,4
5 (gar nicht)	3,5	5,0	7,9	6,4
Gew. Mittelwert	2,4	2,5	2,4	2,6
Fallzahl	2644	141	2644	141

ifh Göttingen

Anmerkung: „Männerdominierte Berufe“: Anlagenmechaniker/-in für SHK, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in.

Quelle: BiBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Tabelle A 5: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima in männerdominierten Ausbildungsberufen

	Das Arbeitsklima in meinem direkten Umfeld finde ich meistens...	
	Männer	Frauen
1 (sehr gut)	22,1	18,4
2	44,2	41,8
3	20,7	25,5
4	7,8	7,8
5	3,5	3,6
5 (sehr schlecht)	1,7	2,8
Gew. Mittelwert	2,3	2,4
Fallzahl	2644	141

ifh Göttingen

Anmerkung: „Männerdominierte Berufe“: Anlagenmechaniker/-in für SHK, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in.

Quelle: BiBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Tabelle A 6: Vergleich der Schulnoten von Männern und Frauen

	Mathe Schulnoten (alle Berufe)		Mathe Schulnoten (männerdominierte Berufe)		Deutsch Schulnoten (alle Berufe)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1	9,2	6,2	8,8	5,7	3,0	5,1
2	36,5	29,5	37,7	44,0	26,9	45,2
3	35,5	37,2	35,6	27,0	51,7	40,8
4	14,2	20,7	14,0	18,0	16,3	7,6
5	3,3	4,5	2,7	3,6	1,5	0,4
6	0,3	0,2	0,3	0,7	0,1	0,0
Gew. Mittelwert	2,7	2,9	2,6	2,7	2,9	2,5
Fallzahl	3658	2243	2644	141	3658	2243

ifh Göttingen

Anmerkung: „Männerdominierte Berufe“: Anmerkung: „Männerdominierte Berufe“: Anlagenmechaniker/-in für SHK, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in.

Quelle: BIBB-Auszubildendenbefragung 2008, eigene Berechnungen

Tabelle A 7: Schulische Vorbildung der Neuanfänger/-innen im Handwerk (2013)

Schulische Vorbildung der Neuanfänger/-innen im Handwerk	in Prozent
ohne Schulabschluss	3,6
mit Hauptschulabschluss	48,0
mit mittlerem Abschluss	38,0
mit FH / Hochschulreife	10,1
im Ausland erworben, nicht zuordenbare Abschluss	0,3

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik

Tabelle A 8: Schulabgänger/-innen nach Schulabschluss 1992-2013, Vorausberechnung 2014 bis 2025

Jahr	Schulabgänger/-innen nach Schulabschluss				
	insgesamt	ohne Schulabschluss	mit Hauptschulabschluss	mit mittlerem Abschluss	mit FH / Hochschulreife
1992	776 141	63 560	209 757	310 921	191 903
1993	799 320	72 443	218 975	312 253	195 649
1994	818 957	74 048	222 929	324 150	197 830
1995	857 096	76 005	231 833	334 894	214 364
1996	887 836	78 747	237 370	349 399	222 320
1997	911 633	80 486	241 365	363 578	226 204
1998	920 066	82 968	241 070	370 541	225 487
1999	932 495	83 761	239 401	374 295	235 038
2000	933 616	86 601	234 340	372 810	239 865
2001	926 852	88 881	236 127	376 545	225 299
2002	936 407	85 314	238 746	377 011	235 336
2003	947 887	84 092	246 194	384 008	233 593
2004	986 317	82 212	246 237	419 790	238 078
2005	958 485	78 152	237 712	398 749	243 872
2006	969 598	75 897	237 247	398 176	258 278
2007	965 044	70 547	228 616	392 637	273 244
2008	929 531	64 918	210 381	373 503	280 729
2009	893 561	58 354	191 957	361 380	281 870
2010	866 242	53 984	179 753	350 856	281 649
2011	883 823	50 470	168 660	339 758	324 935
2012	869 672	48 530	157 498	344 527	319 117
2013	895 334	46 295	151 314	377 364	320 361
2014	850 210	48 490	150 400	358 600	292 720
2015	849 020	46 550	146 700	351 600	304 170
2016	843 740	44 860	139 900	348 800	310 180
2017	810 640	42 290	132 000	335 800	300 550
2018	788 950	41 560	125 100	322 900	299 390
2019	776 730	40 360	121 700	319 300	295 370
2020	761 070	39 800	119 600	313 600	288 070
2021	760 200	39 380	116 800	315 600	288 420
2022	743 880	38 930	115 800	305 900	283 250
2023	745 160	38 930	115 100	306 400	284 730
2024	737 700	38 420	114 300	306 700	278 280
2025	731 890	38 310	113 600	303 000	276 980

ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz (KMK 2013)

Tabelle A 9: Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Handwerkszweigen (2013)

Gruppen / Handwerkszweige	Anteile der ..		Summe
	Vollzeitstellen	Teilzeitstellen	
Frauendominierte Handwerkzweige insg.	48,7	51,3	100,0
Friseur	52,1	47,9	100,0
Maßschneider	65,1	34,9	100,0
Kosmetiker	41,0	59,0	100,0
Überwiegend von Frauen besetzte Zweige insg.	59,3	40,7	100,0
Bäcker	57,5	42,5	100,0
Konditoren	56,5	43,5	100,0
Fotografen	64,6	35,4	100,0
Textilreiniger	64,5	35,5	100,0
Gemischt besetzte Handwerkzweige insg.	53,6	46,4	100,0
Gebäudereiniger	28,8	71,2	100,0
Fleischer	64,0	36,0	100,0
Augenoptiker	64,7	35,3	100,0
Zahntechniker	67,8	32,2	100,0
Hörgeräteakustiker	82,3	17,7	100,0
Orthopädienschuhmacher	67,7	32,3	100,0
Orthopädietechniker	76,3	23,7	100,0
Uhrmacher	60,3	39,7	100,0
Überwiegend von Männern besetzte Zweige insg.	76,7	23,3	100,0
Raumausstatter	70,3	29,7	100,0
Elektromaschinenbauer	86,6	13,4	100,0
Informationstechniker	84,0	16,0	100,0
Schilder- und Lichtreklamehersteller	81,6	18,4	100,0
Glaser	84,2	15,8	100,0
Schuhmacher	68,2	31,8	100,0
Männerdominierte Handwerkzweige insg.	89,0	11,0	100,0
Maurer und Betonbauer	92,1	7,9	100,0
Zimmerer	86,6	13,4	100,0
Dachdecker	89,0	11,0	100,0
Straßenbauer	92,5	7,5	100,0
Gerüstbauer	85,4	14,6	100,0
Maler und Lackierer	88,4	11,6	100,0
Klempner	86,3	13,7	100,0
Installateur und Heizungsbauer	95,8	4,2	100,0
Elektrotechniker	87,0	13,0	100,0
Tischler	85,2	14,8	100,0
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	87,1	12,9	100,0
Stuckateure	91,6	8,4	100,0
Feinwerkmechaniker	90,0	10,0	100,0
Landmaschinenmechaniker	86,1	13,9	100,0
Kälteanlagenbauer	87,8	12,2	100,0
Metallbauer	88,2	11,8	100,0
Karosserie- und Fahrzeugbauer	89,9	10,1	100,0
Kraftfahrzeugtechniker	87,1	12,9	100,0

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Tabelle A 10: Haupt- und Nebenerwerbsquoten nach Handwerkszweigen (2013)

Gruppen / Handwerkszweige	Anteile der Betriebe, die im ... betrieben werden		Summe
	Haupterwerb	Nebenerwerb	
Frauendominierte Handwerkszweige insg.	84,8	15,2	100,0
Friseurin	87,5	12,5	100,0
Maßschneiderin	67,8	32,2	100,0
Kosmetikerin	80,8	19,2	100,0
Überwiegend von Frauen besetzte Zweige insg.	90,8	9,2	100,0
Bäckerin	96,7	3,3	100,0
Konditorin	95,9	4,1	100,0
Fotografin	69,5	30,5	100,0
Textilreinigerin	92,4	7,6	100,0
Gemischt besetzte Handwerkszweige insg.	90,5	9,5	100,0
Gebäudereinigerin	85,9	14,1	100,0
Fleischerin	85,5	14,5	100,0
Augenoptikerin	98,8	1,2	100,0
Zahnärztin	97,5	2,5	100,0
Hörgeräteakustikerin	100,0	0,0	100,0
Orthopädienschuhmacherin	96,5	3,5	100,0
Orthopädietechnikerin	96,3	3,7	100,0
Uhrmacherin	85,0	15,0	100,0
Überwiegend von Männern besetzte Zweige insg.	89,2	10,8	100,0
Raumausstatter	87,2	12,8	100,0
Elektromaschinenbauer	89,0	11,0	100,0
Informationstechniker	91,0	9,0	100,0
Schilder- und Lichtreklamehersteller	92,1	7,9	100,0
Glaser	93,1	6,9	100,0
Schuhmacher	86,8	13,2	100,0
Männerdominierte Handwerkszweige insg.	93,8	6,2	100,0
Maurer und Betonbauer	95,9	4,1	100,0
Zimmerer	92,1	7,9	100,0
Dachdecker	97,6	2,4	100,0
Straßenbauer	87,7	12,3	100,0
Gerüstbauer	87,9	12,1	100,0
Maler und Lackierer	96,0	4,0	100,0
Klempner	95,9	4,1	100,0
Installateur und Heizungsbauer	95,6	4,4	100,0
Elektrotechniker	90,5	9,5	100,0
Tischler	90,2	9,8	100,0
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	98,5	1,5	100,0
Stuckateure	93,8	6,2	100,0
Feinwerkmechaniker	88,5	11,5	100,0
Landmaschinenmechaniker	95,1	4,9	100,0
Kälteanlagenbauer	88,8	11,2	100,0
Metallbauer	92,8	7,2	100,0
Karosserie- und Fahrzeugbauer	94,3	5,7	100,0
Kraftfahrzeugtechniker	94,1	5,9	100,0

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Tabelle A 11: Umsatzaufteilung nach Absatzgruppen und Handwerkszweigen (2013)

Gruppen / Handwerkszweige	Umsatzaufteilung nach Absatzgruppen			Summe
	private Kunden	gewerbl. Kunden	öffentl. Auftraggeber	
Frauendominierte Handwerkzweige insg.	97,0	2,8	0,2	100,0
Friseure	96,9	2,9	0,2	100,0
Maßschneider	77,7	21,9	0,4	100,0
Kosmetiker	98,7	1,3	0,0	100,0
Überwiegend von Frauen besetzte Zweige insg.	75,0	23,1	1,9	100,0
Bäcker	83,9	14,8	1,2	100,0
Konditoren	81,0	18,4	0,6	100,0
Fotografen	58,7	37,1	4,2	100,0
Textilreiniger	37,7	58,8	3,4	100,0
Gemischt besetzte Handwerkzweige insg.	51,3	39,6	9,1	100,0
Gebäudereiniger	15,8	63,8	20,5	100,0
Fleischer	67,8	30,5	1,7	100,0
Augenoptiker	95,4	4,3	0,3	100,0
Zahntechniker	46,8	52,1	1,1	100,0
Hörgeräteakustiker	38,9	52,7	8,4	100,0
Orthopädieschuhmacher	62,2	14,4	23,4	100,0
Orthopädietechniker	69,4	10,9	19,7	100,0
Uhrmacher	78,5	20,8	0,7	100,0
Überwiegend von Männern besetzte Zweige insg.	51,4	40,8	7,8	100,0
Raumausstatter	61,0	30,6	8,4	100,0
Elektromaschinenbauer	12,3	84,8	2,8	100,0
Informationstechniker	51,4	40,8	7,8	100,0
Schilder- und Lichtreklamehersteller	12,3	80,1	7,6	100,0
Glaser	39,8	51,7	8,5	100,0
Schuhmacher	68,7	26,6	4,7	100,0
Männerdominierte Handwerkzweige insg.	38,2	46,3	15,5	100,0
Maurer und Betonbauer	37,4	37,4	25,2	100,0
Zimmerer	53,7	28,7	17,7	100,0
Dachdecker	57,3	28,6	14,1	100,0
Straßenbauer	13,5	35,7	50,7	100,0
Gerüstbauer	16,9	63,6	19,5	100,0
Maler und Lackierer	46,1	37,4	16,5	100,0
Klempner	38,7	49,8	11,5	100,0
Installateur und Heizungsbauer	46,0	38,5	15,4	100,0
Elektrotechniker	21,5	60,5	18,0	100,0
Tischler	38,1	47,3	14,5	100,0
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	54,6	35,5	9,9	100,0
Stuckateure	37,4	43,4	19,1	100,0
Feinwerkmechaniker	3,5	93,7	2,8	100,0
Landmaschinenmechaniker	23,7	70,2	6,1	100,0
Kälteanlagenbauer	7,0	85,8	7,2	100,0
Metallbauer	17,8	68,2	14,1	100,0
Karosserie- und Fahrzeugbauer	31,0	61,1	8,0	100,0
Kraftfahrzeugtechniker	48,6	41,1	10,3	100,0

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Tabelle A 12: Umsatzaufteilung nach Tätigkeiten und Handwerkszweigen (2013)

Gruppen / Handwerkszweige	Umsatzaufteilung nach Tätigkeiten					
	Herstellung eigener Produkte	Herstellung / Ausbau von Neubauten	Sanierung von Altbauten	Reparatur, Wartung, Montage	sonstige Dienstleistungen	Handel mit fremdbez. Waren
Frauendominierte Handwerkzweige	6,2	0,1	0,3	0,9	84,8	7,7
Friseure	7,4	0,1	0,5	0,7	86,7	4,6
Maßschneider	54,2	0,1	0,0	14,7	26,9	4,2
Kosmetiker	0,3	0,0	0,0	0,4	85,5	13,8
Überwiegend von Frauen besetzte Zweige	78,5	0,0	0,0	0,1	12,9	8,6
Bäcker	91,9	0,0	0,1	0,0	0,7	7,3
Konditoren	90,1	0,0	0,0	0,0	1,9	8,0
Fotografen	61,1	0,0	0,0	0,1	23,2	15,6
Textilreiniger	0,0	0,0	0,0	0,4	99,4	0,3
Gemischt besetzte Handwerkzweige	43,7	0,8	0,6	4,3	35,9	14,7
Gebäudereiniger	0,1	2,3	1,5	1,9	92,9	1,3
Fleischer	83,6	0,0	0,0	0,0	1,8	14,6
Augenoptiker	38,1	0,1	0,5	5,2	21,4	34,7
Zahntechniker	93,6	0,0	0,0	3,0	1,7	1,7
Hörgeräteakustiker	10,8	0,0	0,0	37,6	7,5	44,1
Orthopädienschuhmacher	69,3	0,0	0,9	1,8	2,3	25,7
Orthopädietechniker	36,5	0,0	0,0	9,0	16,1	38,3
Uhrmacher	8,8	0,0	0,0	32,3	3,1	55,8
Überwiegend von Männern besetzte Zweige	13,5	8,1	11,4	25,7	13,6	27,6
Raumausstatter	13,9	8,2	20,1	19,8	18,2	19,7
Elektromaschinenbauer	10,2	0,0	0,1	50,0	19,6	20,0
Informationstechniker	2,0	10,7	0,2	29,0	4,6	53,5
Schilder- und Lichtreklamehersteller	46,0	0,7	2,4	13,2	27,3	10,3
Glaser	18,2	11,7	12,8	40,2	7,4	9,7
Schuhmacher	14,5	0,9	0,7	25,0	9,8	49,2
Männerdominierte Handwerkzweige	15,1	24,0	21,7	21,0	9,2	9,0
Maurer und Betonbauer	3,7	63,4	21,9	6,7	3,0	1,3
Zimmerer	13,1	41,9	30,9	8,0	4,0	2,2
Dachdecker	1,4	23,6	50,4	20,6	3,5	0,6
Straßenbauer	3,1	74,7	6,2	6,6	8,2	1,2
Gerüstbauer	1,1	10,3	17,4	15,7	55,6	0,0
Maler und Lackierer	0,9	19,3	48,4	16,6	12,6	2,1
Klempner	16,6	21,9	26,9	18,6	5,3	10,7
Installateur und Heizungsbauer	4,7	26,2	29,9	31,2	5,5	2,6
Elektrotechniker	12,6	29,3	14,6	26,6	9,8	7,1
Tischler	60,5	5,9	8,5	10,7	5,3	9,1
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	2,0	30,4	43,2	13,1	5,6	5,8
Stuckateure	0,9	43,6	39,6	9,5	5,0	1,4
Feinwerkmechaniker	65,7	1,3	0,7	12,0	12,7	7,5
Landmaschinenmechaniker	4,9	9,4	4,9	31,3	9,0	40,6
Kälteanlagenbauer	8,8	9,4	2,7	37,8	32,5	8,8
Metallbauer	48,6	13,8	7,3	16,9	8,5	4,9
Karosserie- und Fahrzeugbauer	35,9	6,4	0,1	42,9	7,4	7,1
Kraffahrzeugtechniker	0,6	0,1	0,2	42,4	19,3	37,4

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Tabelle A 13: Verteilung der Frauen nach Arbeitskräftegruppen und Handwerkszweigen (2013)

Gruppen / Handwerkszweige	Verteilung der Frauen nach Arbeitskräftegruppen (in %)							Summe
	Meister	Gesellen, technische Fachkräfte	Kauf- männische Fachkräfte	Akademi- ker/-innen	Lehrlinge	Angelernte Kräfte	Sonstige	
Frauendominierte Handwerkzweige	22,6	55,4	1,7	3,6	4,8	2,8	9,1	100,0
Friseurin	29,3	59,2	1,5	0,2	6,8	1,3	1,7	100,0
Maßschneiderin	35,1	31,7	1,3	13,4	7,3	6,7	4,6	100,0
Kosmetikerin	8,8	49,8	2,3	9,4	0,9	5,4	23,6	100,0
Überwiegend von Frauen besetzte Zweige	5,3	35,7	9,2	1,5	8,8	30,9	8,7	100,0
Bäckerin	1,4	37,2	10,5	1,2	8,0	34,1	7,4	100,0
Konditorin	6,8	34,6	10,7	0,6	9,3	27,5	10,5	100,0
Fotografin	17,2	39,8	6,7	3,1	13,7	7,5	12,1	100,0
Textilreinigerin	2,8	14,4	2,6	0,7	0,7	71,9	6,8	100,0
Gemischt besetzte Handwerkzweige	5,1	27,8	12,8	1,0	4,9	41,0	7,3	100,0
Gebäudereinigerin	0,3	1,7	2,9	0,8	0,2	87,9	6,3	100,0
Fleischerin	0,7	39,1	14,8	0,5	3,2	32,1	9,7	100,0
Augenoptikerin	18,3	53,4	7,8	1,2	10,5	6,0	2,9	100,0
Zahnärztin	6,7	47,8	12,9	1,8	9,9	11,6	9,4	100,0
Hörgeräteakustikerin	13,6	21,9	23,2	0,0	11,2	22,0	8,0	100,0
Orthopädienschuhmacherin	2,2	26,1	46,7	0,9	6,8	6,0	11,3	100,0
Orthopädietechnikerin	0,8	18,8	47,6	1,6	6,0	17,4	7,9	100,0
Uhrmacherin	13,4	13,8	43,0	3,0	8,2	11,4	7,2	100,0
Überwiegend von Männern besetzte Zweige	3,8	22,6	40,4	5,0	5,1	11,9	11,3	100,0
Raumausstatterin	4,5	30,1	28,2	7,4	4,2	11,6	14,0	100,0
Elektromaschinenbauerin	0,4	22,6	54,4	2,8	6,5	7,8	5,3	100,0
Informationstechnikerin	0,5	4,0	64,3	3,9	5,8	11,5	10,0	100,0
Schilder- und Lichtreklameherstellerin	7,9	28,7	22,1	6,5	8,3	20,0	6,5	100,0
Glaserin	3,5	15,3	53,5	0,0	6,6	10,5	10,7	100,0
Schuhmacherin	10,2	52,6	17,5	0,0	1,1	13,1	5,5	100,0
Männerdominierte Handwerkzweige	2,3	8,5	62,5	4,4	4,9	9,1	8,3	100,0
Maurer und Betonbauerin	1,3	6,7	64,7	9,4	5,5	4,9	7,4	100,0
Zimmererin	2,3	6,7	67,7	3,6	2,8	8,1	8,7	100,0
Dachdeckerin	5,4	3,1	69,7	3,3	2,7	6,8	9,0	100,0
Straßenbauerin	0,6	7,1	64,9	8,0	3,6	7,4	8,4	100,0
Gerüstbauerin	0,0	5,5	66,6	9,2	0,7	7,0	11,0	100,0
Maler und Lackiererin	8,9	15,3	51,9	2,1	9,3	3,8	8,9	100,0
Klempnerin	1,4	0,8	68,8	2,7	6,6	10,9	8,8	100,0
Installateurin und Heizungsbauerin	1,8	5,6	68,0	4,6	3,7	9,9	6,4	100,0
Elektrotechnikerin	1,1	16,3	59,7	3,4	3,3	9,2	7,1	100,0
Tischlerin	3,0	12,7	50,0	3,4	6,7	16,7	7,5	100,0
Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin	0,3	2,7	70,5	2,5	2,6	10,7	10,7	100,0
Stuckateurin	4,6	0,0	75,6	4,0	0,9	7,5	7,4	100,0
Feinwerkmechanikerin	0,4	12,2	51,7	6,3	4,9	17,7	6,8	100,0
Landmaschinenmechanikerin	0,6	12,4	64,8	9,0	2,5	5,3	5,2	100,0
Kälteanlagenbauerin	0,0	0,6	76,4	4,2	4,1	6,9	7,8	100,0
Metallbauerin	1,0	8,7	60,5	6,0	4,6	8,6	10,7	100,0
Karosserie- und Fahrzeugbauerin	0,0	7,0	72,1	2,9	2,1	6,2	9,6	100,0
Kraftfahrzeugtechnikerin	1,0	3,9	65,9	3,7	7,2	8,7	9,6	100,0

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2013, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Tabelle A 14: Entwicklung der Zahl bestandener Meister- und Meisterinnenprüfungen im Handwerk (1991-2013)

Bestandene Meisterinnen- und Meisterprüfungen						
Jahr	insgesamt	von Männern	von Frauen	Frauenanteil	von Frauen im Friseur-gewerbe	Anteil des Friseur-gewerbes
1991	45.644	40.633	5.011	11,00%		
1992	44.433	39.547	4.886	11,00%		
1993	45.000	40.169	4.831	10,70%		
1994	45.306	40.522	4.784	10,60%		
1995	42.808	38.114	4.694	11,00%		
1996	40.783	36.258	4.525	11,10%		
1997	38.358	33.742	4.616	12,00%		
1998	36.842	32.356	4.486	12,20%		
1999	33.528	29.495	4.033	12,00%		
2000	28.795	24.870	3.925	13,60%		
2001	27.926	24.227	3.699	13,20%		
2002	26.673	22.823	3.850	14,40%		
2003	26.509	22.403	4.106	15,50%		
2004	23.743	20.058	3.685	15,50%		
2005	22.000	18.214	3.786	17,20%	2.314	61,10%
2006	21.733	17.627	4.106	18,90%	2.667	65,00%
2007	21.366	17.037	4.329	20,30%	2.822	65,20%
2008	21.493	17.178	4.315	20,10%	2.941	68,20%
2009	22.169	17.810	4.359	19,70%	2.865	65,70%
2010	23.231	18.520	4.711	20,30%	3.061	65,00%
2011	22.999	18.581	4.418	19,20%	2.772	62,70%
2012	22.929	18.464	4.465	19,50%	2.701	60,50%
2013	23.153	18.914	4.239	18,30%	2.471	58,30%

ifh Göttingen

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle A 15: Anteil weibliche Gründerpersonen im niedersächsischen Handwerk nach ausgewählten Gewerken 2003 bis 2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bäcker	17,1%	28,8%	28,4%	26,8%	16,3%	17,5%	20,5%	19,0%	11,9%	22,7%	18,2%
Dachdecker	9,5%	8,3%	5,8%	10,5%	3,4%	6,1%	3,4%	5,1%	7,4%	3,8%	12,9%
Elektrotechniker	3,7%	5,5%	5,9%	6,1%	3,5%	6,8%	2,9%	2,3%	3,1%	4,2%	1,1%
Feinwerk- mechaniker	0,0%	0,0%	9,1%	6,9%	6,1%	1,9%	6,3%	5,8%	2,2%	2,9%	12,5%
Fleischer	10,7%	12,5%	19,2%	14,1%	8,5%	18,5%	10,5%	10,3%	18,9%	16,7%	12,5%
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	5,0%	2,3%	3,0%	3,5%	4,0%	4,4%	4,5%	3,9%	4,4%	3,1%	2,5%
Friseure	80,0%	77,0%	78,3%	78,0%	73,4%	72,3%	70,3%	75,6%	75,1%	71,9%	67,6%
Gebäudereiniger	16,7%	24,4%	29,4%	35,1%	43,7%	41,2%	40,4%	39,2%	37,3%	45,2%	42,2%
Installateur und Heizungsbauer	7,3%	7,8%	6,3%	5,6%	6,3%	6,9%	7,7%	3,3%	6,0%	4,9%	3,9%
Kfz-Techniker	7,9%	8,6%	8,1%	6,3%	7,4%	4,1%	5,1%	8,1%	6,8%	9,1%	6,1%
Kosmetiker	89,8%	92,8%	94,3%	81,5%	90,0%	91,3%	88,5%	90,1%	85,1%	91,5%	90,2%
Maler und Lackierer	9,3%	10,6%	9,6%	8,5%	10,5%	8,7%	13,9%	11,5%	9,4%	10,2%	13,9%
Metallbauer	7,6%	3,3%	6,9%	11,7%	6,5%	3,2%	11,4%	8,1%	10,3%	8,7%	7,0%
Raumausstatter	22,9%	17,1%	15,0%	10,5%	9,6%	11,3%	11,6%	8,6%	11,1%	7,3%	8,9%
Tischler	5,7%	4,7%	6,4%	2,8%	9,7%	6,2%	5,4%	3,8%	5,4%	6,7%	8,8%
Zimmerer	3,9%	5,3%	3,0%	3,3%	0,8%	7,9%	3,6%	5,3%	5,8%	7,0%	3,0%

ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

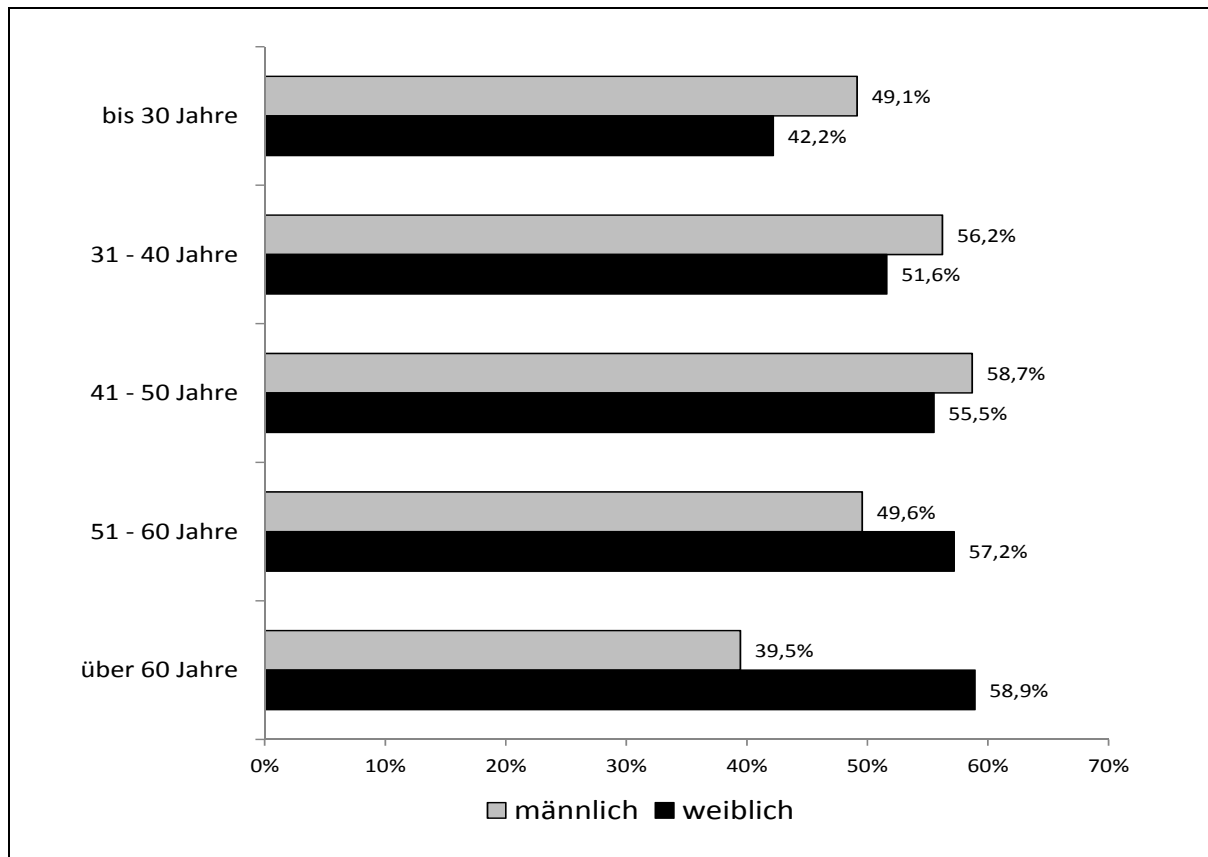
Tabelle A 16: Frauenquote nach Alter der Gründerperson 2003 bis 2013

	Jahre				
	bis 30	31-40	41-50	51-60	über 60
2003	39,3%	29,2%	24,9%	23,4%	22,6%
2004	30,2%	24,2%	23,0%	20,0%	25,8%
2005	29,6%	23,5%	22,5%	23,1%	18,9%
2006	29,7%	23,4%	22,0%	24,6%	20,3%
2007	31,5%	25,2%	22,9%	23,1%	24,2%
2008	33,5%	26,2%	26,9%	24,6%	24,0%
2009	34,5%	26,5%	24,7%	26,8%	33,3%
2010	29,9%	25,5%	26,2%	24,6%	23,4%
2011	32,4%	26,3%	28,3%	23,8%	19,2%
2012	32,0%	26,4%	29,4%	29,5%	21,5%
2013	31,0%	26,0%	29,1%	24,4%	27,5%

ifh Göttingen

Quellen: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2013

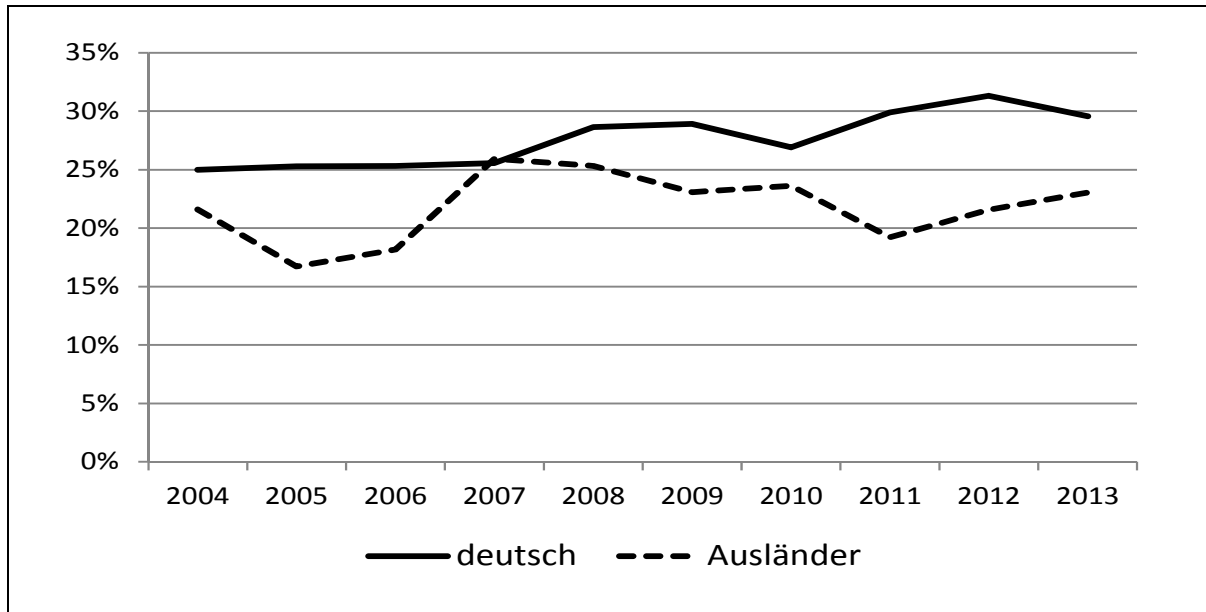
Abb. A 1: Überlebensrate der Handwerksbetriebe nach 5 Jahren nach Altersklassen und Geschlecht der Gründerpersonen (Gründungsjahrgang 2007)



ifh Göttingen

Quelle: Müller, K. (2014), S. 83

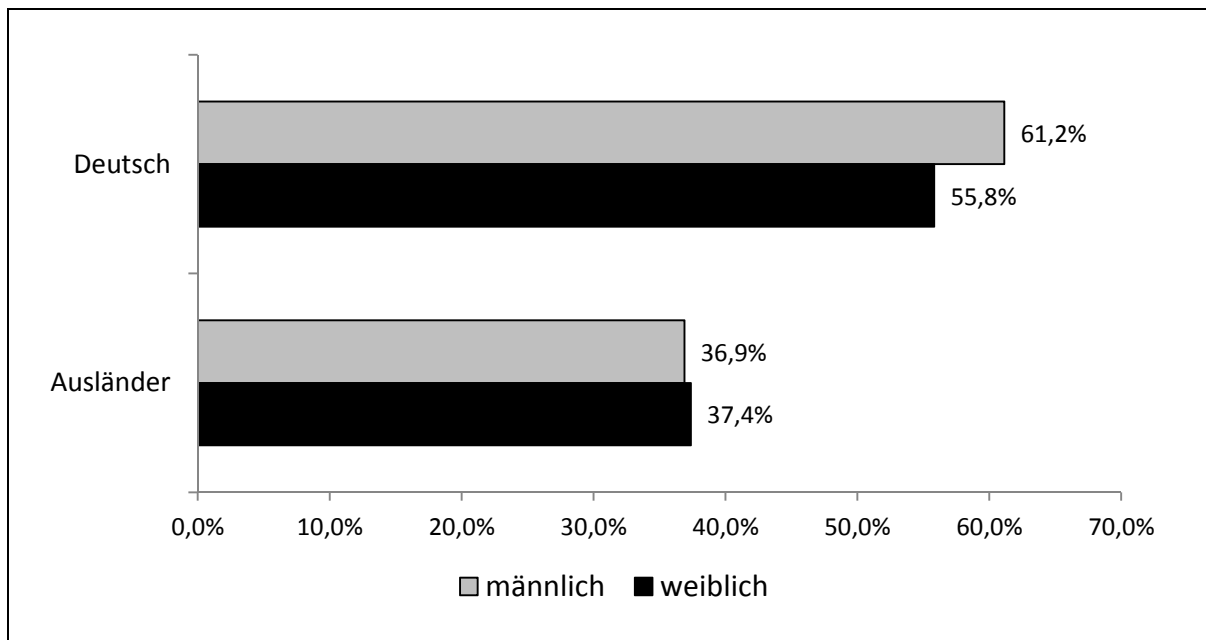
Abb. A 2: Anteil Frauenquote nach Gründerpersonen nach Deutschen und Ausländern 2003 bis 2013



ifh Göttingen

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014

Abb. A 3: Überlebensrate der Handwerksbetriebe nach 5 Jahren nach Nationalität und Geschlecht der Gründerperson (Gründungsjahrgang 2007)



ifh Göttingen

Quelle: verschiedene Handwerkskammern: Auswertung Zugänge Handwerkskammerverzeichnisse 2001 - 2007

Tabelle A 17: Frauenanteil Inhabende nach Beschäftigtengrößenklassen 1994

Beschäftigte	Tätige Inhaber und Mitinhaber	dar. Weiblich	Frauenanteil
1 bis 4	251.816	38.298	15,2%
5 bis 9	127.145	13.709	10,8%
10 und mehr	73.073	5.226	7,2%
Gesamt	452.034	57.233	12,7%

ifh Göttingen

ohne handwerksähnliches Gewerbe

Quellen: Statistisches Bundesamt 1996: Handwerkszählung 1994/5

Tabelle A 18: Unterstützungsleistungen für Gründerpersonen nach Geschlecht 2010

	Gesamt %	Männer	Frauen
Welche Hilfen haben Sie bei der Gründung/Übernahme in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen möglich)			
<i>n =</i>	845	606	235
Finanzielle Hilfen	55,9%	55,9%	55,3%
Beratungsangebote	62,1%	63,2%	60,0%
Informationsmaterial	53,3%	54,6%	48,9%
Existenzgründerlehrgänge, Infoveranstaltungen	38,2%	36,8%	42,1%
Internetangebote	18,7%	18,8%	18,3%
Nachfolgebörsen	3,8%	3,6%	3,8%
sonstige	7,7%	7,8%	7,7%
Wessen Beratungsangebote haben Sie in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen möglich)			
<i>n =</i>	946		
Handwerkskammer	54,7%	56,6%	49,6%
IHK	14,0%	14,4%	13,0%
One-Stop-Shop	1,1%	1,3%	0,4%
freie Betriebsberater	13,2%	14,1%	11,1%
Steuerberater, Wirtschaftsprüfer	61,4%	64,4%	54,2%
Rechtsanwalt, Notar	10,1%	11,3%	7,3%
Kreditinstitut	23,6%	24,4%	21,4%
befreundetes Unternehmen	26,7%	28,7%	21,4%
sonstige	12,9%	10,6%	19,1%
Ist Ihnen eine der folgenden öffentlichen Finanzierungshilfen bekannt?			
<i>n =</i>	1109		
ja	79,4%	79,6%	79,1%
nein	20,6%	20,4%	20,9%
wenn ja, welche? (Mehrfachnennungen möglich)			
Gründungszuschuss	68,5%	67,9%	70,3%
Einstiegsgeld	12,4%	12,5%	12,1%
ERP Kapital für Gründer	9,8%	11,5%	5,2%
KfW StartGeld	28,6%	29,9%	25,2%
KfW Unternehmerkredit	32,4%	34,0%	27,5%
Bürgschaften	16,6%	16,4%	17,0%
Wenn Sie keine öffentlichen Finanzierungshilfen in Anspruch genommen haben, warum nicht? (Mehrfachnennungen möglich)			
<i>n =</i>	648		
nicht bekannt	31,3%	31,8%	30,5%
bekannt, brauche ich aber nicht beantragt und abgelehnt	38,1%	38,8%	36,2%
Konditionen nicht attraktiv genug	9,6%	9,7%	9,2%
kein Hausbank gefunden	7,6%	8,5%	5,2%
kein Hausbank gefunden	5,2%	5,7%	4,0%
vom Kreditinstitut nicht empfohlen	4,5%	5,3%	2,3%
gegründeter Betrieb ist nicht förderfähig	7,7%	7,4%	8,6%
sonstige	15,0%	13,3%	19,0%

ifh Göttingen

Quelle: Existenzgründungsbefragung 2010 im Handwerk

Tabelle A 19: Zahl der Selbstständigen nach Geschlecht 1991 bis 2012 (in 1.000)

	zusammen	männlich	weiblich	Frauen- quote
1991	3.036	2.251	785	25,9%
1992	3.084	2.289	795	25,8%
1993	3.165	2.334	831	26,3%
1994	3.279	2.413	866	26,4%
1995	3.332	2.446	886	26,6%
1996	3.405	2.482	923	27,1%
1997	3.521	2.552	969	27,5%
1998	3.589	2.596	993	27,7%
1999	3.585	2.586	999	27,9%
2000	3.637	2.619	1.018	28,0%
2001	3.622	2.602	1.020	28,2%
2002	3.646	2.611	1.035	28,4%
2003	3.737	2.663	1.074	28,7%
2004	3.839	2.718	1.121	29,2%
2005	4.083	2.853	1.230	30,1%
2006	4.138	2.873	1.265	30,6%
2007	4.167	2.877	1.290	31,0%
2008	4.149	2.862	1.287	31,0%
2009	4.221	2.908	1.313	31,1%
2010	4.263	2.920	1.343	31,5%
2011	4.410	3.013	1.397	31,7%
2012	4.424	3.029	1.395	31,5%

ifh Göttingen

Quellen: Buddensieck, M. u.a. (2013), Petermann, S. und Piorkowsky, M-B. (2013)

Tabelle A 20: Zahl der gesamten und der weiblichen Selbstständigen nach Haupt-, Zu- und Nebenerwerb 1991 (1996) bis 2012 (in 1.000)

	Haupterwerb		Zuerwerb		Nebenerwerb	
	zusammen	weiblich	zusammen	weiblich	zusammen	weiblich
1991	2.717	576	319	209		
1992	2.764	592	320	203		
1993	2.827	619	338	212		
1994	2.935	637	344	229		
1995	2.960	650	372	236		
1996	3.009	671	396	252	385	95
1997	3.094	697	427	272	395	98
1998	3.147	710	442	283	406	110
1999	3.144	719	441	280	405	107
2000	3.182	736	455	282	399	109
2001	3.174	730	448	290	406	117
2002	3.176	733	470	302	392	116
2003	3.236	761	501	313	435	135
2004	3.303	789	536	332	413	129
2005	3.452	829	631	400	514	166
2006	3.360	787	777	478	541	179
2007	3.361	785	806	505	581	196
2008	3.414	819	735	468	546	189
2009	3.393	802	827	511	567	206
2010	3.433	827	830	517	551	199
2011	3.488	846	922	551	721	266
2012	3.475	836	949	559	727	271

ifh Göttingen

Quellen: Buddensieck, M. u.a. (2013), Petermann, S. und Piorkowsky, M-B. (2013)

Tabelle A 21: Zahl der Selbstständigen mit und ohne Beschäftigte nach Geschlecht 1991 bis 2011 (in 1.000)

	ohne Beschäftigte			mit Beschäftigten		
	zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich
1991	1.385	952	433	1.651	1.299	352
1992	1.375	941	434	1.709	1.348	361
1993	1.408	955	453	1.757	1.379	378
1994	1.442	983	459	1.837	1.430	407
1995	1.513	1.022	491	1.819	1.424	395
1996	1.640	1.104	536	1.765	1.378	387
1997	1.751	1.169	582	1.770	1.383	387
1998	1.787	1.197	590	1.802	1.399	403
1999	1.782	1.189	593	1.803	1.397	406
2000	1.840	1.235	605	1.797	1.384	413
2001	1.819	1.220	599	1.803	1.382	421
2002	1.856	1.240	616	1.790	1.371	419
2003	1.957	1.297	660	1.779	1.365	414
2004	2.071	1.370	701	1.768	1.347	421
2005	2.294	1.495	799	1.790	1.359	431
2006	2.321	1.495	826	1.816	1.377	439
2007	2.326	1.472	854	1.841	1.405	436
2008	2.309	1.461	848	1.840	1.401	439
2009	2.360	1.496	864	1.861	1.412	449
2010	2.385	1.501	884	1.878	1.419	459
2011	2.517	1.579	938	1.893	1.435	458

ifh Göttingen

Quelle: Buddensieck, M. u.a. (2013)

Tabelle A 22: Monatliches Nettoeinkommen in Euro (Vollerwerbstätige) nach Geschlecht 2012

Euro	Insgesamt Männer Frauen			Insgesamt Männer Frauen		
	Anzahl in 1.000			Anteil in %		
unter 300	143	48	94	3,8	1,9	7,6
300 bis 500	151	53	99	4,0	2,1	8,0
500 bis 700	170	75	96	4,5	2,9	7,7
700 bis 900	202	107	96	5,3	4,2	7,7
900 bis 1.100	317	177	140	8,4	6,9	11,3
1.100 bis 1.300	273	165	107	7,2	6,5	8,6
1.300 bis 1.500	282	184	98	7,4	7,2	7,9
1.500 bis 2.000	561	387	174	14,8	15,2	14,0
2.000 und mehr	1.693	1.356	338	44,6	53,1	27,2
insgesamt	3.792	2.552	1.242	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Brink, S. u.a. (2014), S.17

Tabelle A 23: Selbstständige nach Geschlecht und Nationalität mit und ohne Beschäftigten 2011

	gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
Deutsche	3957	2697	1260	31,8%
Ausländer	453	316	137	30,2%
gesamt	4410	3013	1397	31,7%
davon ohne Beschäftigte				
Deutsche	2223	1384	840	37,8%
Ausländer	294	195	99	33,7%
gesamt	2517	1579	939	37,3%
davon mit Beschäftigten				
Deutsche	1734	1314	420	24,2%
Ausländer	159	121	38	23,9%
gesamt	1893	1435	458	24,2%

ifh Göttingen

Quelle: Buddensieck, M. u.a. (2013), S. 67

8.3 Mitglieder des begleitenden Arbeitskreises

Klaus, Cornelia	GründerinnenConsult - hannoverimpuls GmbH
Kluth, Heidi	Bundesverband UnternehmerFrauen im Handwerk
Langanke, Ina	Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“
Lettmann, Elke	Bundesagentur für Arbeit
Mikus, Katja	Handwerkskammer Hannover
Recker, Gabriele	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Reiss-Riechmann, Marie-Luise	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Riggers, Marita	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Sander, Dr. Hildegard	Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen
Sandtvos, Ute	Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen
Schwiegershausen, Ute	Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen e.V.
Stolze, Yvonne	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Taranczewski, Katja	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Taubner, Anja	Bundesagentur für Arbeit
Völkers, Christina	Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade

9 Literatur

- Abel-Koch, J. (2014): Gründerinnen holen auf - Selbstständigkeit als Weg in die Erwerbstätigkeit. KfW Economic Research Nr. 71, S. 1-4.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld.
- Bechara, P. (2012): Gender segregation and gender wage differences during the early labour market career. Essen: Ruhr economic papers Nr. 352. doi: 0.4419/86788406.
- Beicht, U. u. a. (2009): Viel Licht - aber auch Schatten, Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/09. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf. Letzter Zugriff am 12.02.2015.
- Beicht, U. und Krewerth, A. (2009): Qualität der betrieblichen Ausbildung im Urteil von Auszubildenden und Berufsbildungsfachleuten. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 5(2009), 9-13.
- Beicht, U. und Walden, G. (2012): Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108 (4), S. 494-510.
- Beicht, U. und Walden, G. (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss - Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011, BIBB Report, Heft 21.
- Beicht, U. und Walden, G. (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: BIBB-Report 4/2014.
- BIBB (2015): Mehr als ein Drittel aller neuen Ausbildungsverträge in nur zehn Berufen. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2014; http://www.bibb.de/dokumente/pdf/PM_Ranglisten_Berufe_2014_final.pdf, letzter Zugriff am 18.02.2015
- BIBB (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Brink, S. u. a. (2014): Gender, Innovation und Unternehmensentwicklung, IfM-Materialien Nr. 228, Bonn.

- 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.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (1989): Qualifikation und Berufsverlauf 1985/86. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA1790 Datenfile Version 1.0.0, doi:10.4232/1.1790.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (1995): Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1991/92 (Qualifikation und Berufsverlauf). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA2565 Datenfile Version 1.0.0, doi:10.4232/1.2565.
- Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (1983): Qualifikation und Berufsverlauf 1979. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA1243 Datenfile Version 1.0.0, doi:10.4232/1.1243.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung [BiB] (2015): Altersspezifische Geburtenziffer. http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/A/altersspezifische_geburtenziffer.html, letzter Zugriff am 13.02.2015.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (Hrsg.) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden - neue Ansätze und Lösungsstrategien. Bielefeld.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie [BMWi] (Hrsg.) (2012): Fachkräfte sichern. Engpassanalyse. München.
- Busch, A. (2013). Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden.
- Dietrich, I. und Fritzsche, B. (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012, IAB-Regional 2/2014.
- Dostal, W. und Jansen, R. (2002): Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. 20 Jahre BiBB/IAB-Erhebungen, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35(2), S. 232-253.
- Eisenmenger, M. u. a. (2014): Erwerbstätigkeit in Deutschland - Ergebnisse des Zensus 2011, Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden.
- Ernst, V. und Pevacek, G. (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012, http://www.hannover.ihk.de/fileadmin/data/Dokumente/Themen/Aus-_und_Weiterbildung/Ausbildung/121031_Verbleib_von_Auszubildenden_nach_vorzeitiger_Vertragsl%C3%B6sung.pdf, letzter Zugriff am 16.02.2015.

- Feuerhake, J. (2012): Handwerkszählung 2008, in: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik - Jahrgang 2012, Heft 1, Seite 51-62.
- Friedrich, M. (2004): BIBB-Schulabgängerbefragung 2004, suf_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2005): BIBB-Schulabgängerbefragung 2005, suf_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2006): BIBB-Schulabgängerbefragung 2006; suf_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln, Deutschland (Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2008): BIBB-Schulabgängerbefragung 2008, suf_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2009): Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld.
- Friedrich, M. (2010): BIBB-Schulabgängerbefragung 2010, suf_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2013): BIBB-Schulabgängerbefragung 2012, suf_1.1, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Glasl, M. (2003): Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung (Handwerkswirtschaftliche Reihe Band 116), hrsg. v. Ludwig-Fröhler-Institut Abteilung für Handwerkswirtschaft, München.
- Glasl, M. (2005): Frauen als wichtigstes Arbeitskräfte-Potenzial im Handwerk, in: Bertelsmann Stiftung und Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Strategien für ein zukunftsfähiges Handwerk - Führung mit Perspektive: im Betrieb - am Markt - in der Gesellschaft, Gütersloh, S. 88-92.
- Greilinger, A. (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben, München.
- Hall, A. u. a. (2014): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 - Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_3.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.12.1.1.30.

- Hall, A. und Beermann, B. (2011): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 - Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA4820 Datenfile Version 1.0.1, doi:10.4232/1.11072.
- Handwerkskammer Düsseldorf (2014): Handwerk in Zahlen 2014, Information/Dokumentation 3/2014, Düsseldorf.
- Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht, 09/2014.
- Haverkamp, K. (2014): Intern und extern rekrutierte Fachkräfte im Handwerk: Verwertung beruflicher Qualifikationen und Einkommen im Vergleich, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2/2014, S. 51-55.
- Haverkamp, K. u. a. (2009): Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Band 79, Duderstadt.
- Henniges, H. v. (1994): Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 182, Nürnberg.
- Hieber, H. (2009): Ausbildung zum Handwerker: Die Handwerker- und Kunstgewerbeschule und die Mädchengewerbeschule in Dortmund (1880-1933), in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): 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.
- Hofmann, V. (2009): Frauen in handwerklich orientierten Textilberufen - Geschlechterspezifische Segmentierung?, in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): 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. u. a. (2009): 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. u. a. (2009): Karriere mit Lehre - Frauen im Handwerk in Westfalen-Lippe (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 25), hrsg. v. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen.

- Ingendahl, G. (2009): „(...) und also ihr das Handwerk fortzusetzen vergönnet seyn.“ Witwenbetriebe in Handwerksordnungen am Beginn der Moderne, in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): 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.47-58.
- Jansen, R. und Dostal, W. (2014): Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99 (Qualifikation und Berufsverlauf). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA3379 Datenfile Version 1.0.1, doi:10.4232/1.11887.
- Jaudas, J. u. a. (2004): Handwerk - nicht mehr Ausbilder der Nation? Übergangsprobleme von der handwerklichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem, München.
- KMK (2013): Dokumentation 200: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 - 2025; http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dokumentation_Nr._200_web.pdf, letzter Zugriff am 03.12.2014.
- Krewerth, A. u. a. (2011): BIBB-Studie Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden 2008. suf_1.1; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/304.08.1.1.11
- Kruse, A. u. a. (Hrsg.) (2009): Gründerinnen im Handwerk - Analyse von Strukturen und Potenzialen von Existenzgründungen durch Frauen im Handwerk (Modellprojekt - Langfassung), Bielefeld.
- Kruse, A. u. a. (Hrsg.) (2009): Gründerinnen im Handwerk. Analyse, Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für Multiplikatorinnen im Handwerk, Bielefeld.
- Kucera, G. (1997): Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk - unter besonderer Berücksichtigung der Frauen, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.) (1997): Der Faktor Humankapital im Handwerk (Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 1996), Duderstadt, S.35-75.
- Kunert, C. und Puhmann, A. (Hrsg.) (2014): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung, Bielefeld.
- Kunze, A. (2005): The evolution of the gender wage gap. In: Labour Economics, Vol. 12, Heft 1, S. 73-97.
- Lehmann, S. und Müller, K. (2012): Zukunftspläne von Meistern und Betriebswirten des Handwerks, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 87, Duderstadt.

- Maier, T. u. a. (2011): Längerfristige Entwicklung der dualen Ausbildung. Eine Projektion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2020. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2011.
- Metzger, G. (2014): KfW-Gründungsmonitor 2014. Gründungstätigkeit wiederbelebt - Impuls aus dem Nebenerwerb. KfW Economic Research, S. 1-9.
- 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. (1997): Generationswechsel im Handwerk. Eine Untersuchung über das niedersächsische Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 50, Göttingen.
- Müller, K. (2008): Existenzgründungen mit Meisterbrief - Auswertung der Handwerksstatistik, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Heft Nr. 59, Göttingen.
- Müller, K. (2011): Rückgang des Identitätsbewußtseins im Handwerk. Konsequenzen aus einer Lockerung der Zugangsvoraussetzungen. In: Cramer, G. und Müller, K. (Hrsg): Quo vadis Handwerk? Identität des Handwerks im Wandel. Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Band 82, Duderstadt, S. 103-140.
- Müller, K. (2012): Analyse der Handwerkszählung 2008, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 85, Duderstadt.
- Müller, K. (2013): Strukturentwicklungen im Handwerk. In: Wirtschaftsdienst - Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 93 (9), S. 636-642.
- Müller, K. (2014): Stabilität und Ausbildungsbereitschaft von Existenzgründungen im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 94, Duderstadt.
- Müller, K. u. a. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 83, Duderstadt.
- Müller, K. und Vogt, N. (2014): Soloselbstständigkeit im Handwerk. Anzahl, Bedeutung und Merkmale der ein-Personen-Unternehmen, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 95, Duderstadt.
- NEXUS Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung (Hrsg.) (2000): Auswahl- und Einstellkriterien von Auszubildenden und Gesellen/innen in Handwerksbetrieben - Eine empirische Studie unter Handwerksmeistern/innen, Berlin.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (1997): Statistische Berichte Niedersachsen Handwerkszählung 1995 - Handwerksunternehmen, Beschäftigte und Umsatz 1995, Hannover.

- Niefert, M. und Gottschalk, S. (2013): Gründerinnen auf dem Vormarsch? Die Entwicklung der Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen, ZEW Discussion Paper, Heft 13-085, S. 1-35.
- Notz, H. und Tomuschat, C. (2009): Frauen im Bauhauptgewerbe: Zwischen Beschäftigungsverbot und Anerkennung, in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): 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. u. a. (2009): 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.
- 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 11.12.2014.
- Pfeiffer, F. (1997): Die Alterung des Ausbildungswissens nach der Handwerkslehre, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Der Faktor Humankapital im Handwerk, Duderstadt, S. 75-107.
- Rohrbach-Schmidt, D. und Hall, A. (2013): BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, BiBB-FDZ Daten- und Methodenberichte, Nr. 1/2013, Version 2.0, Bonn.
- Rudolph, A. (2000): Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen (Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand, Heft 3), Essen.
- RWI (2012): Analyse der Ergebnisse der Unternehmensregisterauswertung Handwerk 2008. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Essen.
- Scholz, J. (2013): Krise des korporatistischen Arrangements und gewerkschaftliche Revitalisierungsansätze im Handwerk, in: Schmalz, S. u. Dörre, K. (Hrsg.), Comeback der Gewerkschaften? Neue Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M., S. 199-212.
- Schöngen, K. (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen - schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 25, Nürnberg, http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv2503_5.pdf, letzter Zugriff am 05.06.2014.

- Schönwetter, S. u. a. (2014). Die Entwicklung der beruflichen Segregation in Berlin und Brandenburg: Eine Analyse anhand von Berufsordnungen. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2014, S. 1-46.
- Statistisches Bundesamt (1996): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus), Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt (2011): Produzierendes Gewerbe. Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk. Berichtsjahr 2008 (Fachserie 4 Reihe 7.2), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt - Deutschland und Europa. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thema-tisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile , letzter Zugriff am 11.12.2014.
- Statistisches Bundesamt (2014a): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales - Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014b): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Berichtsjahr 2011 (Fachserie 4, Reihe 7.2), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015): Ergebnis der Abfrage bei der Datenbank Genesis Online, Ergebnis Nr. 122111-0001, letzter Zugriff am 20.02.2015.
- Thomä, J. (2010): Die Konjunkturabhängigkeit des Handwerks - am Beispiel der Wirtschaftskrise 2008/2009, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 64.
- Thomä, J. (2014): Fachkräftemangel im Handwerk? - eine Spurensuche, in: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 8/2014, S. 590-598.
- Töpfer, M. und 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.
- Troltsch, K. u. a. (2010): Angebots- und nachfragebezogene Einflussfaktoren des regionalen Ausbildungsplatzangebots. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 39, Heft 6, S. 15-19.
- Uhly, A. u. a. (2009): Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der Berufsbildungsstatistik zum 31.12.“ und der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“ http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf, letzter Zugriff am 09.02.2015.

- Uhly, A. und Gericke, N. (2012): Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI), http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf, letzter Zugriff am 14.02.2015.
- Vodafone Stiftung Deutschland (2014): Schule und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Düsseldorf.
- Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung - Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42, S. 170-181.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.) (2002): Frauen im Handwerk - Potenziale nutzen - Chancen verbessern, Berlin.
- 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.