

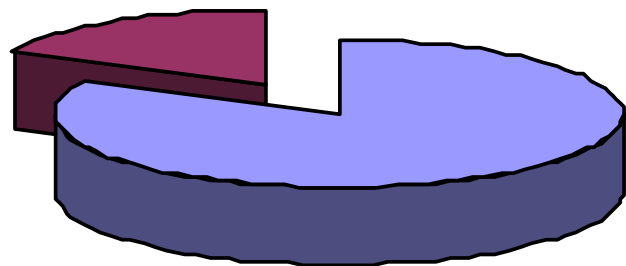
Bernhard Zoch

**DHI**

## **Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im deutschen Handwerk**

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung von  
Handwerksbetrieben aus zehn Kammerbezirken

Familien-  
angehörige  
14%



Mitarbeiter  
86%

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**2010**

## **Ludwig-Fröhler-Institut**

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI)

Gefördert durch:



sowie den  
Wirtschaftsministerien  
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## **Vorwort**

Die vorliegende Studie entstand im Rahmen eines vom Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk e. V. (UFH) in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts über die Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im Handwerk.

Angesichts der Tatsache, dass wissenschaftliche Erkenntnisse über die mittätigen Familienangehörigen in Handwerksbetrieben rar sind, schließt die vorliegende Studie unter Anwendung statistischer Forschungsmethoden eine Forschungslücke.

Im Rahmen des Projekts erfolgte im März 2010 eine schriftliche Befragung von 10.000 Handwerksbetrieben in 10 Handwerkskammerbezirken aus dem gesamten Bundesgebiet. Der zugrunde liegende Fragebogen wurde von Mitarbeitern des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, dem Vorstand des Bundesverbands Unternehmerfrauen im Handwerk e. V. sowie dem Ludwig-Fröhler-Institut gemeinsam erarbeitet. Neben der inhaltlichen Mitarbeit am Fragebogen hat der Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk im Vorfeld wesentlich zum Zustandekommen der vorliegenden Arbeit mit tatkräftiger Unterstützung beigetragen. Nicht zuletzt ist es den teilnehmenden Handwerkskammern zu verdanken, dass die Studie in dieser Breite erstellt werden konnte.

Allen Beteiligten sei auf diesem Weg für ihre Kooperationsbereitschaft herzlich gedankt.

München im Frühjahr 2010

Ludwig-Fröhler-Institut



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Notwendigkeit und Zweck der Studie .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Auswahl der Stichprobe und Erhebung der Daten .....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Untersuchungsdesign und Datenerhebungsmethode .....</i>	11
2.2 <i>Auswahl der Stichprobe und Gang der Untersuchung .....</i>	13
<b>3. Rücklaufcharakteristik und Repräsentativitätsnachweis.....</b>	<b>15</b>
3.1. <i>Allgemeine Kennzeichnung des Rücklaufs .....</i>	15
3.2 <i>Repräsentativitätsnachweis .....</i>	18
<b>4. Kennzeichnung des gewonnenen Untersuchungssamples .....</b>	<b>23</b>
4.1 <i>Charakterisierung der antwortenden Betriebe.....</i>	23
4.2 <i>Charakterisierung der Betriebsinhaber/ Betriebsinhaberinnen.....</i>	25
<b>5. Mitarbeitende Familienangehörige im Handwerk .....</b>	<b>28</b>
5.1 <i>Rolle und Bedeutung mitarbeitender Lebenspartner im Handwerk.....</i>	30
5.1.1 <i>Allgemeine Analyse der mitarbeitenden Lebenspartner .....</i>	30
5.1.2 <i>Beschäftigungssituation der mitarbeitenden Lebenspartner .....</i>	33
5.1.3 <i>Sozialversicherungsrechtlicher Status der mitarbeitenden Lebenspartner</i>	45
5.2 <i>Rolle und Bedeutung mitarbeitender Kinder im Handwerk.....</i>	49
<b>6. Betriebsübergabe .....</b>	<b>56</b>
<b>7. Schlussbetrachtung und Resümee.....</b>	<b>58</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>66</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Verteilung der Beantwortungskanäle (Online/schriftlich per Fax) .....	16
<b>Abbildung 2:</b> Verteilung der Antwortenden Betriebe auf Kammerbezirke .....	17
<b>Abbildung 3:</b> Verteilung der Betriebe zwischen Anlage A und B1.....	19
<b>Abbildung 4:</b> Vergleich der Mitarbeiterzahlen des Untersuchungssamples mit der Grundgesamtheit .....	20
<b>Abbildung 5:</b> Vergleich der Rechtsformen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit .....	21
<b>Abbildung 6:</b> Alter der Betriebe .....	23
<b>Abbildung 7:</b> Anteil der Beschäftigungsformen von 5046 Beschäftigten.....	24
<b>Abbildung 8:</b> Alter des Betriebsinhabers/ der Betriebsinhaberin.....	25
<b>Abbildung 9:</b> Geschlecht des Betriebsinhabers .....	26
<b>Abbildung 10:</b> Familienstand der Betriebsinhaber .....	27
<b>Abbildung 11:</b> Gesamtanteil mitarbeitender Familienangehöriger (N=5046 Mitarbeiter, davon 880 Familienangehörige).....	28
<b>Abbildung 12:</b> Aufteilung nach Verwandtheitsgrad (N=880 Familienmitglieder).....	29
<b>Abbildung 13:</b> Geschlecht des mitarbeitenden Lebenspartners (N=378).....	30
<b>Abbildung 14:</b> Mitarbeitender Lebenspartner (N=766) .....	32
<b>Abbildung 15:</b> Wie arbeitet der Lebenspartner im Betrieb mit? .....	33
<b>Abbildung 16:</b> Welche Position nimmt der Lebenspartner im Betrieb ein?.....	34
<b>Abbildung 17:</b> Aufgaben des mitarbeitenden Lebenspartners .....	35
<b>Abbildung 18:</b> Wie viele Stunden arbeitet der mitarbeitende Lebenspartner wöchentlich durchschnittlich im Betrieb mit?.....	36
<b>Abbildung 19:</b> Höchster Schulabschluss des Lebenspartners .....	37
<b>Abbildung 20:</b> Berufsausbildung der Partners (Mehrfachnennungen möglich) .....	38

<b>Abbildung 22:</b> Auf welchem Weg hat sich der arbeitende Lebenspartner darüber hinaus notwendige Kenntnisse erworben .....	41
<b>Abbildung 23:</b> Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	43
<b>Abbildung 24:</b> Welche Altersvorsorge besteht für den Lebenspartner.....	44
<b>Abbildung 25:</b> Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status.....	46
<b>Abbildung 26:</b> Ist der arbeitende Lebenspartner sozialversicherungspflichtig?..	47
<b>Abbildung 27:</b> Wie viele Kinder haben Sie? (Mittelwert=1,73) .....	49
<b>Abbildung 28:</b> Anteil arbeitender Kinder bei Betrieben mit mindestens einem Kind (N=615).....	51
<b>Abbildung 29:</b> Positionen der arbeitenden Kinder .....	52
<b>Abbildung 30:</b> Welche Aufgaben werden von den Kindern übernommen.....	53
<b>Abbildung 31:</b> Schulabschluss des Kindes .....	54
<b>Abbildung 32:</b> Ausbildung der Kinder.....	55
<b>Abbildung 33:</b> Steht in den nächsten Jahren eine Betriebsübergabe an? .....	56
<b>Abbildung 34:</b> Wie ist die Übergabe geplant (N=171) .....	57

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> Gegenüberstellung der Geschlechter bei Partnerschaften im Handwerk	31
<b>Tabelle 2:</b> Gegenüberstellung der Haupt- und Nebenbeschäftigten mit der Art des Arbeitsvertrags.....	33
<b>Tabelle 3:</b> Berufsausbildung als abhängige Variable .....	39
<b>Tabelle 4:</b> Schulausbildung als abhängige Variable.....	40
<b>Tabelle 5:</b> Zusammenhang zwischen festgestelltem Sozialversicherungsstatus und Sozialversicherungspflicht (Kontingenzkoeffizient = 0,451***; N=363) ...	48
<b>Tabelle 6:</b> Altersverteilung der Kinder .....	50
<b>Tabelle 7:</b> Geschlechterverteilung der Betriebsinhaber nach Kammerbezirk.....	64



# 1. Notwendigkeit und Zweck der Studie

Das Handwerk ist der vielseitigste Wirtschaftsbereich Deutschlands dem gesamtwirtschaftlich und gesellschaftlich eine große Bedeutung zukommt. In rund 962.400 Betrieben arbeiten ca. 4,8 Millionen Menschen, fast 480.000 Lehrlinge erhalten dort eine qualifizierte Ausbildung. Damit sind 12,2 Prozent aller Erwerbstätigen und 30,3 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland im Handwerk tätig. Im Jahr 2007 erreichte der Umsatz im Handwerk rund 490,5 Milliarden Euro (inkl. MwSt).<sup>1</sup>

Die Definition des Handwerks aus juristischer Sicht ist die trennschärfste Abgrenzung des Handwerks zu allen anderen Wirtschaftsbereichen, insbesondere zu KMU.<sup>2</sup> Das handwerkliche Gewerbe wird in Deutschland verbindlich durch die Handwerksordnung geregelt. Der Begriff „Handwerk“ wird in der Handwerksordnung definiert als „der selbständige Betrieb eines Gewerbes, wenn er handwerksmäßig betrieben wird und ein Gewerbe vollständig umfaßt, das in der Anlage A aufgeführt ist, oder Tätigkeiten ausgeübt werden, die für dieses Gewerbe wesentlich sind.“<sup>3</sup> Zweck dieses Gesetzes ist es, den Leistungsstand und die Leistungsfähigkeit des Handwerks zu sichern und zu fördern. Darüber hinaus sollten durch diese besonderen Regelungen für das Handwerk der Schutz der Verbraucher sowie die Heranbildung eines leistungsfähigen, qualifizierten Berufsnachwuchses gefördert werden.<sup>4</sup> Bei der Handwerksrechtsreform von 2004 wurde die Gewerbefreiheit in 53 handwerksähnlichen Gewerken (Anlage B der Handwerksordnung) eingeführt. Für die dazugehörigen Berufsstände reicht nunmehr der kleine Befähigungsnachweis.<sup>5</sup> Für 41 Gewerke des Handwerks, enthalten in der Anlage A der Handwerksordnung, gilt zwingend der große Befähigungsnachweis (Meisterbrief). Das Handwerk definiert sich somit über die in der Handwerksordnung ausgewiesenen Bereiche (Positivliste). Im Jahr 2007 waren 43,2 % der Betriebe aus Anlage A im Bereich Metall/Elektro, 26,0% im Bau- und Ausbaugewerbe, 16,5 % im Gesundheits-, Körperpflege oder

---

<sup>1</sup> Vgl. ZDH 2007

<sup>2</sup> Die nachfolgende Abgrenzung des Untersuchungsgegenstands Handwerk ist für die empirischen Analysen dieser Arbeit bedeutsam, da die Übergänge zu KMU und Industriebetrieben fließend sind und der allgemeine Sprachgebrauch verwirrend ist.

<sup>3</sup> HwO §1 (2)

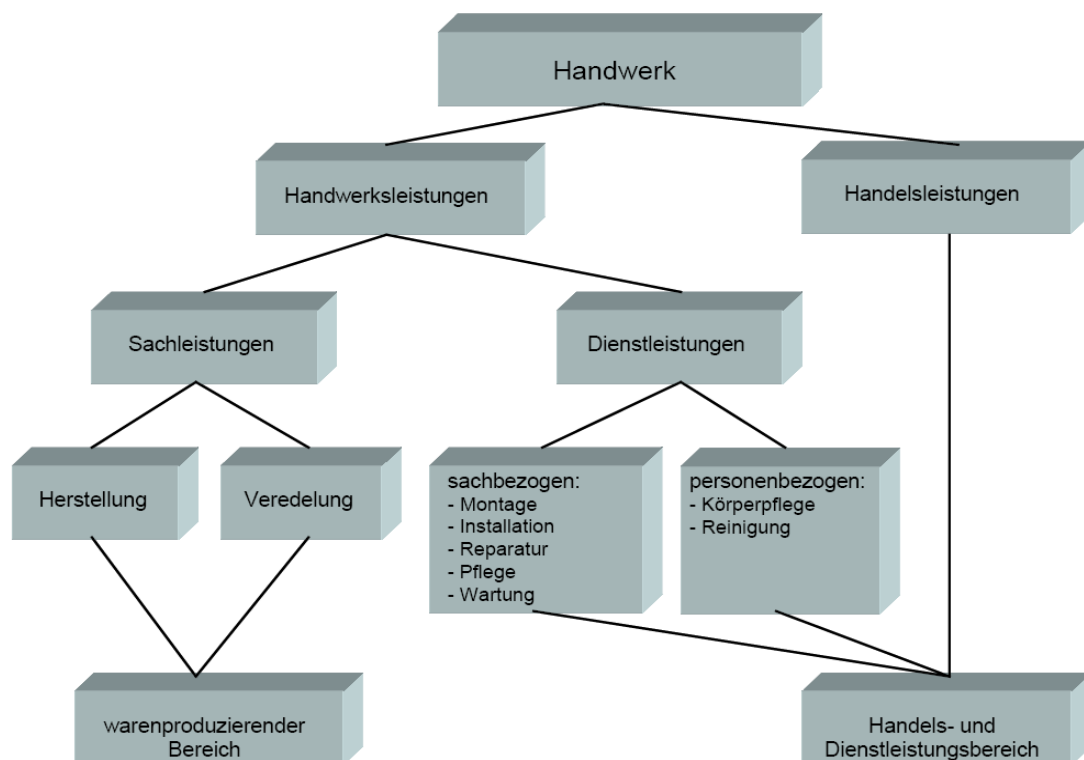
<sup>4</sup> vgl. Rüth 1992, S. 129

<sup>5</sup> HWO §18 (2)

Reinigungs-gewerbe, 7,1 % im Bereich Holz, 6,3 % in den Nahrungsmittelgewerben, 0,91 % in der Handwerksgruppe Glas-, Papier-, Keramik- und sonstige Gewerbe und weniger als 1 % in der Bekleidungs-, Textil- und Lederbranche.<sup>6</sup>

Das Handwerk ist mit Hilfe dieser juristischen Definition über die Handwerksordnung einfach zu charakterisieren. Für eine empirische Auseinandersetzung mit dem Untersuchungsgegenstand Handwerk ist diese Definition jedoch nicht ausreichend. Deshalb erscheint eine weitere Abgrenzung aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll.

Das Handwerk gehört zum Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen, die im produzierenden Gewerbe oder im Dienstleistungsgewerbe tätig sind. Eine genaue Abgrenzung bezüglich qualitativer und quantitativer Merkmale erscheint aufgrund der Heterogenität dieses Wirtschaftsbereichs schwierig.<sup>7</sup>



**Heterogene Leistungsstruktur des Handwerks, Marahrens 1978, S. 15**

<sup>6</sup> ZDH 2007a

<sup>7</sup> Vgl. Daschmann ((1994), S.51; Nach Meinung von Daschmann existiert eine anerkannte Abgrenzung von KMU trotz unzähliger Versuche nicht. Durch quantitative Kriterien allein ist deren Wesen nicht zu erfassen und empfiehlt ebenso qualitative Kriterien heranzuziehen. Beispielhaft nennt Daschmann Struktur, Eigenschaft und Stil der Unternehmensleitung, Überschneidung von Kapitalbesitz und Geschäftsführung, Ausprägungen der Organisations- und Rechtsform, Eigenschaften der Betriebsabläufe und Unternehmenskultur.

Die obige Abbildung zeigt die vielschichtige und breit gestreute Leistungsstruktur des Handwerks. Insbesondere Leistungen wie Reparatur, Montage, Installation, Pflege und Wartung können nur vor Ort erbracht werden.<sup>8</sup> Deshalb ist das Handwerk in starkem Maße standortgebunden, das überwiegend einen durch die Marknähe bestimmten Kundenkreis bedient.<sup>9</sup> SERTL beschreibt das Handwerk als selbständige Erwerbstätigkeit auf dem Gebiet der Be- und Verarbeitung von Stoffen, die auf die Befriedigung individualisierter Bedürfnisse gerichtet ist, „[...] durch Arbeiten, die ein Ergebnis der Persönlichkeit des handwerklichen Unternehmers, seiner umfassenden beruflichen Ausbildung und des üblichen Einsatzes seiner persönlichen Kräfte und Mittel sind“<sup>10</sup> Generell herrschen im Handwerk kleine bis mittlere Betriebsformen mit überschaubarem Betriebsumfang vor. Eine Auswertung der Betriebsbestände im Handwerk belegt, dass die Hälfte der Betriebe weniger als 5 Mitarbeiter und 94 % weniger als 20 Mitarbeiter haben. Die durchschnittliche Betriebsgröße im Handwerk ist mit rund 7 Beschäftigten nur halb so groß wie in der Gesamtwirtschaft.<sup>11</sup>

Obwohl viele Handwerksbetriebe Familienunternehmungen sind, wurden seit der Handwerkszählung von 1995 keine statistischen Daten über die Zahl der im Betrieb mitarbeitenden Familienangehörigen, den zeitlichen Umfang sowie die Art ihrer Tätigkeit mehr erhoben.

Dabei tragen in allen Bereichen des Handwerks mitarbeitende Familienangehörige als Meister, Gesellen, Lehrlinge, im Büro oder beim Verkauf im Laden maßgeblich zum Fortbestand und Erfolg der Unternehmen sowie zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen bei. In dieser Hinsicht ist die Mitarbeit von Familienangehörigen, insbesondere der Lebenspartner und Kinder, von erheblicher volkswirtschaftlicher Bedeutung.

Über den Beitrag, den diese Angehörigen in mancherlei Hinsicht leisten, liegen nur sehr begrenzte Informationen vor und eine wissenschaftliche Analyse ihrer Situation hat kaum stattgefunden.

---

<sup>8</sup> vgl. Rumpf 2003, S. 124

<sup>9</sup> vgl. Hagebölling 1984, S. 214

<sup>10</sup> Sertl 1989, S. 189, Zitiert aus dem Protokoll einer Diskussion der „Rencontres de St. Gall“ vom 19.4.1949 in Weißbad (vgl. Rössle 1956, S.42)

<sup>11</sup> Vgl. hierzu beispielsweise Burger 2007, S. 1; KfW 2001, S.4; Keese 1996, S. 207.

Das Anliegen der Studie besteht demzufolge darin, für die Gesamtheit der deutschen Handwerksbetriebe einen Überblick über die Rolle und Bedeutung mitarbeitender Familienangehöriger zu liefern. Da die Untersuchung mangels verfügbarer Daten nicht auf Basis amtlicher Statistiken erfolgen konnte, wurde eine speziell auf die Zielgruppe und das Thema ausgerichtete Befragung durchgeführt.

## 2. Auswahl der Stichprobe und Erhebung der Daten

### 2.1 Untersuchungsdesign und Datenerhebungsmethode

Um die Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im Handwerk zu untersuchen, erschien eine Felduntersuchung zweckmäßig, da durch diese Forschungsmethode das verfolgte Untersuchungsziel der Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf das Deutsche Handwerk bestmöglich erreicht werden konnte.<sup>12</sup> Zudem zeichnet sich eine Felduntersuchung durch die hohe Akzeptanz der Ergebnisse bei den Organisationen des Handwerks und den Handwerksunternehmen aus.<sup>13</sup> Um die Ziele der Studie zu erreichen, erwies sich eine Stichtagsbetrachtung in Form einer Querschnittsuntersuchung als sinnvoll, bei der die Daten zu einem bestimmten Zeitpunkt erhoben werden. So konnten einerseits die postulierten Absichten und Aufgaben dieser Studie erreicht werden, andererseits sprachen für diese Form der Untersuchung vor allem praktische Vorteile, da relativ zeitnah und kostengünstig eine große Menge an Daten erhoben wurde.

Zur Erhebung der Daten wurde eine postalische schriftliche Befragung durchgeführt. Bei der schriftlichen Befragung erfolgt die Kommunikation zwischen Befragtem und Befragter ausschließlich über den Fragebogen. Dies bedeutet, dass die Befragten die Fragebögen selbständig ohne Kontrolle des Forschers ausfüllen und somit nicht endgültig sichergestellt ist, ob die Zielperson den Fragebogen selbst ausgefüllt hat. Zudem kann die Rücklaufquote gerade bei komplexen Fragebögen und schwachen Anreizmechanismen sehr gering ausfallen. Auf der anderen Seite zeichnet sich die schriftliche Befragung durch ihre große soziale und regionale Reichweite sowie die für den Befragten offensichtliche Anonymität aus. Zudem können sich die Befragten vor der Entscheidung über die Teilnahme an der Befragung gründlich mit dem Fragebogen auseinandersetzen. Des Weiteren ermöglichen die gewonnenen Daten exakt quantifizierbare Ergebnisse, wodurch statistische Zusammenhänge ermittelt werden können. Eine Online-Befragung ist mit einer schriftlichen Befragung

---

<sup>12</sup> Obgleich eine Handwerksdefinition im Gegensatz zu manch einer KMU-Definition keine Höchstgrenze der Mitarbeiterzahl aufweist (KMU werden in Deutschland oft als Betriebe bis 500 Mitarbeiter charakterisiert), wurde bei dieser Studie in Anlehnung der in Deutschland geläufigen KMU-Definition die maximale Anzahl der Mitarbeiter in Handwerksbetrieben auf 500 festgelegt, da einerseits bei noch größeren Betrieben die Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen verschwindend gering ist und andererseits große Betriebe einen erheblichen Einfluss auf das arithmetische Mittel haben, so dass ein einziger großer Betrieb das Ergebnis erheblich verzerren würde. Vor diesem Hintergrund erschien die Abgrenzung von Handwerksbetrieben bis maximal 500 Mitarbeiter gerechtfertigt.

<sup>13</sup> Vgl. Glasl 2000, S. 57; Warkotsch 2004, S. 55; Burger 2007, S. 41.

vergleichbar. Auch hier können innerhalb kurzer Zeit viele Menschen teilnehmen. Hinzu kommt, dass die Datenerfassung automatisiert erfolgt, was zusätzlich Kosten einspart. Falsch ausgefüllte Felder können im Online-Formular gleich zurückgewiesen werden und ein Online-Hilfesystem kann die Teilnehmer bei Unklarheiten unterstützen. Gewonnene Daten können direkt übernommen werden und Übertragungsfehler durch Scannen oder Abtippen entfallen. Die Beteiligung kann zeitnah überprüft und bei Bedarf durch gezielte Maßnahmen erhöht werden.<sup>14</sup> Jedoch können Online-Befragungen nur bei Internet Nutzern durchgeführt werden, wodurch bei dieser Studie keine Erkenntnisse über Nicht-Nutzer gewonnen worden wären.<sup>15</sup> Um Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu ermöglichen und dennoch nicht gänzlich auf die Vorteile einer Onlinebefragung zu verzichten, wurde deshalb die schriftliche Befragung mit einer Online-Befragung kombiniert. In dem postalisch zugestellten Begleitschreiben wurde auf eine Internet Adresse verwiesen,<sup>16</sup> auf welcher der Fragebogen alternativ online ausgefüllt werden konnte. So konnte die Repräsentativität durch das postalische Anschreiben gewährleistet werden und zusätzlich mussten auf die Vorteile einer Online-Befragung nicht gänzlich verzichtet werden.

Auf Basis der allgemeinen Regeln zur Fragebogenkonstruktion wurde ein komplexer Fragenkatalog entwickelt, mit dem die gewünschten Daten erhoben werden konnten. Im Rahmen von mehreren Expertenbefragungen mit dem Vorstand des Bundesverbands Unternehmerfrauen im Handwerk e.V., mit Mitarbeitern des Ludwig-Fröhler-Instituts, mit Experten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks sowie mit verschiedenen Handwerksbetrieben wurden im Anschluss sprachliche Anpassungen vorgenommen und der Fragebogen inklusive einer Anleitung zum ordnungsgemäßen Ausfüllen verfeinert und optimiert. Schließlich wurde das Erhebungsinstrument optisch so gestaltet, dass das Design für die Befragten ansprechend und übersichtlich gestaltet war.<sup>17</sup>

Da die Rücklaufquote bei schriftlichen Befragungen im Handwerk erfahrungsgemäß gering ausfällt, wurde die Länge des Fragebogens auf 2 Seiten begrenzt und

---

<sup>14</sup> Vgl. Atteslander 2008, S. 156.

<sup>15</sup> Vgl. Atteslander 2008, S. 157.

<sup>16</sup> Bei Eingabe der URL „[www.zdh-umfrage.de](http://www.zdh-umfrage.de)“ konnten die Befragten an der Umfrage teilnehmen.

<sup>17</sup> Vgl. Bortz 1984, S. 184.

festgelegt, dass die Bearbeitungszeit zum ordnungsgemäßen Ausfüllen möglichst kurz gehalten werden soll.

Schließlich sollten mit dem Begleitschreiben die Betriebsinhaber zur korrekten Beantwortung und Rücksendung des Fragebogens motiviert werden. In diesem Zusammenhang wurden die hohe Relevanz der Untersuchung sowie die Bedeutung der Teilnahme der Befragten zum Untersuchungsgegenstand deutlich gemacht. Weiterhin wurde darauf hingewiesen, dass die Befragung anonym erfolgt, was insbesondere bei der Abfrage von sensiblen Daten wichtig für den Befragten erschien.<sup>18</sup> Darüber hinaus wurden die Betriebe direkt mit ihrer persönlichen Anschrift angeschrieben mit der Bitte den Fragebogen entweder online auszufüllen oder an das LFI zurück zu faxen.

## **2.2 Auswahl der Stichprobe und Gang der Untersuchung**

Bei jeder Erhebung stellt sich die Frage, ob alle für die Untersuchung relevanten Erhebungsobjekte einbezogen werden sollen (Vollerhebung) oder ob es aus zeitlichen-, kosten- oder pragmatischen Gründen empfehlenswert ist, die Untersuchung nur auf einen Teil der Grundgesamtheit zu beschränken. In der Praxis der empirischen Forschung werden meist Teilerhebungen durchgeführt. Sie sind oft notwendig weil z.B. die Grundgesamtheit nicht bekannt oder der Erhebungsaufwand zu groß ist.

Die Grundgesamtheit dieser Studie umfasst alle deutschen Handwerksbetriebe aus der Anlage A und B1 der HWO, die in der Handwerksrolle eingetragen sind und weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigt haben.<sup>19</sup> Forschungsökonomische Gründe sprachen gegen eine Vollerhebung von rund 967.200 Betrieben. Durch das Fehlen einer vollständigen Urliste aller deutschen Handwerksbetriebe bestand die Notwendigkeit, die Stichprobe im Rahmen eines mehrstufigen Auswahlverfahrens zu bestimmen. Zunächst wurden in einer bewussten Auswahl zehn Kammerbezirke

---

<sup>18</sup> Vgl. Berekoven et al. 2004, S. 120.

<sup>19</sup> Grundsätzlich gibt es keine Obergrenze für die Größe eines Handwerksbetriebs. Da die Größenverteilung von Handwerksunternehmen jedoch rechtsschief verteilt ist (d.h. es existieren viele kleine Betriebe und wenige große), würden ungewöhnlich große Betriebe das arithmetische Mittel derart verzerren, dass keine allgemeingültige Aussage getroffen werden kann. Aufgrund des Tatbestands, dass 94% aller Handwerksbetriebe bis 20 Mitarbeiter beschäftigen (vgl. Kapitel 1), erschien daher eine Abgrenzung der Grundgesamtheit bis 500 Mitarbeiter gerechtfertigt.

nach ihrer regionalen Lage sowie der Anzahl ansässiger Betriebe bestimmt. Mit den Handwerkskammern Wiesbaden, Münster, Leipzig, Rostock, Berlin, Freiburg, Ulm, Niederbayern/Oberpfalz, Köln und Braunschweig-Lüneburg-Stade konnten mögliche regionale Unterschiede durch die hohe Anzahl an befragten Kammerbezirken aufgedeckt und abgedeckt werden. Um ein möglichst umfassendes Bild von allen Handwerksbetrieben zu erhalten wurden darüber hinaus sowohl Betriebe aus der Anlage A der Handwerksordnung als auch Unternehmen aus Anlage B1 in die Stichprobe aufgenommen.

Schließlich wurde aus der Auswahl der Kammerbezirke und Gewerke eine geschichtete Zufallsstichprobe gezogen. Bei den zehn Kammerbezirken wurde jeweils aus den Betrieben aus Anlage A und B1 eine Zufallsauswahl von 2000 Betrieben bestimmt und dem LFI übergeben. Insgesamt stand dem LFI damit ein Sample von 2.000 Adressen pro Kammerbezirk zur Verfügung. Aus diesen 2.000 Adressen wurde wiederum eine Zufallsauswahl von 1.000 Adressen gezogen, so dass schließlich ein Sample von 10.000 Adressen für die Umfrage verwendet wurde. Ausschließlich Forschungsökonomische Gründe sprachen gegen die Verwendung aller zur Verfügung gestellten 20.000 Adressen. Da durch die Halbierung des Samples kein Erkenntnisverlust zu erwarten war, konnte so das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen optimiert werden.

Streng genommen ist ein Induktionsschluss auf die Grundgesamtheit nicht zulässig, weil es sich bei der ersten Stufe der Stichprobenauswahl nicht um eine Zufallsstichprobe handelt. Somit sind die Untersuchungsergebnisse lediglich für die Zufallsauswahl der zehn Kammerbezirke verallgemeinerbar. Aufgrund der hohen Anzahl der angeschriebenen Betriebe sowie der Tatsache, dass die Stichprobe relativ gut die Grundgesamtheit repräsentiert, erscheint bei der Ergebnisanalyse ein Rückschluss auf die Grundgesamtheit dennoch plausibel.

Am Freitag den 12. März 2010 wurden 10.000 Fragebögen verschickt, wodurch eine Zustellung zum Wochenende gewährleistet war. Mit der Zustellung zu Beginn des Wochenendes wurde versucht, die Wahrscheinlichkeit der Bearbeitung des Fragebogens zu erhöhen, denn in bisherigen Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass Fragebögen größtenteils am Wochenende ausgefüllt werden und in



Handwerksbetrieben die Wochenenden dazu benutzt werden, die liegen gebliebenen schriftlichen Arbeiten zu erledigen.

So fiel der Rücklauf mit 784 Fragebögen und einer Quote von 7,84% erwartungsgemäß niedrig aus. Ein Grund für die geringe Rücklaufquote wird in der starken Ablehnungshaltung gegenüber theoretischen Untersuchungen der stark praxisorientierten Handwerksunternehmer vermutet. Hier wird ein Zusammenhang zwischen der mangelnden Auskunftsbereitschaft und des in kleinen Betrieben oft vorhandenen Zeitmangels des Inhabers aufgrund der operativen Auslastung gesehen. Dennoch ist die Größe der Stichprobe hinreichend, um sämtliche erforderlichen statistischen Verfahren anzuwenden und durchzuführen. Darüber hinaus zeigt die Stichprobe viele Gemeinsamkeiten mit der Grundgesamtheit aller deutschen Handwerksbetriebe auf, ein Sachverhalt, der im folgenden Kapitel genauer analysiert wird.

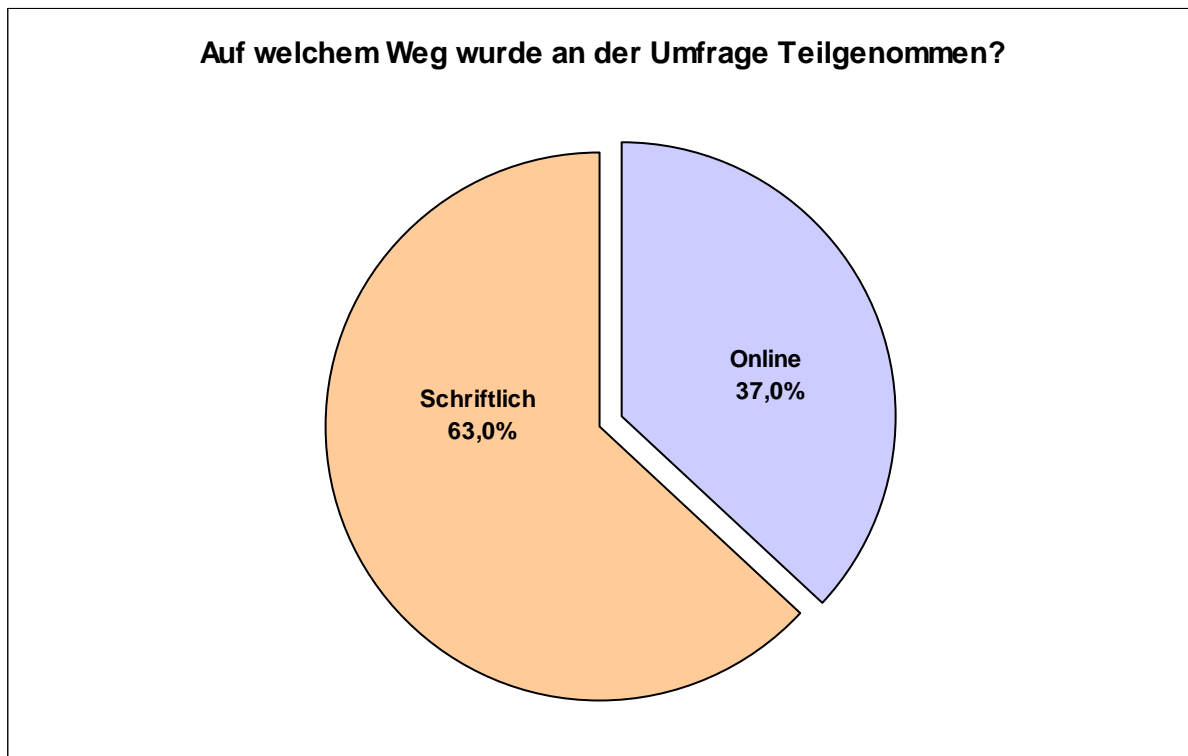
### **3. Rücklaufcharakteristik und Repräsentativitätsnachweis**

#### **3.1. Allgemeine Kennzeichnung des Rücklaufs**

Die Betriebsinhaber wurden im Begleitschreiben dazu aufgefordert, den Fragebogen bis 1. April 2010 - vorzugsweise online<sup>20</sup> – an das LFI zurück zu schicken. Wie aus folgender Abbildung 1 ersichtlich wird, füllten über 63% trotzdem den Fragebogen auf dem mitgelieferten Fragebogen schriftlich aus und faxten ihn an das LFI zurück.

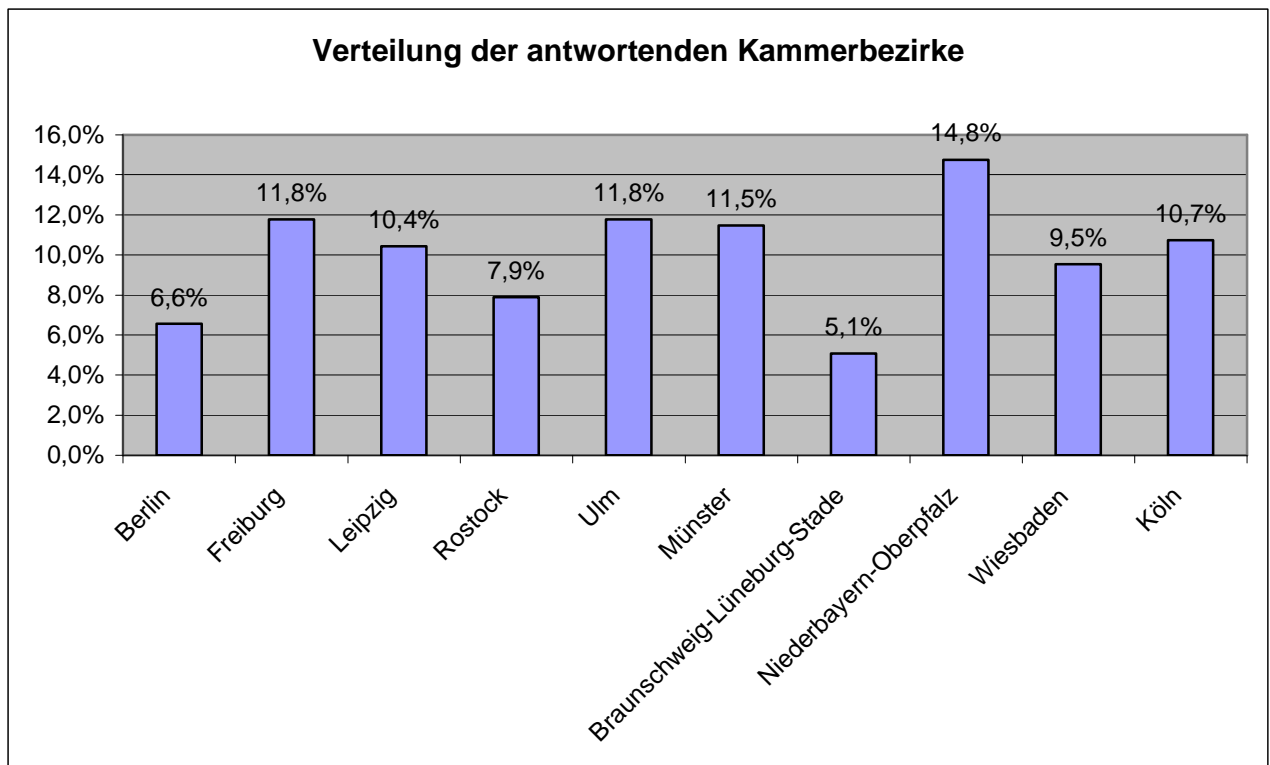
---

<sup>20</sup> Vgl. hierzu das Anschreiben im Anhang



**Abbildung 1: Verteilung der Beantwortungskanäle (290 online, 494 schriftlich per Fax)**

Bei der Analyse der regionalen Verteilung der antwortenden Betriebe zeigt sich, dass die Unternehmen aus den Kammerbezirken Niederbayern/Oberpfalz überproportional häufig geantwortet haben. Dagegen liegen die Kammerbezirke Braunschweig-Lüneburg-Stade, Berlin und Rostock unter der erwarteten Gleichverteilung von 10% Rücklauf pro Kammerbezirk. Abbildung 2 zeigt das unterschiedliche Antwortverhalten der Betriebe in den unterschiedlichen Kammerbezirken.



**Abbildung 2: Verteilung der Antwortenden Betriebe auf Kammerbezirke**

Durch die Ungleichverteilung zwischen dem Rücklauf bei den Kammern entsteht der Eindruck einer Verzerrung des Antwortverhaltens. Aus diesem Grund empfiehlt sich ein Vergleich der Daten aus dieser Studie mit vorausgehend durchgeführten Untersuchungen aus dem Handwerk anhand des nachfolgenden Repräsentativitätsnachweises.

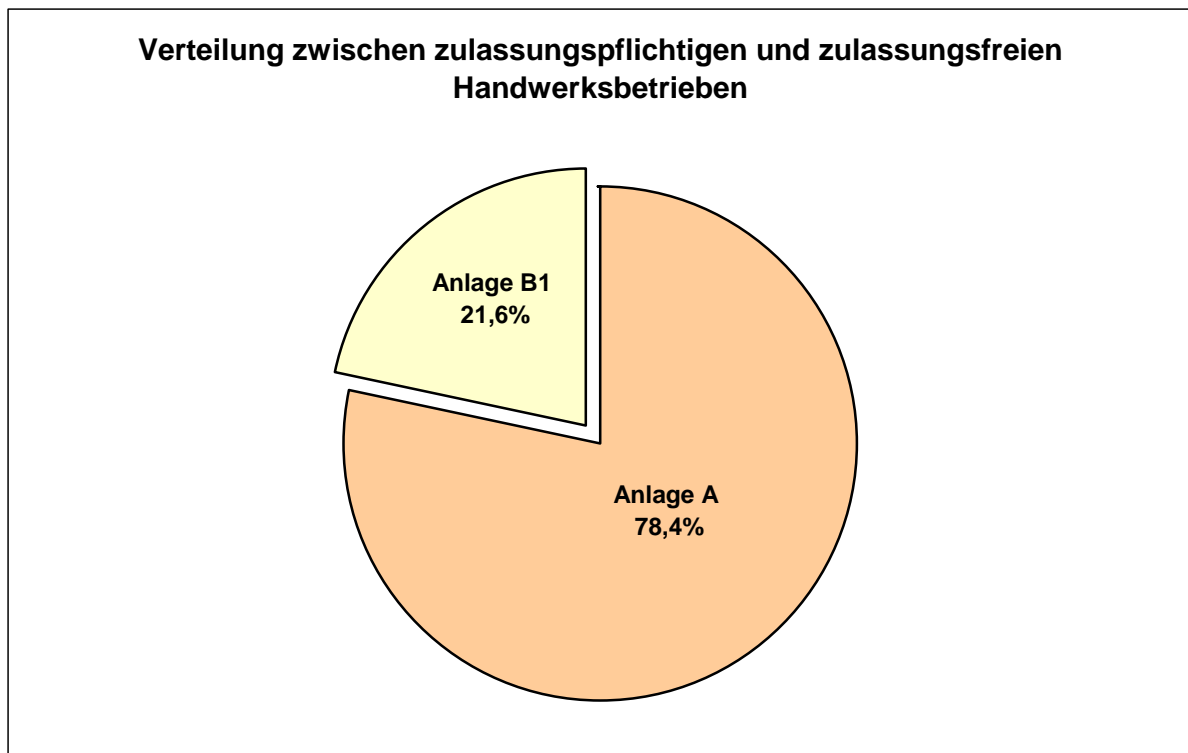
## 3.2 Repräsentativitätsnachweis

Im folgenden Abschnitt soll anhand einer Gegenüberstellung der Untersuchungsergebnisse mit den Häufigkeitsverteilungen in der Grundgesamtheit gezeigt werden, dass die Untersuchungsergebnisse verallgemeinerbar für den Untersuchungsgegenstand Handwerk sind. Um die vorliegende Stichprobe mit der Grundgesamtheit zu vergleichen, wurden ausgewählte betriebswirtschaftliche Bestimmungsgrößen dieser Untersuchung mit den Ergebnissen der Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes von 1995 sowie aktuellen Erhebungen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks verglichen. Dieser so genannte Repräsentativitätsnachweis ist notwendig, um zu beurteilen, ob aus der Stichprobe Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen werden können.

Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks waren am Ende des Jahres 2009 insgesamt 975.316 Handwerksbetriebe registriert. Die Handwerksordnung unterteilt das Handwerk in das zulassungspflichtige Gewerbe (Anlage A) und das zulassungsfreie Gewerbe (Anlage B1) sowie das zulassungsfreie handwerksähnliche Gewerbe (Anlage B2). Mit 602.017 Betrieben oder 61,7 % entfällt der größte Teil der Handwerksbetriebe auf die zulassungspflichtigen Gewerbe, auch als zulassungspflichtiges Vollhandwerk bezeichnet. Zum zulassungsfreien Handwerk zählen 185.938 Betriebe oder 19,1 % und zum handwerksähnlichen Gewerbe 186.828 Betriebe oder 19,2% aller Handwerksbetriebe.<sup>21</sup> Werden die in dieser Untersuchung verwendeten Betriebe aus Anlage A und B1 betrachtet, so befinden sich demnach 76,4% der Betriebe in Anlage A und 23,4% der Betriebe in Anlage B1. Die folgende Abbildung zeigt, dass die Verteilung des Untersuchungssamples sehr nahe an der Verteilung der Grundgesamtheit ist.

---

<sup>21</sup> Vgl. <http://www.zdh.de/daten-und-fakten/betriebszahlen/ueberblick/handwerksstatistiken.html>, Online, Abruf am 6.5.2010

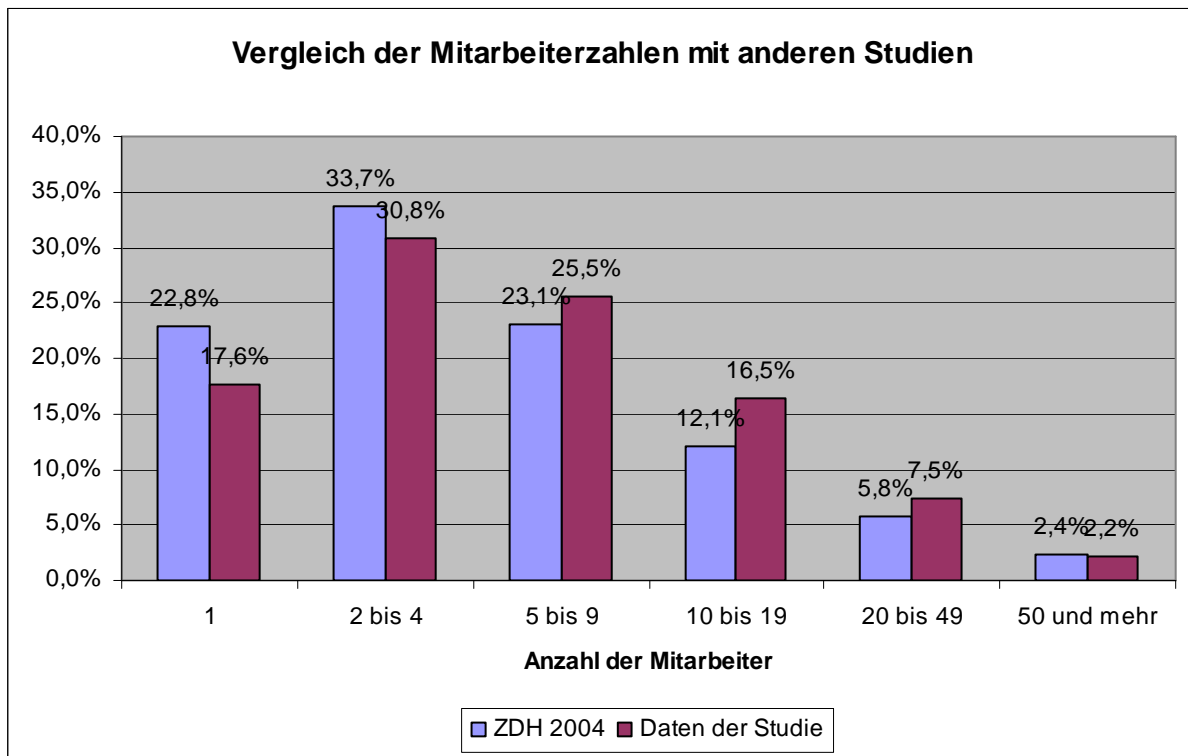


**Abbildung 3: Verteilung der Betriebe zwischen Anlage A und B1**

Da sich die Betriebszahlen im Handwerk und im handwerksähnlichen Gewerbe nach Bundesländern, Gewerbegruppen und Berufen (Gewerken) unterscheiden, wäre ein deutlicherer Unterschied bei dieser Verteilung nicht überraschend gewesen. Doch wie anhand der Abbildung deutlich wird, stellt das gewonnene Untersuchungssample im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Betrieben aus Anlage A und B1 ein gutes Abbild der Grundgesamtheit dar.<sup>22</sup>

Ein ähnliches Bild zeigt ein Vergleich der Mitarbeiterzahlen. Abbildung 4 veranschaulicht die geringen Unterschiede zwischen den antwortenden Unternehmen und der Grundgesamtheit.

<sup>22</sup> Vgl. Tabelle 7 im Anhang B; Daraus wird eine Ungleichverteilung zwischen den antwortenden Kammerbezirken ersichtlich. Dass die Durchschnittswerte in der Verteilung aus Abbildung 3 trotzdem denen von Vergleichsstudien ähnlich sind, zeigt, dass Rückschlüsse des Untersuchungssamples auf die Grundgesamtheit gezogen werden können.



**Abbildung 4: Vergleich der Mitarbeiterzahlen des Untersuchungssamples mit der Grundgesamtheit**

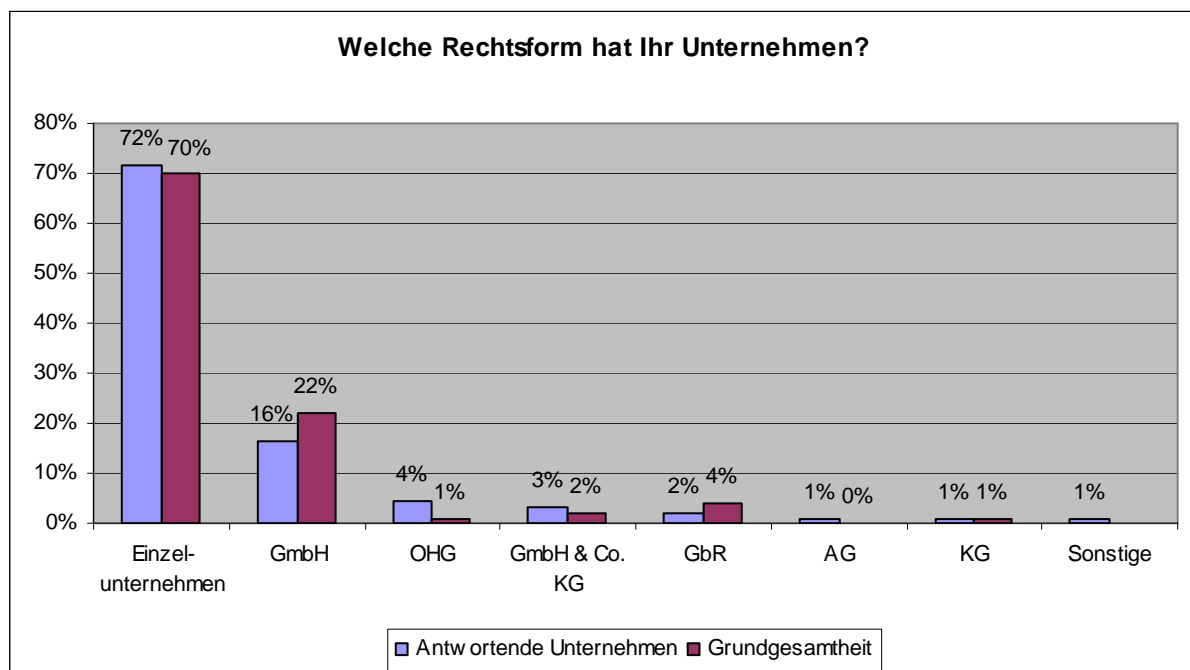
Verglichen mit einer Studie des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) liegen bei dem vorliegenden Untersuchungssample die Mitarbeiterzahlen von Betrieben aus Anlage A und B1 in den Kohorten über vier Mitarbeiter unter denen der besagten ZDH-Studie, kleinere Unternehmen sind in diesem Untersuchungssample dagegen unterrepräsentiert.<sup>23</sup> Um die Verteilung des vorliegenden Datensatzes an die vorliegende Studie des ZDH anzupassen, wurde eine Gewichtung der einzelnen Mitarbeiterkategorien durchgeführt. Die folgende Tabelle veranschaulicht die Gewichte der gewählten Kohorten:<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Vgl. hierzu die Zahlen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks: <http://www.zdh.de/daten-und-fakten/beschaefigte-umsaetze.html>).

<sup>24</sup> Die Gewichte wurden in das Softwarepaket SPSS eingegeben. Auf diese Weise wurden die gewichteten Fälle für jede Unternehmensgrößenklasse bei der Auswertung der Daten automatisch berücksichtigt.

Mitarbeiterzahl	Gewicht
<b>Einzelunternehmen</b>	<b>1,295</b>
<b>2 – 4 Mitarbeiter</b>	<b>1,094</b>
<b>5 bis 9 Mitarbeiter</b>	<b>0,906</b>
<b>10 bis 19 Mitarbeiter</b>	<b>0,733</b>
<b>20 bis 50 Mitarbeiter</b>	<b>0,773</b>
<b>Mehr als 50 Mitarbeiter</b>	<b>1,090</b>

Bei der Gegenüberstellung der Rechtsformen zeigt sich eine große Übereinstimmung zwischen den antwortenden Unternehmen und der Grundgesamtheit. Aus Abbildung 5 wird deutlich, dass zwischen den Rechtsformen lediglich geringe Differenzen zu verzeichnen sind.



**Abbildung 5: Vergleich der Rechtsformen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit**

Es zeigt sich, dass die Verteilung der Stichprobe auch die rechtsformspezifische Verteilung der Grundgesamtheit sehr gut abbildet.<sup>25</sup> Deshalb kann diesbezüglich von einer sehr guten Repräsentativität der antwortenden Betriebe ausgegangen werden.

Insgesamt kann konstatiert werden, dass die Stichprobe die Verhältnisse der Grundgesamtheit – dargestellt anhand der Handwerkszählung von 1995 sowie aktuellen Daten des Zentralverband des Deutschen Handwerks - bezüglich Zulassungsbeschränkung der Gewerbe, Mitarbeiterzahl und Rechtsform sehr gut abbildet, so dass von einer hohen Repräsentativität ausgegangen werden kann. Vor diesem Hintergrund scheint die Generalisierbarkeit der gewonnenen Ergebnisse als zulässig.

---

<sup>25</sup> Über die Verteilung der Rechtsformen im Handwerk liegen Daten aus einer Vollerhebung aller Handwerksbetriebe in Deutschland vor. Dadurch kann auf einfache Weise eine Stichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen werden, um zu überprüfen, wie das Untersuchungssample mit der Grundgesamtheit übereinstimmt.



## 4 Kennzeichnung des gewonnenen Untersuchungssamples

### 4.1 Charakterisierung der antwortenden Betriebe

Der älteste Betrieb, der an der Umfrage teilgenommen hat, war eine 456 Jahre alte Brauerei aus Niederbayern, die 1554 gegründet wurde. Darüber hinaus existieren im Untersuchungssample viele Betriebe, die weit über 100 Jahre alt sind. Dieser Sachverhalt wird aus Abbildung 6 deutlich.

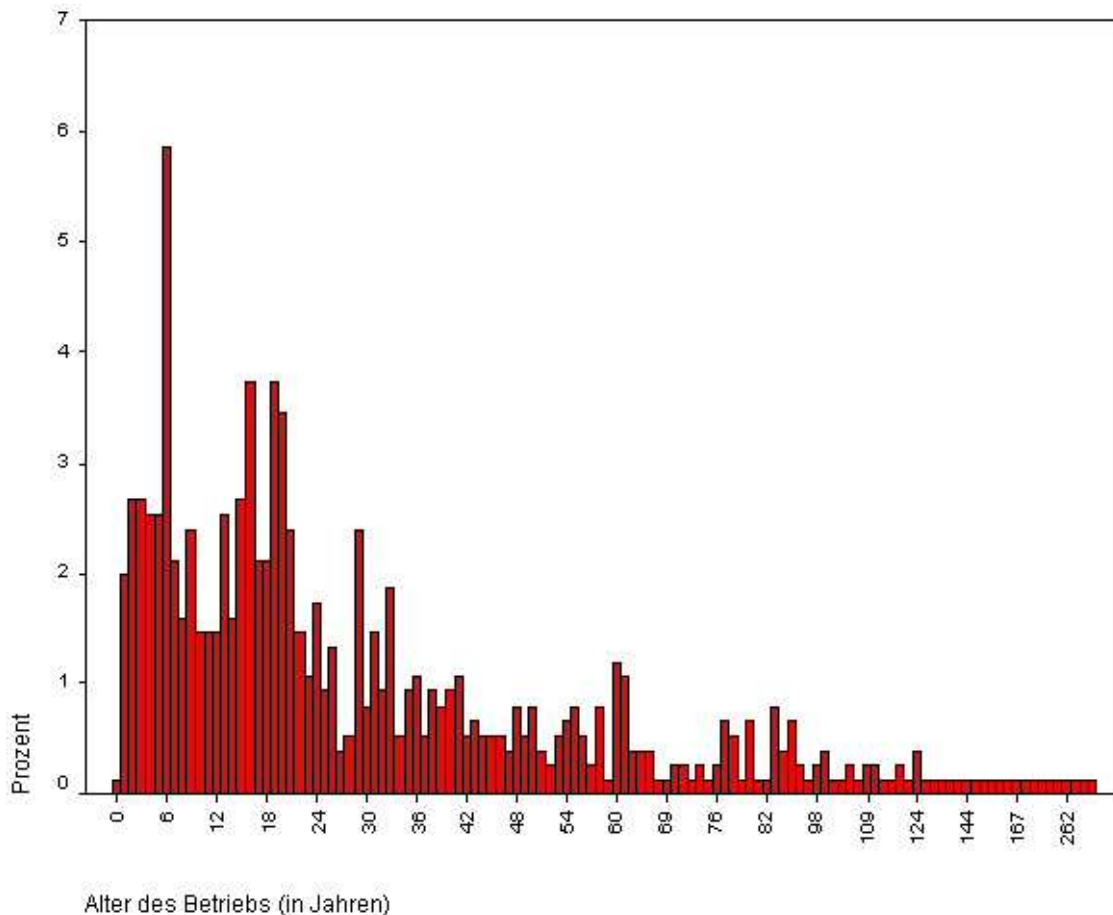
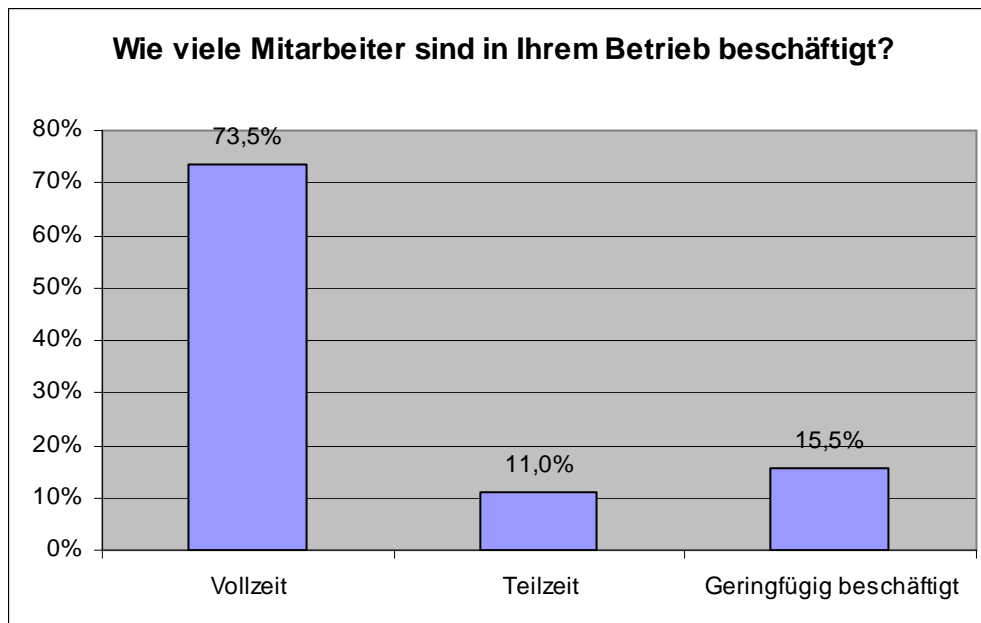


Abbildung 6: Alter der Betriebe

Ebenso wird aus der obigen Darstellung ersichtlich, dass überdurchschnittlich viele Betriebe exakt vor sechs Jahren gegründet wurden. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte der Wegfall der Meisterpflicht durch die Novellierung des Handwerksrechts im Jahre 2004 sein.

Die folgende Abbildung 7 illustriert, dass knapp drei viertel der Mitarbeiter Vollzeit beschäftigt sind.



**Abbildung 7: Anteil der Beschäftigungsformen**

Darüber hinaus sind deutlich mehr Mitarbeiter geringfügig beschäftigt als in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis, d.h. sie verdienen nicht mehr als 400 Euro im Monat. Geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wird im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsformen ein rechtlicher Sonderstatus eingeräumt, der sie für viele Unternehmen und Arbeitskräfte attraktiv erscheinen lässt. Andererseits stellen Sie auch Anforderungen an die Personalarbeit und schränken damit personalwirtschaftliche Instrumente, wie beispielsweise die Gestaltung von Anreizsystemen ein.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Vgl. hierzu Becker/ Jörges-Süß 2002

## 4.2 Charakterisierung der Betriebsinhaber/ Betriebsinhaberinnen

Beim Alter der Betriebsinhaber/-innen zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie bei vergleichbaren Studien. Über ein Drittel der Betriebsinhaber gehört der Altersgruppe zwischen 46 und 55 Jahren an (vgl. Abbildung 8).

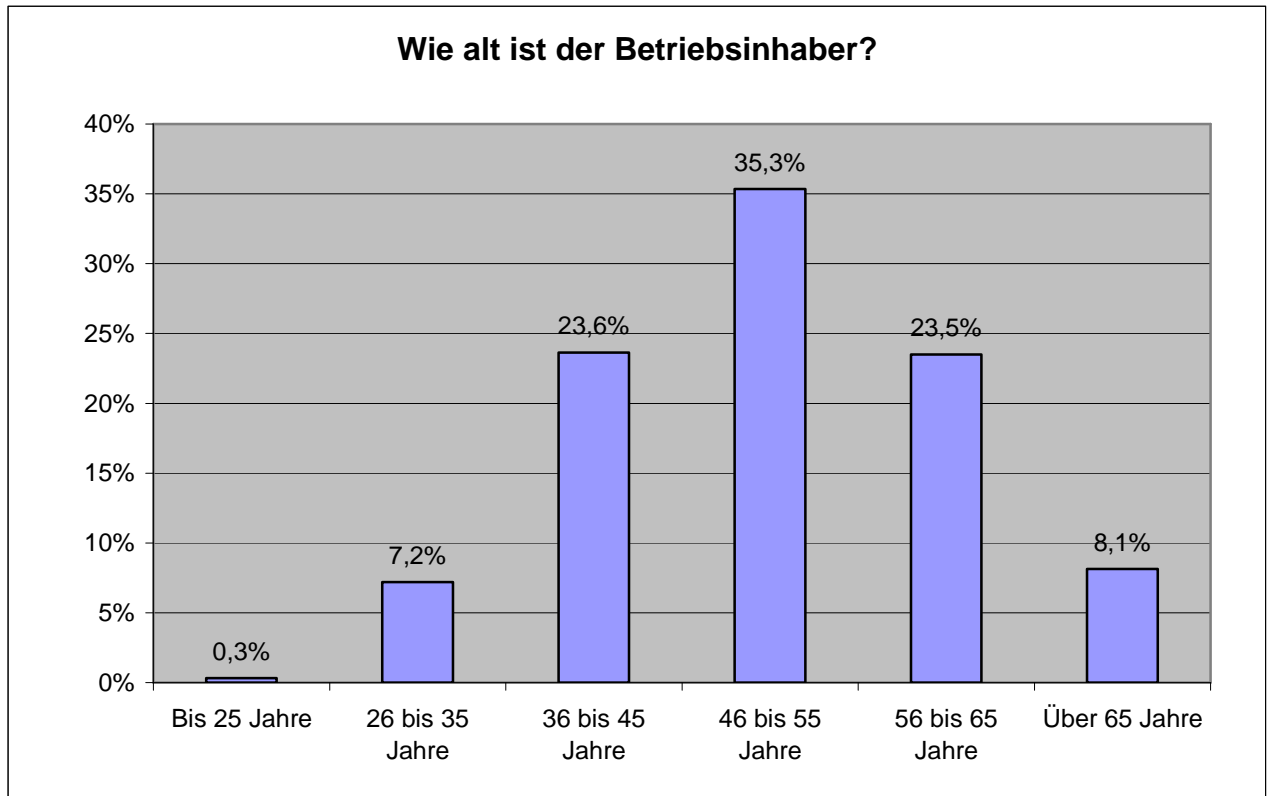
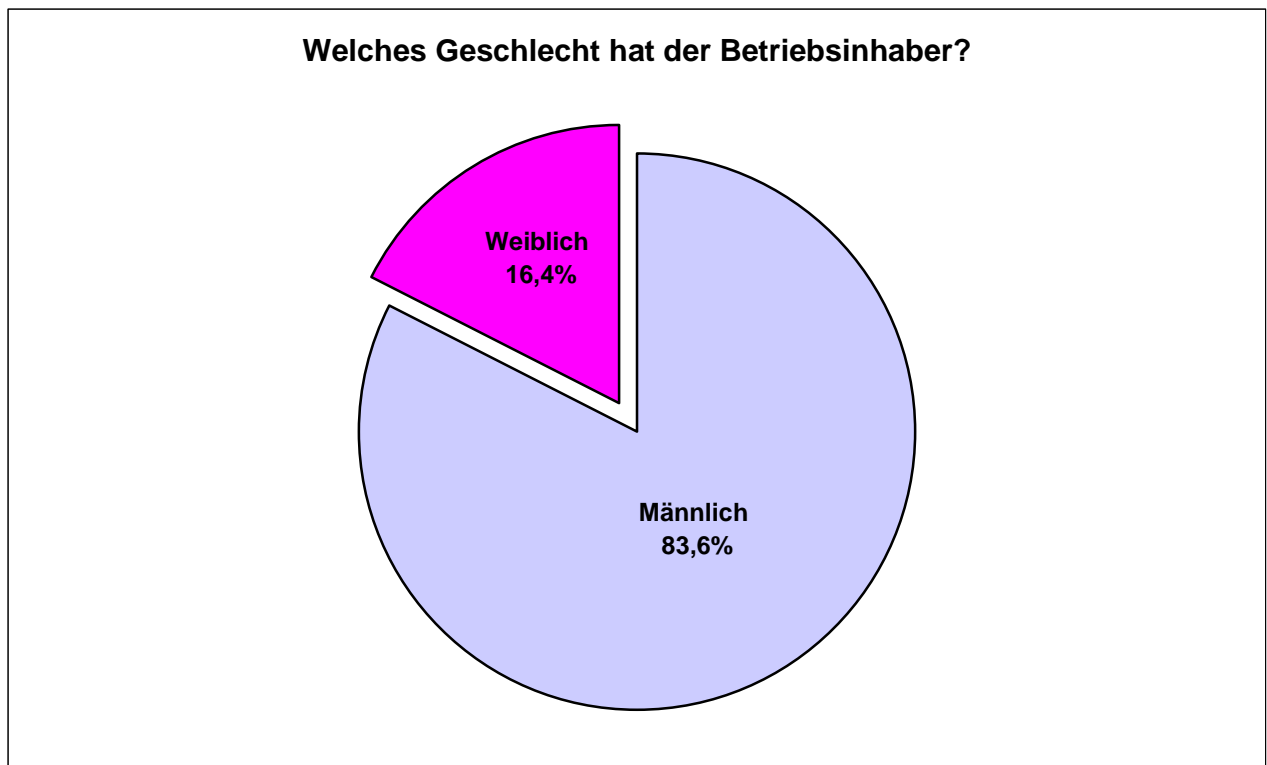


Abbildung 8: Alter des Betriebsinhabers/ der Betriebsinhaberin

Aus obiger Grafik wird deutlich, dass über 30% aller Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen über 55 Jahre alt sind. Darunter sind mehr als 8% über 65 Jahre. Dies deutet auf eine baldige Betriebsübergabe von vielen Unternehmen in den kommenden Jahren hin. Ein Sachverhalt, der im weiteren Verlauf dieser Studie noch vertieft behandelt wird.

Bezüglich des Geschlechts des Betriebsinhabers veranschaulicht die nächste Abbildung 9, dass 16,4% der Betriebsinhaber in diesem Untersuchungssample weiblich sind.



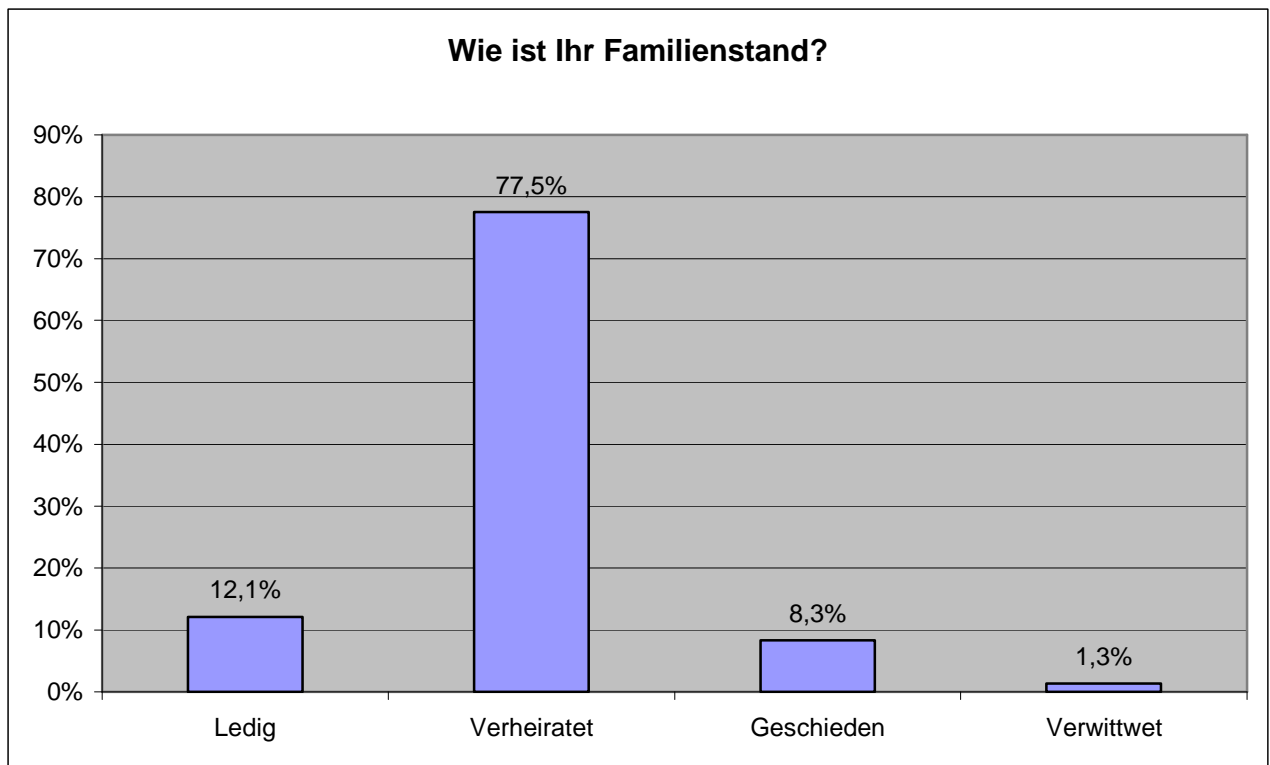
**Abbildung 9: Geschlecht des Betriebsinhabers**

Der Durchschnittswert von 16,4% Betriebsinhaberinnen schwankt zwischen den verschiedenen Kammerbezirken enorm. Während in Berlin, Ulm sowie Niederbayern/Oberpfalz unter 10% der Betriebsinhaber weiblich sind, sind es in Freiburg 24%, in Leipzig knapp 23% und in Köln rund 21%.<sup>27</sup> Woher diese Schwankungen kommen erfordert weitere Untersuchungen, die sich auf regionalspezifische Unterschiede beim Geschlecht des Betriebsinhabers konzentrieren.

Die folgende Abbildung 10 verdeutlicht, dass der größte Teil der befragten Betriebsinhaber in einem ehelichen Partnerschaftsverhältnis lebt.

---

<sup>27</sup> Eine detaillierte Darstellung dieser Unterschiede liefert die entsprechende Tabelle in Anhang B



**Abbildung 10: Familienstand der Betriebsinhaber**

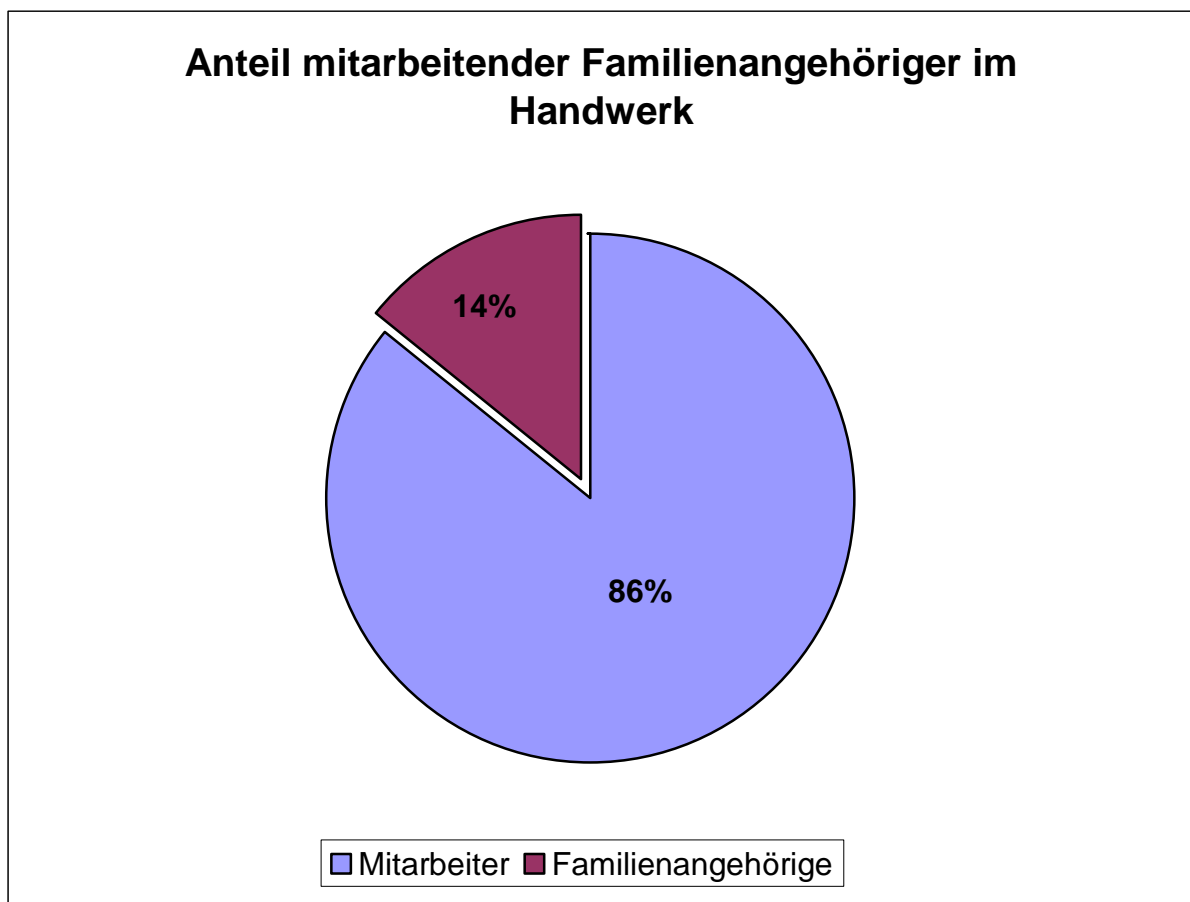
Insgesamt zeigt die obige Grafik, dass die meisten Betriebsinhaber zumindest schon einmal verheiratet waren. Bei 77,5% trifft das auch weiterhin zu. Nur 12,1 sind den Bund der Ehe (bisher) noch nicht eingegangen. Dies spricht für eine konservative Einstellung bezüglich der Familienpolitik in Handwerksbetrieben, denn aktuelle Statistiken verraten ein deutlich anderes Verhältnis in der Bundesrepublik Deutschland zu Ungunsten einer ehelichen Gemeinschaft. Laut einer Umfrage von Statista sind in der Bundesrepublik Deutschland nur knapp über 50% verheiratet, knapp 30% sind ledig und jeweils rund 9% sind geschieden oder verwitwet.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Vgl. <http://de.statista.com/statistik/diagramm/studie/480/umfrage/familienstand/>

## 5 Mitarbeitende Familienangehörige im Handwerk

Im folgenden Abschnitt wird die Rolle und Bedeutung von Mitarbeitenden Familienangehörigen analysiert. Ausgehend von der allgemeinen Situation werden im Anschluss vertieft die Umstände und Gegebenheiten der Mitarbeitenden Lebenspartner sowie der Mitarbeitenden Kinder untersucht.

Abbildung 11 macht die große Rolle und Bedeutung Mitarbeitender Familienangehöriger für kleine Handwerksbetriebe deutlich.<sup>29</sup>

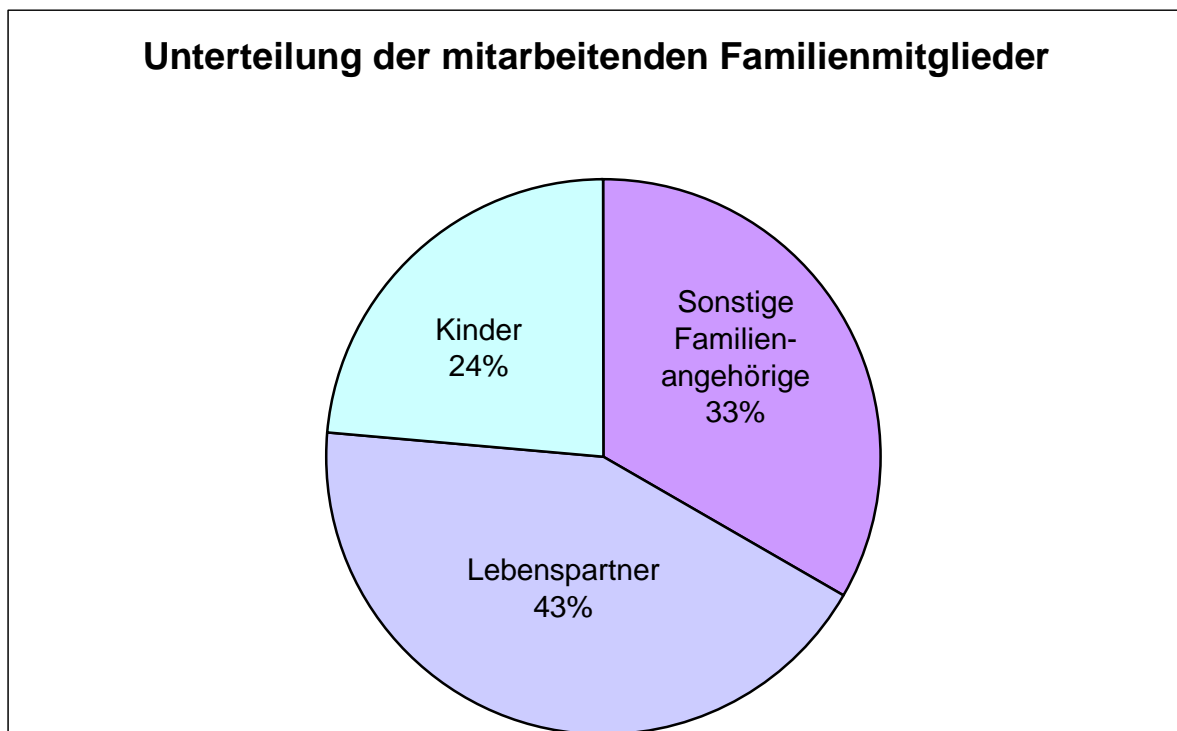


**Abbildung 11: Gesamtanteil Mitarbeitender Familienangehöriger**

<sup>29</sup> Da der Fokus dieser Studie auf Familienbetriebe liegt, wurden zwei Betriebe mit über 500 Mitarbeitern von dieser Untersuchung ausgeschlossen, um eine Verzerrung durch Ausreißer von Betrieben mit hoher Mitarbeiterzahl zu vermeiden. Beispielsweise ist ein Unternehmen mit 5588 Mitarbeitern im Untersuchungssample, das alleine den Anteil aller Familienangehörigen in der Untersuchung halbiert hätte. Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass vor allem die Rolle und Bedeutung von Mitarbeitenden Familienangehörigen in Handwerksbetrieben untersucht werden sollte, erscheint eine Fokussierung auf Betriebe bis maximal 500 Mitarbeiter bei dieser Untersuchung gerechtfertigt (vgl. hierzu auch Kapitel sowie Kapitel 2.1 auf S. 11f.).

Demnach gehören 14%<sup>30</sup> aller Mitarbeiter inklusive der Betriebsinhaber in Handwerksbetrieben zur Familie. Neben Lebenspartnern und Kindern beinhaltet dies darüber hinaus mitarbeitende Onkel, Cousins, Großeltern und weitere Verwandte, die zur Familie gehören.

Analysiert man diese Familienangehörigen genauer, so stellt sich heraus, dass davon 43% mitarbeitende Lebenspartner sind. Dieser Sachverhalt wird aus der folgenden Abbildung 12 ersichtlich.



**Abbildung 12: Aufteilung nach Verwandtschaftsgrad (N=880 Familienmitglieder)**

Zudem wird deutlich, dass die sonstigen Familienangehörigen wie beispielsweise Großeltern, Onkel oder Cousins einen nicht unbedeutenden Anteil an der Mitarbeiterzahl haben. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass neben den Großeltern, die in Handwerksunternehmen oft ihre Erfahrungen an die nachfolgende Generation weiter geben, darüber hinaus die Onkel und Tanten, Cousins und Cousinen, Schwager und Schwägerinnen sowie weitere Verwandte eine große Masse an potenziellen Mitarbeitern bilden. Die größte Bedeutung bei mitarbeitenden Familienangehörigen kann gemäß der Grafik jedoch dem mitarbeitenden

<sup>30</sup> Würden die beiden eliminierten Betriebe mit 750 bzw. 5588 Mitarbeitern in die Berechnungen mit aufgenommen, reduziert sich der Anteil von Familienangehörigen auf 6,1%.

Lebenspartner der Betriebsinhaber/ -in beigemessen werden. Im folgenden Abschnitt werden daher die Situationen und Verhältnisse des mitarbeitenden Lebenspartners detailliert analysiert.

## 5.1 Rolle und Bedeutung mitarbeitender Lebenspartner in Handwerksunternehmen

### 5.1.1 Allgemeine Analyse der mitarbeitenden Lebenspartner

Wie im vorhergehenden Kapitel beobachtet werden konnte, waren bei der Umfrage 16,4% der Betriebsinhaber weiblich. Die folgende Abbildung 13 zeigt, dass deutlich weniger Männer im Betrieb mitarbeiten, wenn eine Frau das Unternehmen führt.



Abbildung 13: Geschlecht des mitarbeitenden Lebenspartners (N=378)<sup>31</sup>

So herrscht ein deutliches Übergewicht mit 90,5% bei den weiblichen mitarbeitenden Lebenspartnern. Den weiblichen mitarbeitenden Lebenspartner muss an dieser

<sup>31</sup> Vorausgegangen war eine Trennung nach mitarbeitenden Lebenspartnern und nicht mitarbeitenden Lebenspartnern. Diese Analyse folgt weiter unten.



Stelle eine große Bedeutung beigemessen werden. Sie tragen sowohl einen Teil der Verantwortung für den Fortbestand der Firma und oftmals für die materielle Sicherung und Zukunft ihrer Familien sowie einen Teil des unternehmerischen Risikos. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass sich aus der Durchdringung von häuslichen Aufgaben, die nach wie vor überwiegend von den Frauen erledigt werden, und der teilweisen unregelmäßigen Mitarbeit im Unternehmen besondere Belastungen ergeben.<sup>32</sup>

Die folgende Tabelle 1 gibt erste Hinweise, dass auch gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften im Handwerk vorkommen.

Geschlecht des Lebenspartners		Geschlecht des Inhabers		Gesamt
		<b>Männlich</b>	<b>Weiblich</b>	
<b>Männlich</b>	Anzahl	5	31	36
	% der Gesamtzahl	<b>1,3%</b>	<b>8,2%</b>	9,5%
<b>Weiblich</b>	Anzahl	338	2	34
	% der Gesamtzahl	<b>89,4%</b>	<b>0,5%</b>	90,5%
	Anzahl	343	33	378
	% der Gesamtzahl	90,7%	8,7%	100,0%

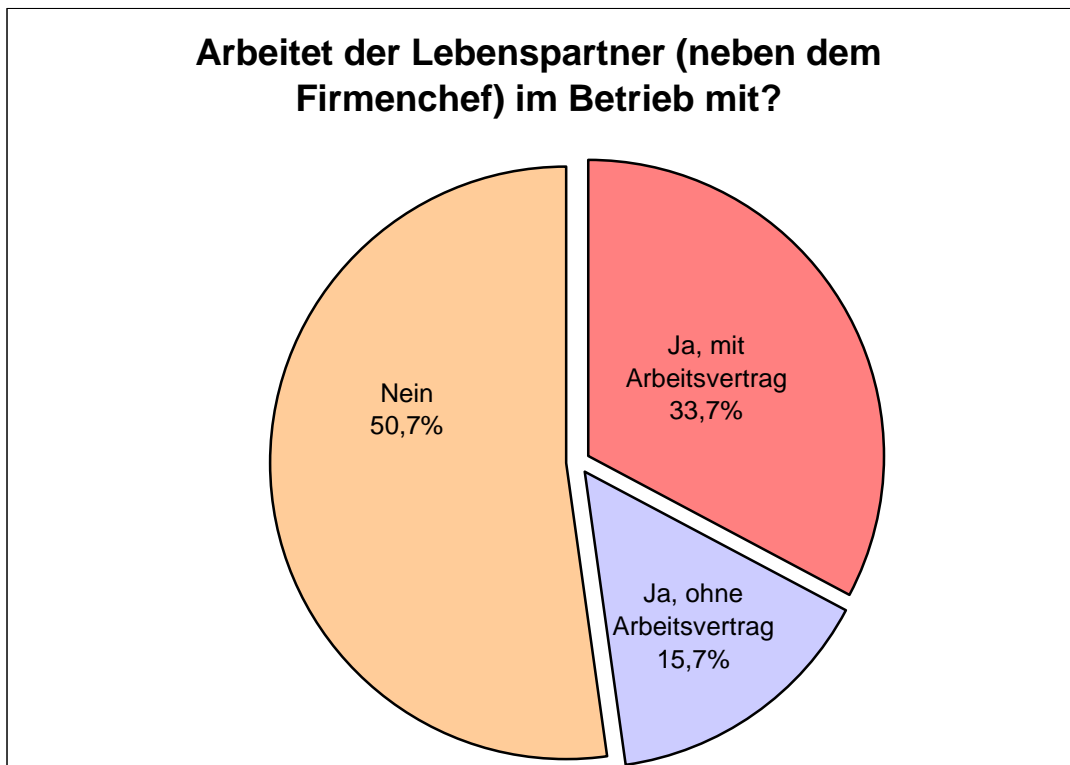
**Tabelle 1: Gegenüberstellung der Geschlechter bei Partnerschaften im Handwerk**

Wie aus der Tabelle entnommen werden kann, stellen gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften im Handwerk jedenfalls bisher die absolute Ausnahme dar. Lediglich vereinzelt finden sich solche Partnerschaften. Bei den Männern sind es 1,3%, bei den Frauen 0,5%.

Auf die Frage, ob der Lebenspartner neben dem Firmenchef im Betrieb mitarbeitet, antworteten knapp 50%, dass dies der Fall ist,<sup>33</sup> was aus Abbildung 14 hervor geht.

<sup>32</sup> Vgl. Wunderlich/Reize 2001, S. 11.

<sup>33</sup> Diese Frage wurde bei der Umfrage vor der Frage nach dem Geschlecht des mitarbeitenden Lebenspartners gestellt. Daher sind bei der geschlechterspezifischen Analyse nur 378 Betriebe im Untersuchungssample.



**Abbildung 14: Mitarbeitender Lebenspartner (N=766)**

Von diesen 49,3% (N=378) Mitarbeitender Lebenspartner arbeiten 68,4% mit einem Arbeitsvertrag im Unternehmen mit. Knapp 32% besitzen dagegen keinen Arbeitsvertrag.

### 5.1.2 Beschäftigungssituation der mitarbeitenden Lebenspartner

Legt man nur die mitarbeitenden Lebenspartner zu Grunde (N=378), so zeigt folgende Abbildung 15, dass davon knapp 60% hauptberuflich im Betrieb beschäftigt sind und 40% nebenberuflich.

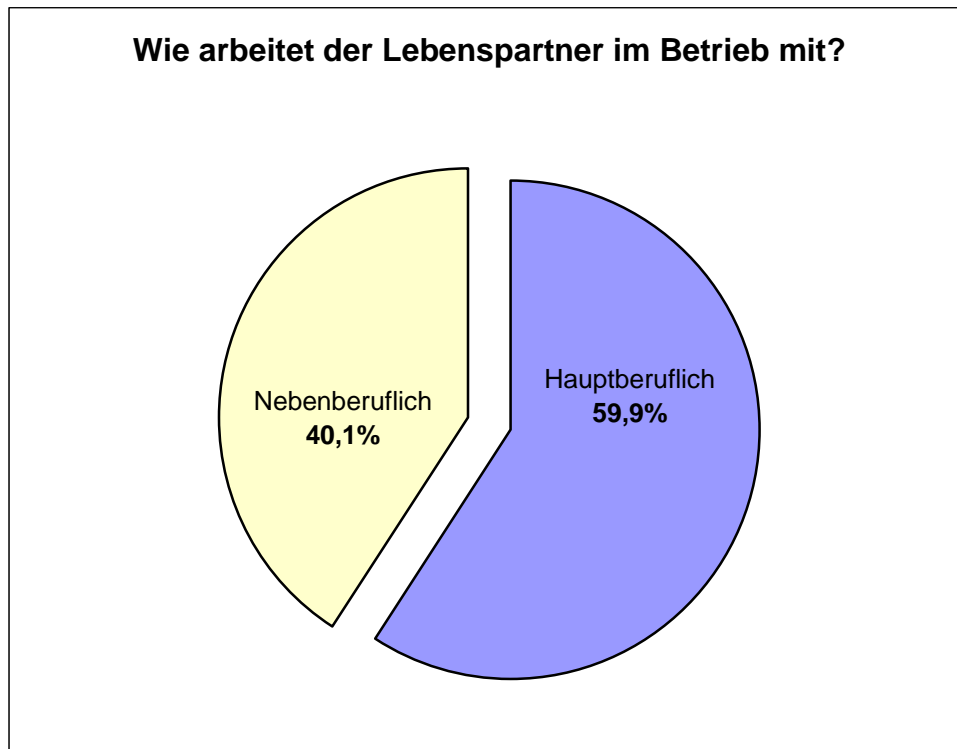


Abbildung 15: Wie arbeitet der Lebenspartner im Betrieb mit?

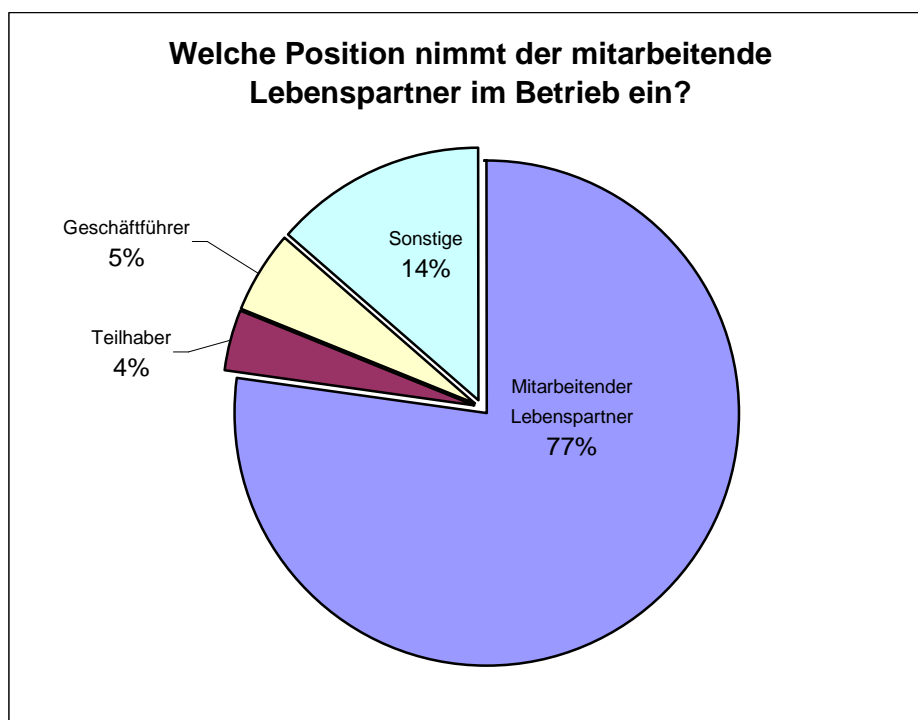
Die Vermutung liegt nahe, dass die beschäftigten Familienangehörigen mit einem Arbeitsvertrag vornehmlich hauptberuflich beschäftigt sind und die nebenberuflich Tätigen ohne Arbeitsvertrag arbeiten. Die folgende Tabelle 2 bestätigt diese Vermutung.

		Mitarbeitende Familienangehörige		Gesamt
		Ja, mit Arbeitsvertrag	Ja, ohne Arbeitsvertrag	
Haupt- oder Nebenberuflich	Hauptberuflich	Anzahl 180	38	218
		% der Gesamtzahl 49,3%	10,4%	59,7%
Nebenberuflich	Nebenberuflich	Anzahl 74	73	147
		% der Gesamtzahl 20,3%	20,0%	40,3%
Gesamt		Anzahl 254	111	365
		% der Gesamtzahl 69,6%	30,4%	100,0%

Tabelle 2: Gegenüberstellung der Haupt- und Nebenbeschäftigten mit der Art des Arbeitsvertrags

Demnach besitzen 82,6% (180 von 218) der hauptberuflich tätigen mitarbeitenden Familienangehörigen einen Arbeitsvertrag. Bei 17,4% ist dies nicht der Fall. Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der nebenberuflich Beschäftigten. Dort besitzt lediglich die Hälfte einen Arbeitsvertrag (74 von 147). Für die andere Hälfte trifft dies nicht zu.

Eng mit der Art des Arbeitsvertrages ist die Position des mitarbeitenden Lebenspartners im Betrieb verbunden. Die folgende Abbildung 16 macht deutlich, dass lediglich ein geringer Teil der Partner eine geschäftsführende Position einnimmt bzw. ein Teilhaber der Firma ist.

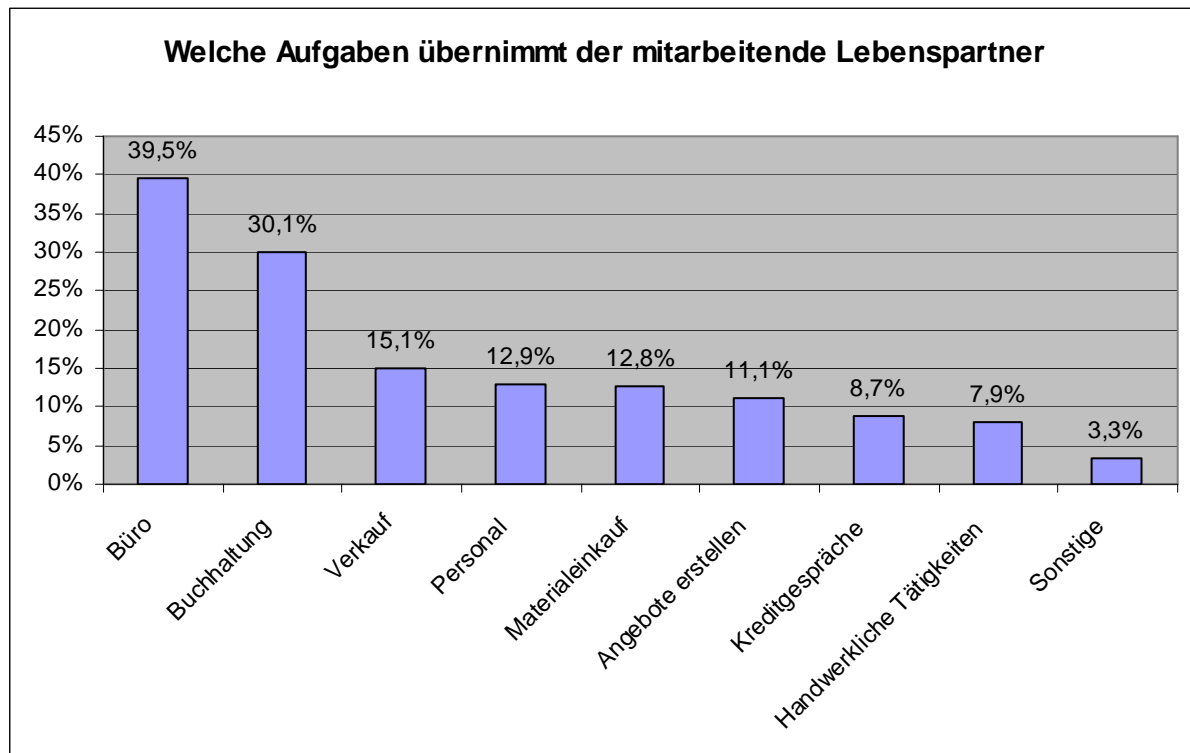


**Abbildung 16: Welche Position nimmt der mitarbeitende Lebenspartner im Betrieb ein?**

Der größte Teil, 77%, arbeitet im Betrieb mit oder übernimmt sonstige Aufgaben.<sup>34</sup> Dabei zeigt sich bei genauerer Analyse der sonstigen Tätigkeiten die Vielfalt der Aufgaben des mitarbeitenden Lebenspartners.

<sup>34</sup> Unter der Rubrik Sonstige wurde angegeben: Angestellte, Mädchen für Alles, Büroangestellte, Sekretärin, Verkaufsleiterin, Buchhaltung, Werbeabteilung, Kaufmännische Angestellte, Prokurist, Leitender Mitarbeiter, Leiter Verkauf, Büro, Büroangestellte, geringfügig beschäftigt, Mini-Job, Reinigungskraft, Teamleitung, Unentgeltliche Mitarbeit, Disponentin.

Dass bei der mitarbeitenden Tätigkeit hauptsächlich Büroarbeiten ausgeführt werden, wird aus der nächsten Abbildung 17 deutlich.

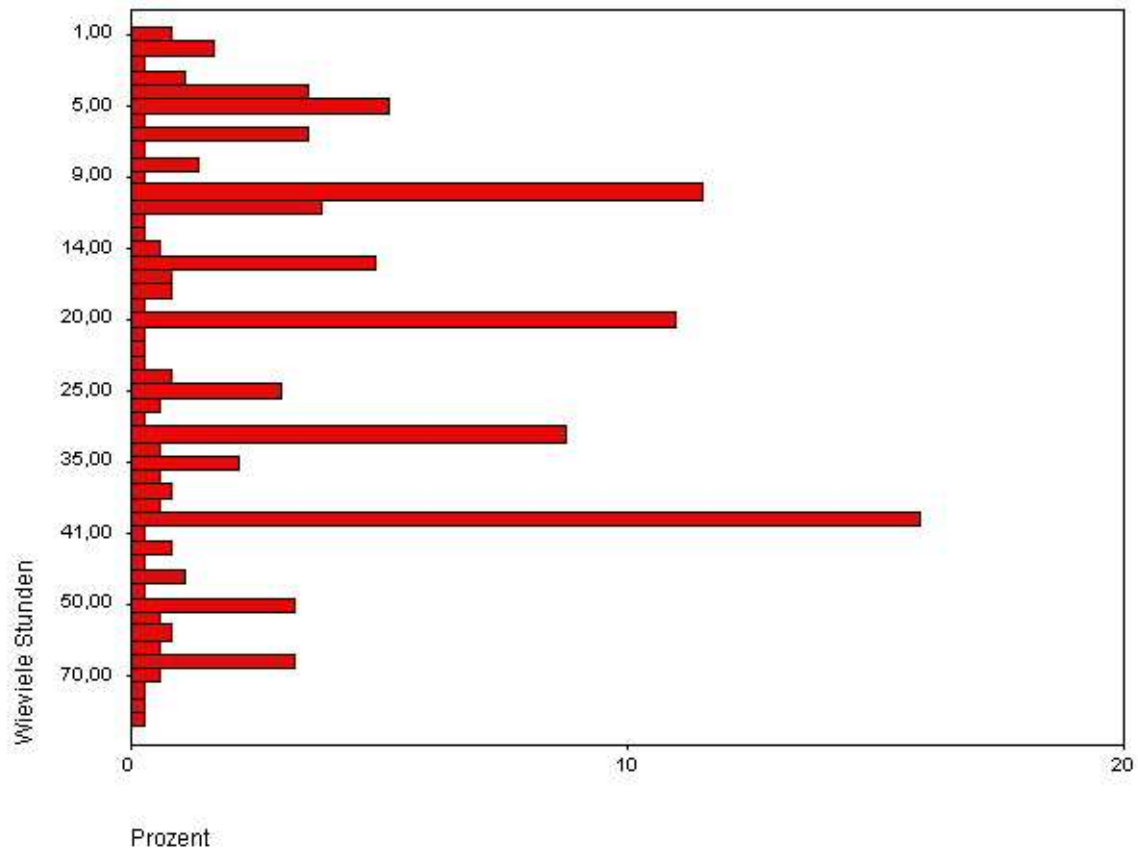


**Abbildung 17: Aufgaben des mitarbeitenden Lebenspartners (Mehrere Antworten zulässig)<sup>35</sup>**

Bei knapp 40% der Befragten bewältigt der mitarbeitende Lebenspartner Aufgaben im Büro. Bei jedem dritten Betrieb betrifft diese Tätigkeit die Buchhaltung. Dagegen werden selten handwerkliche Tätigkeiten von mitarbeitenden Lebenspartnern ausgeführt. Auch Kreditgespräche und die Erstellung von Angeboten werden meist den Inhabern selbst überlassen, vermutlich aufgrund des Tatbestands, dass dieser sich besser mit den produktiven Aufgaben und Problemen auskennt als der im Büro tätige Partner.

Die nächste Abbildung 18 beschäftigt sich mit der Frage, wie viele Wochenstunden der mitarbeitende Partner durchschnittlich im Betrieb mitarbeitet. Dabei zeigen sich verschiedene lokale Spitzen entlang der Zeitachse.

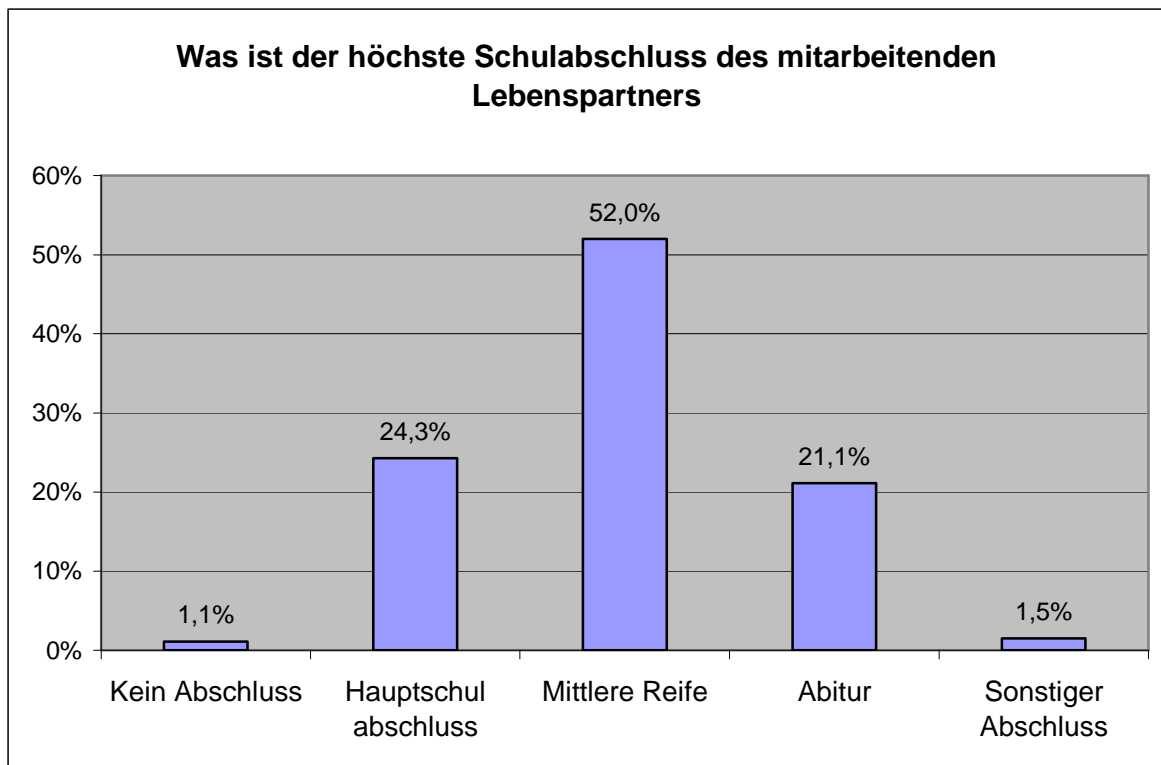
<sup>35</sup> Bei der Rubrik Sonstige haben die Befragten folgendes eingetragen: Hausfrau, Putzfrau und Mutter, Fahrer(in) (Bus), Unterhaltsreinigung, Controlling, Service, Pakete versenden, Werbung, Lohnabrechnung, Werbung, Reinigung, Gästebetreuung, Service, Kundenberatung, Putzarbeiten, Werbung, Reinigungsarbeiten, Marketing, Dekoration, Technischer Bereich.



**Abbildung 18: Wie viele Stunden arbeitet der mitarbeitende Lebenspartner wöchentlich durchschnittlich im Betrieb mit?**

Rund jeder fünfte der mitarbeitenden Lebenspartner arbeitet etwa 40 Stunden pro Woche. Auch bei 30, 20 und 10 Wochenarbeitsstunden können Spitzen gemessen werden, so dass keine generelle Aussage über eine dominante durchschnittliche Wochenarbeitszeit getroffen werden kann. Es fällt auf, dass in machen Betrieben die mitarbeitenden Lebenspartner weit über 50 Stunden pro Woche arbeiten, was durchaus außergewöhnlich ist.

Die nächsten Auswertungen befassen sich mit der Schul- und Berufsausbildung der mitarbeitenden Lebenspartner. Die folgende Abbildung 19 macht deutlich, dass der häufigste Schulabschluss bei den mitarbeitenden Lebenspartnern im Handwerk mit über 50% die mittlere Reife ist.

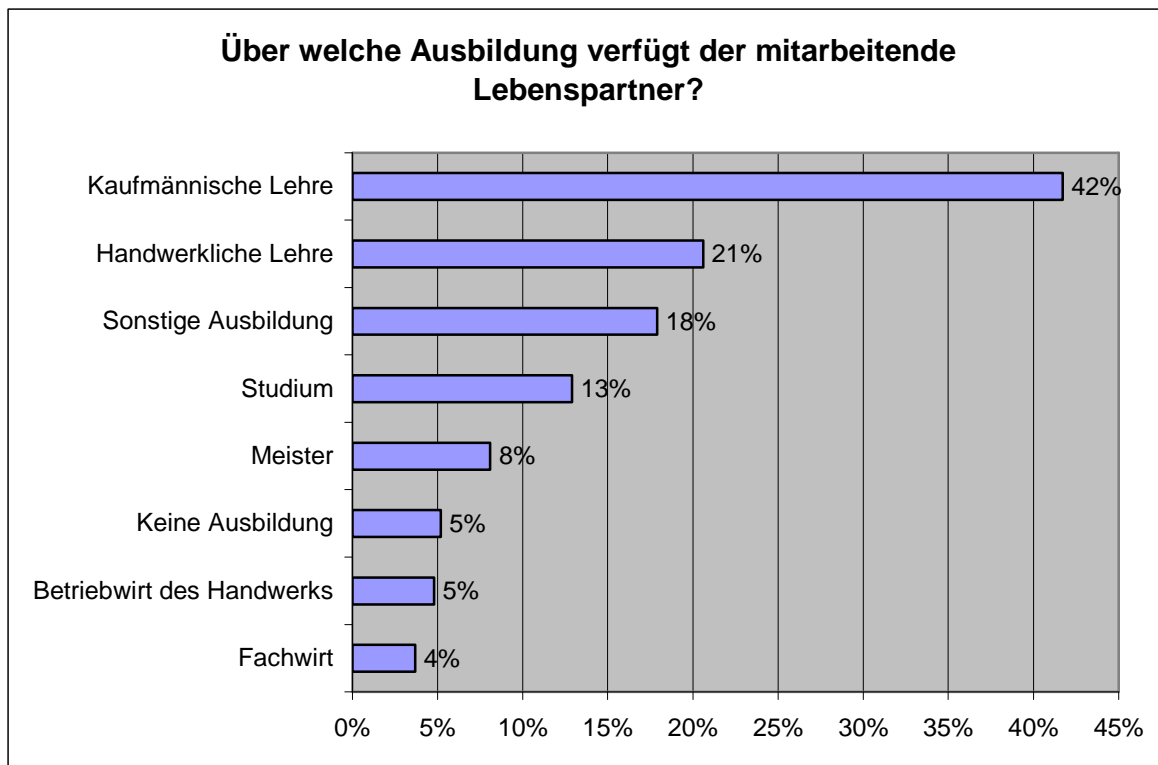


**Abbildung 19: Höchster Schulabschluss des Lebenspartners**

Nur wenige besitzen überhaupt keinen Abschluss, ein Viertel einen Hauptschulabschluss und jeder fünfte Lebenspartner hat Abitur. Im Vergleich dazu haben im Jahr 2008 die Schule mit dem Qualifizierten Hauptschulabschluss 39,1% mit der mittleren Reife 21,1% und mit dem Abitur 24,4% abgeschlossen. 3,9 blieben ohne Abschluss.<sup>36</sup> Es muss hier jedoch darauf hingewiesen werden, dass diese derzeitige Verteilung der Schulabschlüsse mit den Schulabschlüssen vergangener Tage nur schwer vergleichbar ist, da die im Untersuchungssample gewonnenen Daten aus einer Zeitreihe unterschiedlicher Generationen stammen und die Daten der Schulabgänger von 2008 eine Stichtagsbetrachtung ist.

Die nächste Abbildung 20 macht deutlich, dass der überwiegende Anteil der mitarbeitenden Lebenspartner eine kaufmännische Ausbildung genossen hat. Diese Feststellung geht einher mit der in dieser Studie gewonnenen Erkenntnis, dass der größte Teil der mitarbeitenden Partner im Büro tätig ist.

<sup>36</sup> Darüber hinaus waren rund 11% unter sonstigen Schulabschlüssen aufgeführt. Die Daten stammen aus: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Content100/Bildungsabschluss.templateId=renderPrint.psml>



**Abbildung 20: Berufsausbildung der Partners (Mehrfachnennungen möglich)**<sup>37</sup>

Im Gegensatz dazu, dass weit unter 10% der mitarbeitenden Partner eine handwerkliche Tätigkeit ausüben (vgl. Abbildung 17), machten gemäß der obigen Abbildung immerhin 20% eine handwerkliche Lehre. Am seltensten liegt eine Ausbildung zum Fachwirt vor, fast ebenso gelegentlich besteht eine Weiterbildung zum Betriebswirt des Handwerks.

Die folgenden beiden Tabellen beschäftigen sich mit der Frage, über welche Schulausbildung die Lebenspartner die Berufsausbildung begonnen haben.<sup>38</sup> Eine handwerkliche Lehre haben gemäß der folgenden Tabelle 3 43% der Befragten

<sup>37</sup> Unter Sonstige wurde angegeben: Kinderpflegerin, Industriekauffrau, med. Ausbildung/ Diätassistentin, Landwirtschaft, Fachverkäuferin, medizinische Assistentin, Betriebswirtin, Erzieherin, Ausbildung zum Trainer im Breitensport /Lizenz B, andere Berufsausbildung, Diplom Hotelfachfrau, Krankenpflege, Physiotherapeut, Sozialversicherungsfachangestellte, Arzthelferin, Beamte, Apothekenhelferin, LTA, Fachschule( andere Beruf), Fachverkäuferin, Arzthelferin, Ausbildung als Erzieherin, Bauzeichner, Finanzwirtin, Verwaltungsausbildung, Bauzeichnerin, Verkäuferin, Modeschneiderin, Techn. Beamter, Bilanzbuchhalter, Fachverkäuferin, Techniker, Krankenschwester, Zahnarzhelferin, ReNo-Gehilfin, Haushaltshilfe, Kaufmännische Weiterbildung, Krankenschwester, Justizangestellte, Bilanzbuchhalterin, Banklehre, Management, Bilanzbuchhalter, Elektroniker, Krankenschwester, Bilanzbuchhalterin, naturw. Ausbildung, Sozialdienst, Fremdsprachensekretärin, T-Zeichnerin.

<sup>38</sup> Hier liegt die Annahme zu Grunde, dass die Berufsausbildung nach der Schulausbildung erfolgte, was in den meisten Fällen zutrifft.



begonnen die zuvor einen Hauptschulabschluss gemacht haben. Genauso viele haben mit der mittleren Reife eine handwerkliche Lehre begonnen.

	Handwerkliche Lehre	Kaufmännische Lehre	Fachwirt	Betriebswirt des Handwerks	Meister	Studium	Keine Ausbildung	Sonstige Ausbildung
Kein Abschluss	3%	0%	0%	0%	7%	0%	11%	0%
Hauptschulabschluss	43%	26%	8%	0%	36%	0%	56%	18%
Mittlere Reife	43%	57%	62%	82%	36%	20%	22%	64%
Abitur	13%	17%	31%	18%	18%	76%	6%	15%
Sonstiger Abschluss	0%	1%	0%	0%	4%	4%	6%	3%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamtzahl der Antworten	80	180	13	17	28	46	18	66

**Tabelle 3: Berufsausbildung als abhängige Variable**

Analog zu den 57% der mitarbeitenden Lebenspartnern, die aufbauend auf einen mittleren Schulabschluss eine kaufmännische Lehre absolvierten, machten von den Fachwirten mit 62% die meisten Befragten zuvor die mittlere Reife. Bei der Meisterausbildung wird deutlich, dass es keine Unterschiede zwischen Haupt- und Realschulabschluss gibt. Auffallend ist darüber hinaus, dass über die Hälfte keine Ausbildung absolvierte, wenn zuvor die Hauptschule abgeschlossen wurde.

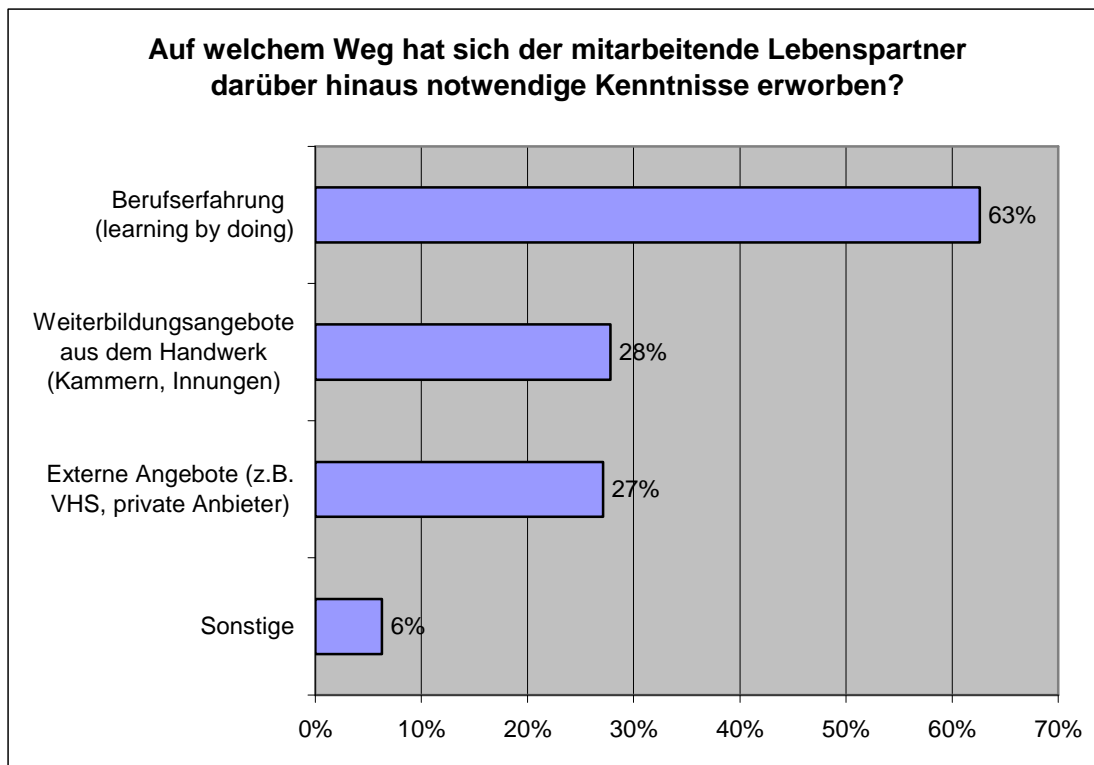
Mit der obigen Tabelle 4 wurde analysiert, welcher Schulausbildung eine Berufsausbildung vorausgegangen ist. Die nachfolgende Tabelle 4 untersucht aus entgegen gesetzter Blickrichtung, mit welchem Schulabschluss am häufigsten eine bestimmte Berufsausbildung eingeschlagen wurde.

	Handwerkliche Lehre	Kaufmännische Lehre	Fachwirt	Betriebswirt des Handwerks	Meister	Studium	Keine Ausbildung	Sonstige Ausbildung		Gesamtzahl der Antworten
Kein Abschluss	33%	0%	0%	0%	33%	0%	33%	0%	100%	6
Hauptschulabschluss	30%	41%	1%	0%	9%	0%	9%	11%	100%	114
Mittlere Reife	15%	46%	4%	6%	4%	4%	2%	19%	100%	223
Abitur	10%	31%	4%	3%	5%	36%	1%	10%	100%	98
Sonstiger Abschluss	0%	14%	0%	0%	14%	29%	14%	29%	100%	7

**Tabelle 4: Schulausbildung als abhängige Variable**

Dabei zeigt sich, dass von den Partnern mit einem Hauptschulabschluss am häufigsten eine kaufmännische Lehre begonnen und abgeschlossen wurde. Mit der mittleren Reife haben sich sogar noch mehr Lebenspartner für eine kaufmännische Lehre entschieden und deutlich weniger für eine handwerkliche Ausbildung, als dies bei den Hauptschülern der Fall war. Auch bei den Abiturenten ist die Zahl der Partner hoch, die danach eine kaufmännische Lehre abgeschlossen haben. Hier haben jedoch noch mehr Lebenspartner an einer Hochschule studiert.

Häufig bedarf es neben der Ausbildung noch weiterer notwendiger Kenntnisse, um in einem Handwerksbetrieb tätig zu sein. Mit der folgenden Abbildung 21 wurde daher überprüft, auf welchem Weg der mitarbeitende Lebenspartner über die Schul- und Berufsbildung hinaus notwendige Kenntnisse erworben hat.

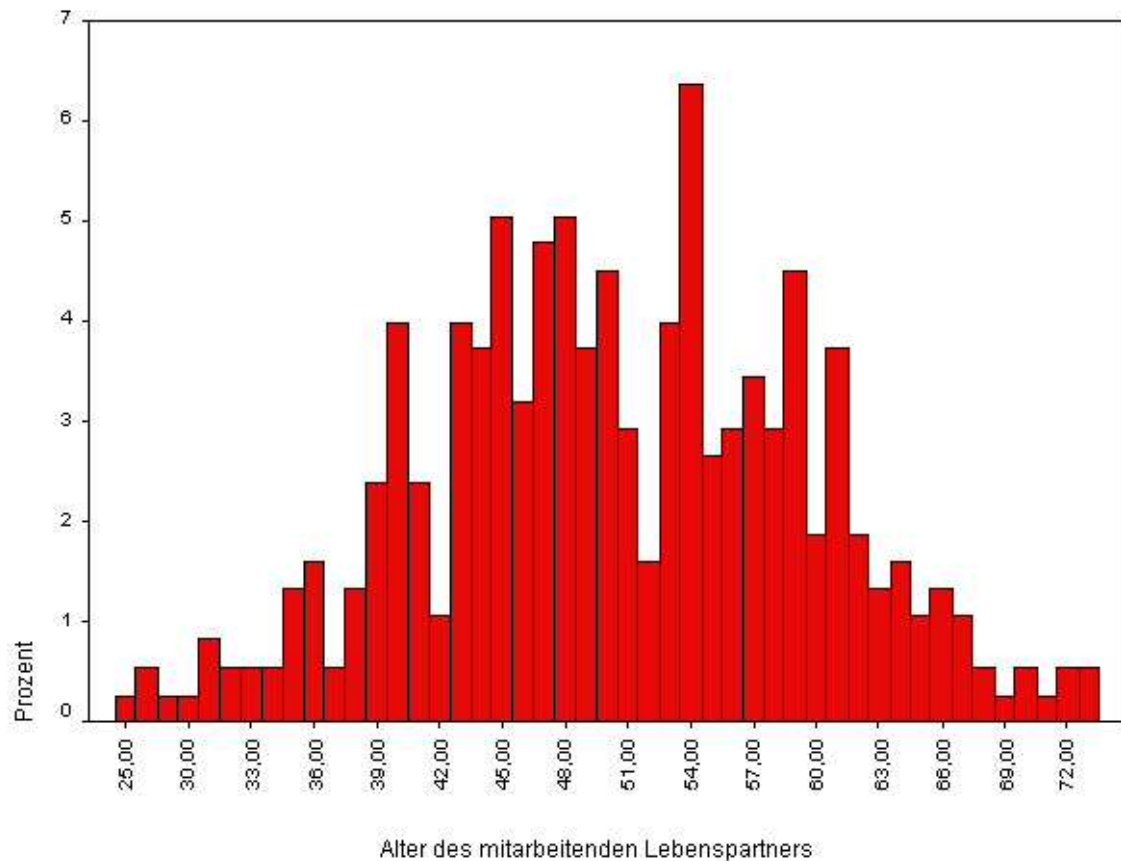


**Abbildung 21: Auf welchem Weg hat sich der mitarbeitende Lebenspartner darüber hinaus notwendige Kenntnisse erworben<sup>39</sup>**

Die Grafik macht deutlich, dass sich der größte Anteil der Befragten die relevanten Kenntnisse durch das praktische Arbeiten (learning by doing) angeeignet hat. Immerhin nutzten knapp 30% Weiterbildungsangebote von Kammern und Innungen sowie externe Angebote von Volkshochschulen oder privaten Anbietern.

Die nachfolgende Abbildung 22 macht die Altersverteilung der mitarbeitenden Lebenspartner deutlich. Es zeigt sich auch hier, dass ein gewisser Anteil (rund 5%) bereits über 65 Jahre alt ist.

<sup>39</sup> Unter Sonstige wurde angegeben: UFH, Belesen, Lehrgang über Steuerberater, Schulungsangebot der Hersteller, Firmenseminare, Fachseminare von Lieferanten, eigene Ausbildung, Praktikum bei Kollegen, UFH, Lehrgänge, Studium, Zweitstudium, angelernt im Betrieb, Beamtenausbildung, Bücher/Zeitschriften, IHK-Seminare, Ausbildung.



**Abbildung 22: Altersverteilung der mitarbeitenden Lebenspartner**

Der Median in der Altersverteilung beträgt 50,0 der Mittelwert 50,45 Jahre. Der Tatbestand, dass Median und Mittelwert so nahe zusammen liegen ist ein gutes Indiz dafür, dass eine annähernde Normalverteilung bezüglich des Alters der mitarbeitenden Familienangehörigen vorliegt. Somit kann daraus abgeleitet werden, dass die Hälfte der Partner über 50 Jahre alt ist. Dieses durchschnittliche Alter dürfte sich im Zuge des demografischen Wandels noch erhöhen und bedarf weiterer Beobachtung.

Bezüglich der Dauer der Mitarbeit des Partners zeigt die nächste Grafik 22, dass der Anteil bis 20 Jahre Mitarbeit im Betrieb ansteigt und danach stetig abnimmt. Rund 15% der mitarbeitenden Lebenspartner sind weniger als fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, ein Sachverhalt, der im Bezug auf den sozialversicherungsrechtlichen Status weiter unten in diesem Kapitel noch genauer analysiert wird.

Seit wie vielen Jahren arbeitet der Lebenspartner im Betrieb mit?

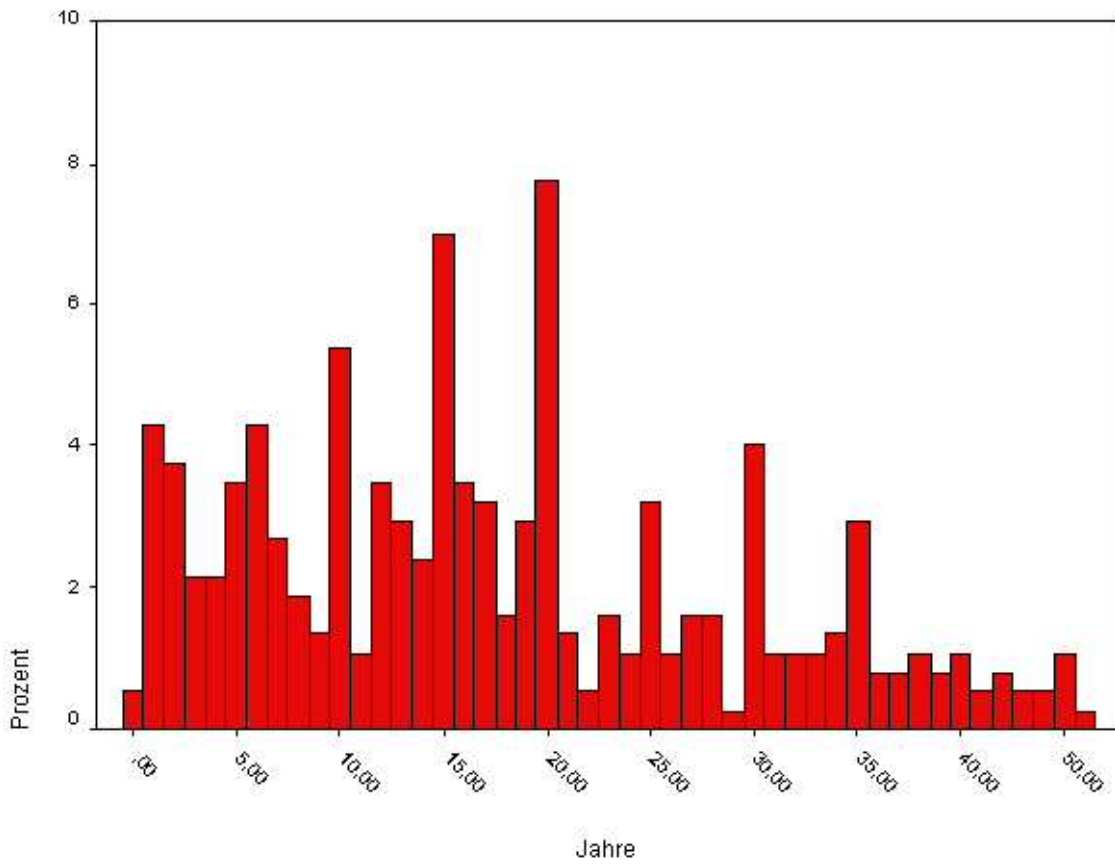
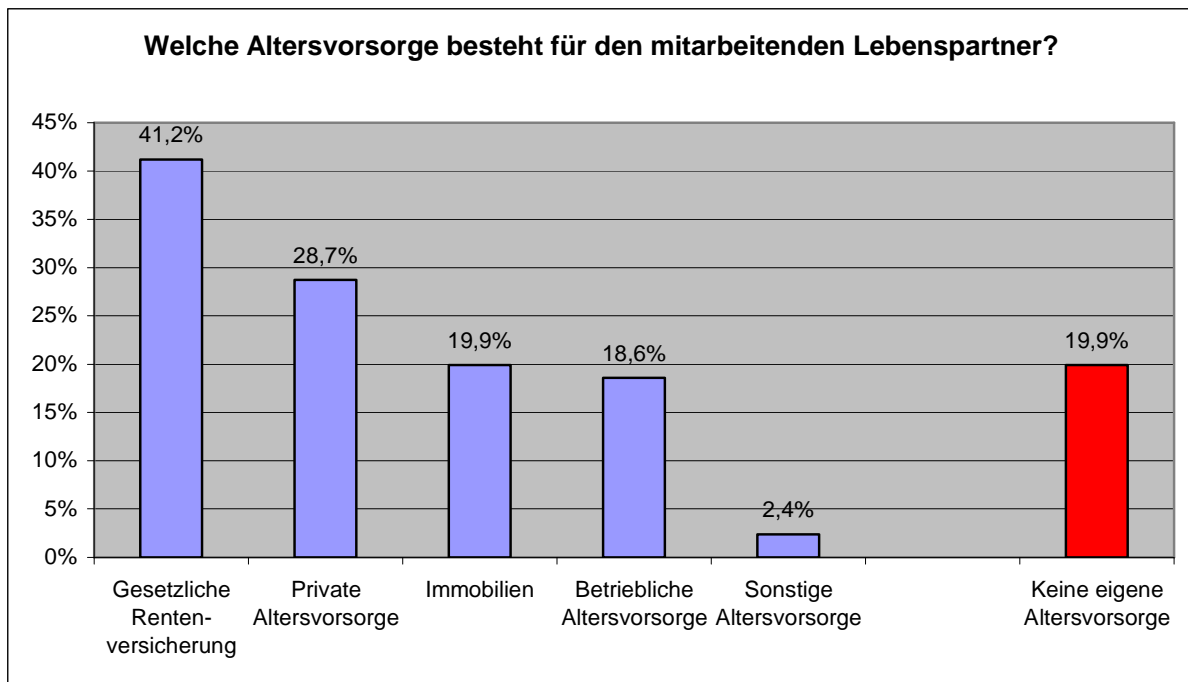


Abbildung 22: Dauer der Betriebszugehörigkeit

Der Mittelwert liegt bei 17,75 Jahren und der Median bei 16,00 Jahren. Dieser Unterschied deutet auf eine leicht linksschiefe Verteilung hin, was auch der Grafik entnommen werden kann. Ein durchschnittliches Alter von 50 Jahren und eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von 16 Jahren bedeutet somit, dass der mitarbeitende Lebenspartner im Mittel mit 34 Jahren in den Betrieb eingestiegen ist.

Eng mit dem Alter des mitarbeitenden Lebenspartners ist neben der Betriebszugehörigkeit auch die Altersvorsorge verbunden, die im Zuge des politischen und gesellschaftlichen Strukturwandels immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die folgende Abbildung 23 illustriert die bestehende Altersvorsorge bei den befragten Betrieben.



**Abbildung 23: Welche Altersvorsorge besteht für den mitarbeitenden Lebenspartner**

Der größte Teil ist mit 41,2% erwartungsgemäß in der gesetzlichen Rentenversicherung. Daneben hat die private Altersvorsorge mit knapp 30% ein hohes Gewicht. Immerhin bei fast jedem fünften Betrieb wird durch Immobilien sowie die betriebliche Altersvorsorge der Ruhestand abgesichert. Erstaunlich und alarmierend zugleich ist das Ergebnis, dass rund 20% der befragten Betriebe noch gar nicht für den Ruhestand des mitarbeitenden Lebenspartners vorgesorgt haben.

### 5.1.3 Sozialversicherungsrechtlicher Status der mitarbeitenden Lebenspartner

Arbeitnehmer, die Angehörige des Arbeitgebers sind, haben unter Umständen keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung (z.B. Arbeitslosenversicherung), obwohl sie jahrelang Sozialversicherungsbeiträge entrichtet haben.<sup>40</sup> Im Falle einer Trennung, Scheidung oder des Todes des Betriebsinhabers können große Probleme mit der sozialen Absicherung des mitarbeitenden Lebenspartners auftreten, falls er oder sie nicht vertraglich abgesichert ist oder anderweitig Vorsorge getroffen hat. Ganz speziell trifft dies für Frauen zu, die nicht im sozialversicherungsrechtlichen Sinn beschäftigt sind. Falls einer der oben aufgeführten Fälle eintritt, besteht die Gefahr, dass der mitarbeitende Lebenspartner sozialhilfebedürftig wird. Dieses Risiko wird zusätzlich erhöht, wenn diese Partner im Unternehmen Tätigkeiten ausführen, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen.<sup>41</sup> Liegt kein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis vor, gilt der Angestellte als Mitunternehmer oder Mitarbeiter auf familienrechtlicher Basis.<sup>42</sup> Folglich hat er, ungeachtet der tatsächlich entrichteten Sozialversicherungsbeiträge, keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung. Bei mitarbeitenden Familienangehörigen ist die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Mitunternehmern oftmals schwierig. Dies gilt umso mehr, als Steuer- und Sozialversicherungsrecht der Beurteilung unterschiedliche Kriterien zu Grunde legen.<sup>43</sup> Ansonsten erfährt der mitarbeitende Familienangehörige erst bei Eintritt des vermeintlichen Leistungsfalls (z.B. Arbeitslosigkeit) dass er keinen Leistungsanspruch hat. Dies ist umso schwerwiegender, als die eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge nur in begrenztem Umfang und unverzinst zurückerstattet werden.

Aus diesen Gründen wird vom Deutschen Steuerberaterverband empfohlen, in jedem Fall die sozialversicherungsrechtliche Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses möglichst schon bei dessen Begründung zu klären. Die folgende Abbildung 24 zeigt, dass bei 65,3% der Befragten der sozialversicherungsrechtliche Status vom Sozialversicherungsträger festgestellt wurde.

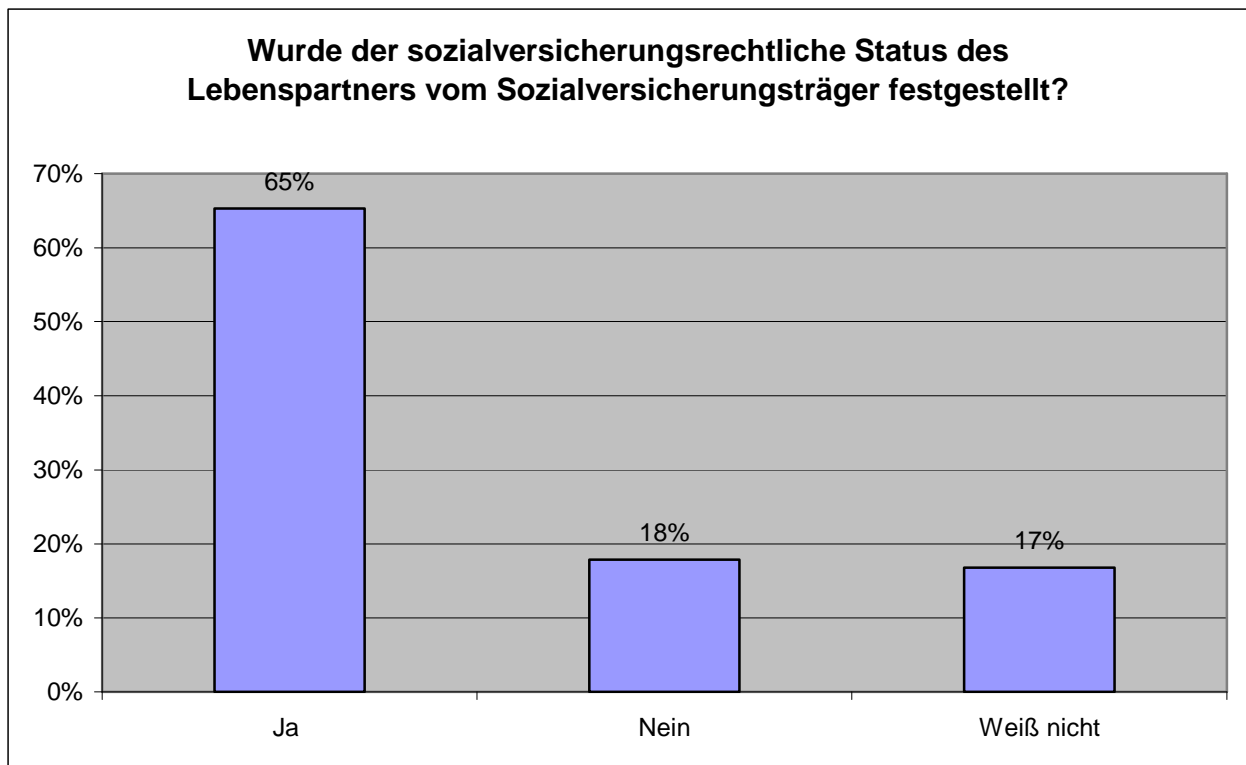
---

<sup>40</sup> Deutscher Steuerberaterverband, S. 1.

<sup>41</sup> Vgl. Wunderlich/Reize 2001, S. 11.

<sup>42</sup> Deutscher Steuerberaterverband, S. 1.

<sup>43</sup> Deutscher Steuerberaterverband, S. 1.



**Abbildung 24: Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status**

Die obige Abbildung macht aber auch deutlich, dass bei fast 18% dieser Status nicht festgestellt wurde. Zudem weisen die 16,8% der Befragten, die darüber keine Auskunft geben können, darauf hin, dass insgesamt ein großer Anteil der mitarbeitenden Familienangehörigen den sozialversicherungsrechtlichen Status nicht hat feststellen lassen. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass bei Arbeitsverhältnissen, die seit dem 1. Januar 2005 begründet worden sind, die sozialversicherungsrechtliche Einordnung, die so genannte Statusfeststellung, von Amtes wegen erfolgt.<sup>44</sup> Bei dieser Studie betrifft dies gemäß Abbildung 22 rund 15% der beschäftigten Familienangehörigen, die weniger als 5 Jahre beschäftigt sind. Für mitarbeitende Lebenspartner, die länger als 5 Jahre beschäftigt sind gelten zur Statusfeststellung folgende Kriterien:<sup>45</sup>

- Wie ist der Partner in den Betrieb eingegliedert und welche Weisungsrechte hat der Arbeitgeber?
- Ist die Tätigkeit des Partners unabdingbar zur Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung (Beschäftigung an Stelle eines fremden Arbeiters)?

<sup>44</sup> Vgl. Deutscher Steuerberaterverband, S. 2.

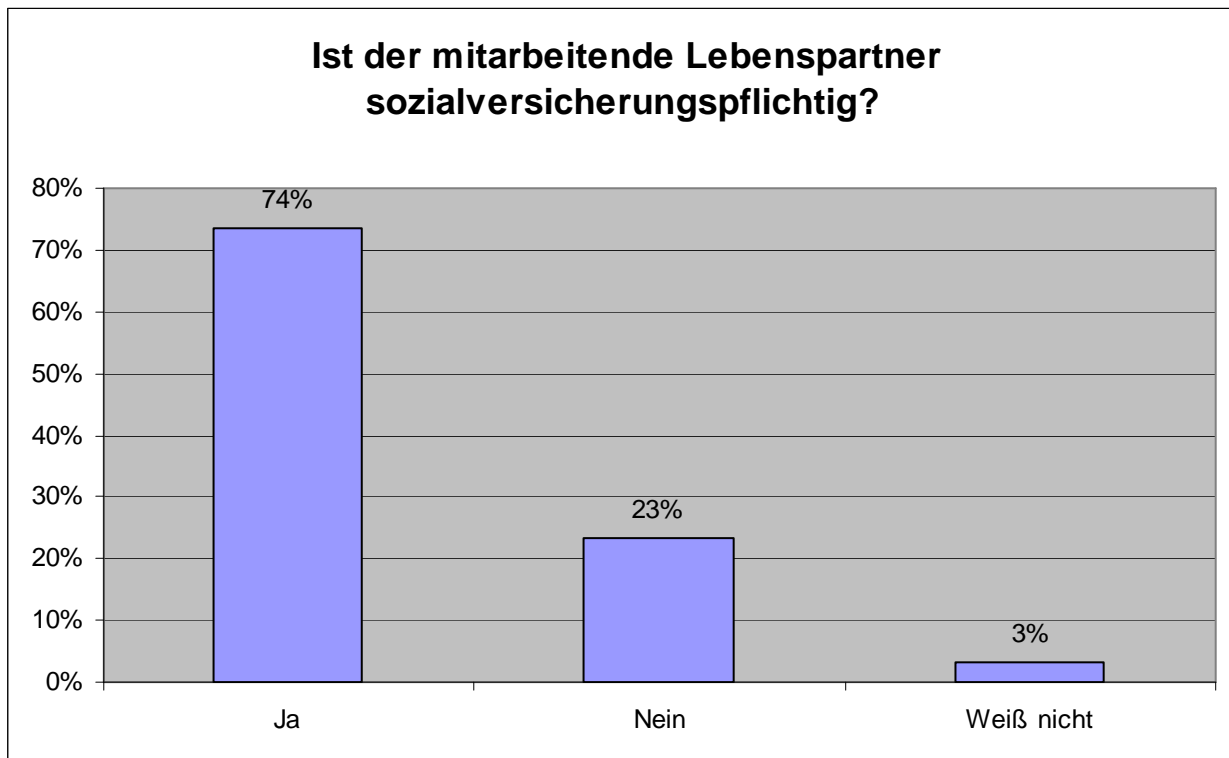
<sup>45</sup> Vgl. Deutscher Steuerberaterverband, S. 3f.



- Steht die Höhe der Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit?<sup>46</sup>

Neben diesen Punkten können neue Tatsachen, wie zum Beispiel die Übernahme einer Bürgschaft durch den mitarbeitenden Angehörigen zu einer Statusänderung führen. Um Sicherheit für den Leistungsfall zu erhalten, wird dringend empfohlen, einen Antrag auf Statusfeststellung an die Einzugsstelle (i.d.R ist dies die Krankenkasse) zu richten.<sup>47</sup>

In Anbetracht der nächsten Abbildung 25 wird deutlich, dass rund 74% der Lebenspartner sozialversicherungspflichtig sind.



**Abbildung 25: Ist der mitarbeitende Lebenspartner sozialversicherungspflichtig?**

<sup>46</sup> Die genannten Kriterien sind nicht abschließend. Entscheidend ist in jedem Fall das Gesamtbild der Verhältnisse.

<sup>47</sup> Formulare können im Internet auf der Webseite [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de) → Formulare und Publikationen → Formulare → Versicherungen → Statusfeststellung herunter geladen werden. Der direkte Link lautet: [http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn\\_18858/DRVb/de/Navigation/Formulare\\_Publikationen/formulare/Versicherung\\_node.html\\_nnn=true](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn_18858/DRVb/de/Navigation/Formulare_Publikationen/formulare/Versicherung_node.html_nnn=true)

Da bei diesem Ergebnis erstaunt, dass einerseits bei rund 65% der sozialversicherungsrechtliche Status festgestellt wurde und andererseits 73,3% wissen, dass der mitarbeitende Lebenspartner sozialversicherungspflichtig ist, wird mit der folgenden Tabelle 5 der Versuch unternommen, diese Diskrepanz zu erklären.

		Sozialversicherungspflichtig			Anzahl (Summe)
		Ja	Nein	Weiß nicht	
Feststellung des Sozial- versicherungsstatus	Ja	55,64%	9,36%	0,3%	237
	Nein	7,43%	10,19%	0,3%	65
	Weiß nicht	10,19%	3,8%	2,75%	61
Anzahl (Summe)		266	85	12	363 (100%)

**Tabelle 5: Zusammenhang zwischen festgestelltem Sozialversicherungsstatus und Sozialversicherungspflicht (Kontingenzkoeffizient = 0,451\*\*\*; N=363)**

Erwartungsgemäß hat der größte Anteil der sozialversicherungspflichtigen Partner den Status feststellen lassen. Trotzdem sind in Anbetracht der Komplikationen, die eine Statusfeststellung mit sich bringen kann, 55,64% ein relativ geringer Prozentsatz, der sich in diesem Bereich tatsächlich abgesichert hat. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass 10,19% angeben, sozialversicherungspflichtig zu sein, obwohl sie nicht wissen, ob der Sozialversicherungsstatus festgestellt wurde, bzw. 7,43% von denen keine Statusfeststellung durchgeführt wurde und trotzdem behaupten sozialversicherungspflichtig zu sein.

Aufgrund der oben gewonnenen Erkenntnisse müssen die Betriebe seitens der Institutionen des Handwerks noch stärker auf die besprochene Problematik hingewiesen und bei den oftmals bürokratischen Hürden einer Statusfeststellung bestmöglich unterstützt werden.

## 5.2 Rolle und Bedeutung mitarbeitender Kinder im Handwerk

Neben der großen Bedeutung, welche die mitarbeitenden Lebenspartner für Handwerksbetriebe haben, spielen darüber hinaus die mitarbeitenden Kinder bei einem Familienunternehmen orientierten Wirtschaftsbereich wie dem Handwerk eine herausragende Rolle.

Die folgende Abbildung 26 macht deutlich, dass trotz des hohen Anteils an mitarbeitenden Ehefrauen viele Familienbetriebe darüber hinaus ihrem Wunsch nach Kindern nachkommen.

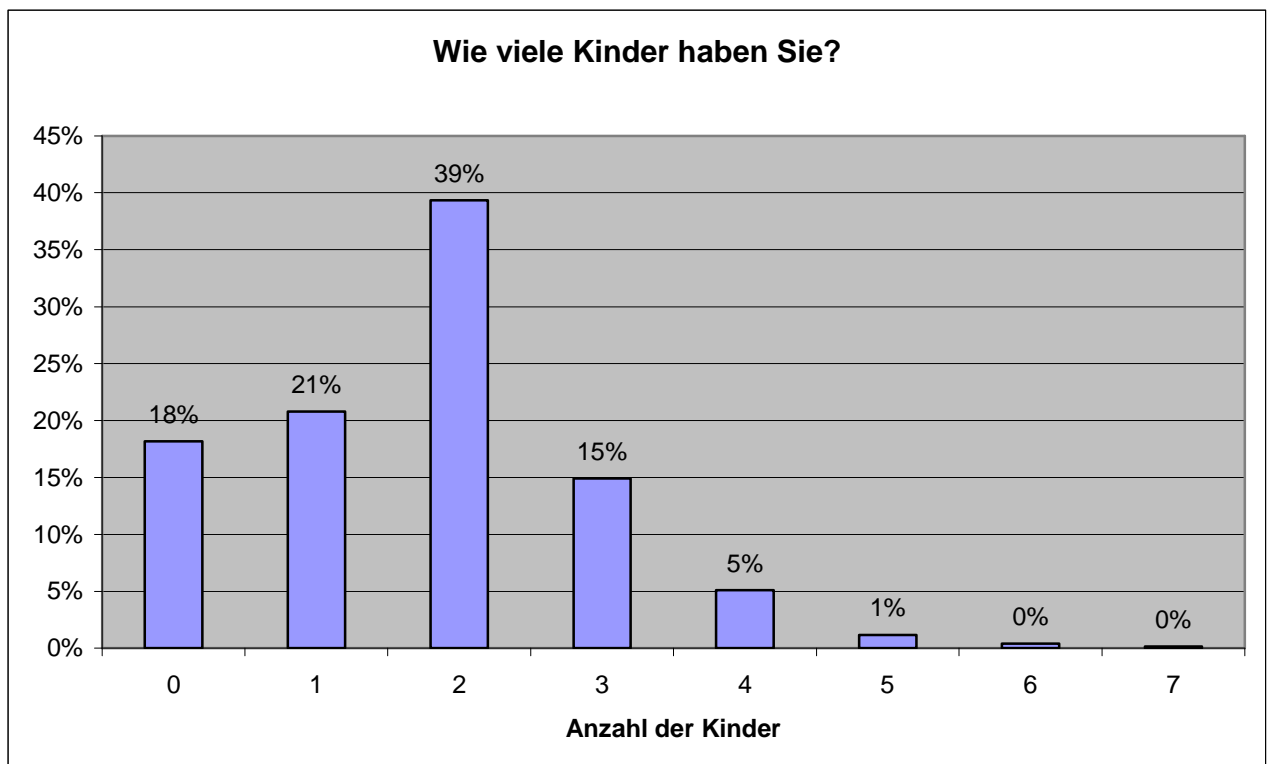


Abbildung 26: Wie viele Kinder haben Sie? (Mittelwert=1,73)

Die meisten Familien haben zwei Kinder, vereinzelt waren im Untersuchungssample sogar Unternehmerfamilien, die sieben Kinder hatten. Knapp jeder fünfte Betrieb (18,2%) hat (noch) keine Kinder. Der Mittelwert von 1,73 Kindern pro Handwerkerfamilie ist deutlich über dem Mittelwert von 1,37 Kindern in der

Bundesrepublik Deutschland.<sup>48</sup> Eine erhöhte Kinderzahl in Handwerksbetrieben wurde bereits in den Jahren 2007 und 2008 aus einer Strukturumfrage des Bundesverbandes Unternehmerfrauen im Handwerk festgestellt.

Die folgende Tabelle 6 untersucht die Altersverteilungen der Kinder. Daraus kann neben dem durchschnittlichen Alter der Kinder darüber hinaus entnommen werden, wie alt das älteste Kind und wie alt das jüngste Kind ist.

	KIND1	KIND2	KIND3	KIND4	KIND5
<b>Mittelwert</b>	24,4	21,91	19,5	16,8	16,0
<b>Median</b>	24,0	22,0	19,0	16,0	16,0
<b>Spannweite</b>	55,0	53,00	48,0	42,0	20,0
<b>Minimum</b>	1,0	1,00	,00	,0	,0
<b>Maximum</b>	56,0	54,00	48,0	42,0	20,0

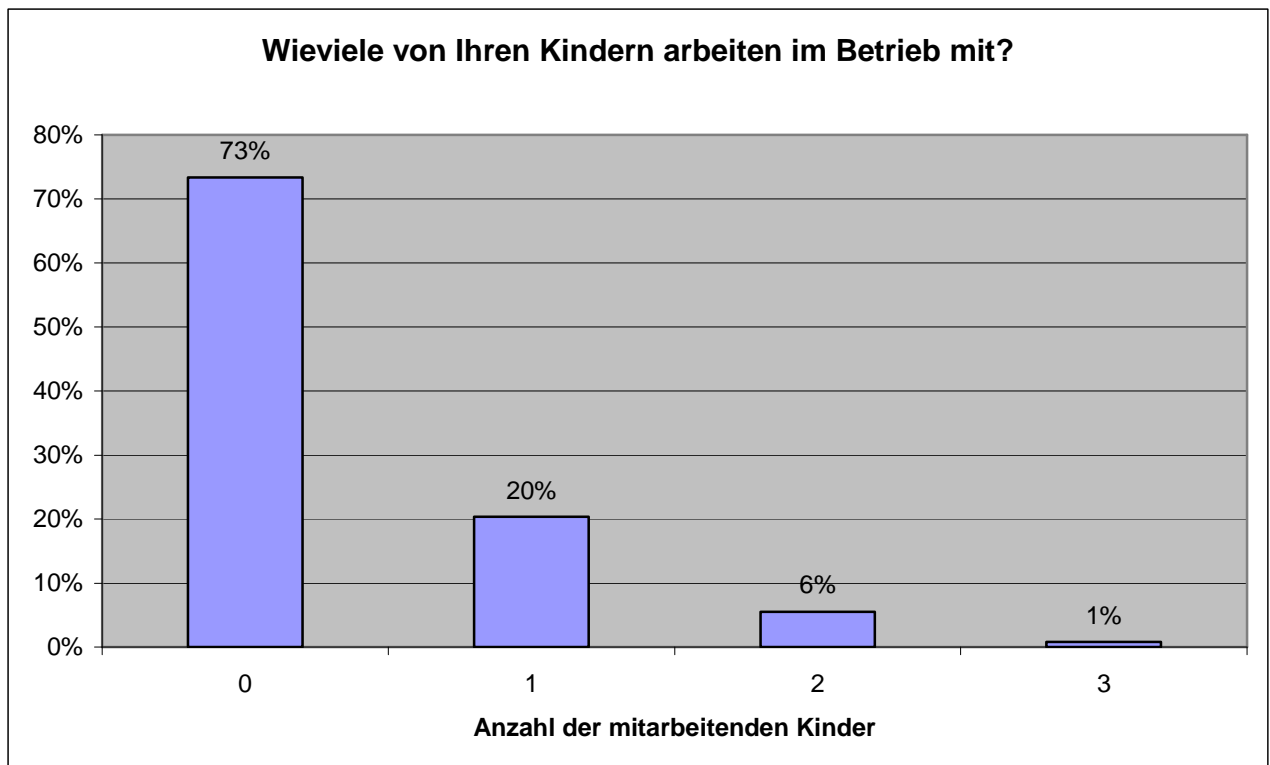
Tabelle 6: Altersverteilung der Kinder<sup>49</sup>

So zeigt sich beispielsweise, dass das erste Kind im Durchschnitt 24,4 Jahre alt ist. Das älteste erste Kind in der Umfrage ist 56 Jahre, das jüngste 1 Jahr alt, woraus die Spannweite von 55 Jahre resultiert. Aufgrund dieser hohen Spannweite wurde der Median in die Tabelle neben dem Mittelwert zusätzlich integriert, um eine eventuelle Schiefe der Verteilung aufzudecken.

Entscheidend für diese Studie ist jedoch nicht die Anzahl oder das Alter der Kinder, sondern vielmehr, wie viele Kinder im Betrieb mitarbeiten. Die folgende Abbildung macht deutlich, dass 73,3% der Kinder von Handwerksunternehmensfamilien nicht im Betrieb mitarbeiten.

<sup>48</sup> Durchschnittliche Geburtenrate Deutschlands gemäß dem Statistischem Bundesamt (vgl. Statistisches Bundesamt 2008)

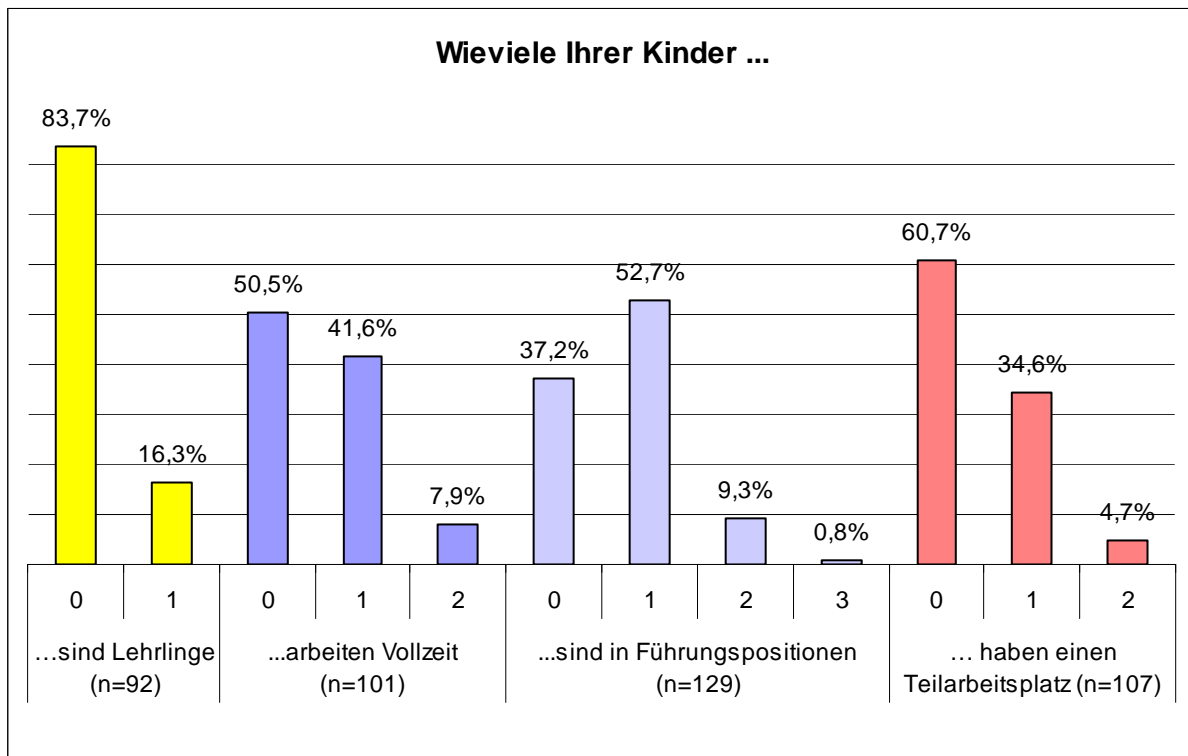
<sup>49</sup> Familien mit mehr als fünf Kindern wurden in der Tabelle nicht mit aufgeführt, da durch die geringen Fallzahlen keine repräsentative Aussage getroffen werden kann.



**Abbildung 27: Anteil mitarbeitender Kinder bei Betrieben mit mindestens einem Kind (N=615)**

Nur bei insgesamt 26,7% der Betriebe, bei denen überhaupt Kinder vorhanden sind, arbeitet mindestens eines im Unternehmen mit. Meistens ist es in diesem Falle nur ein einziges Kind, selten arbeiten mehr als zwei Kinder im Unternehmen mit.

Die Vermutung liegt nahe, dass im Falle von mitarbeitenden Kindern diese früher oder später eine Führungsrolle übernehmen werden. Die folgende Abbildung 28 macht deutlich, dass dies bei über 60% der Unternehmen der Fall ist. Hier wird meist nur ein Kind an die Führungsrolle heran geführt, selten zwei. Die Vermutung liegt nahe, dass bei einer Machtteilung zwischen mehreren Kindern zwischenmenschliche Komplikationen auftreten könnten. Auf der anderen Seite wird ebenso deutlich, dass über 37% der mitarbeitenden Kinder (noch) keine Führungsrolle übernehmen.

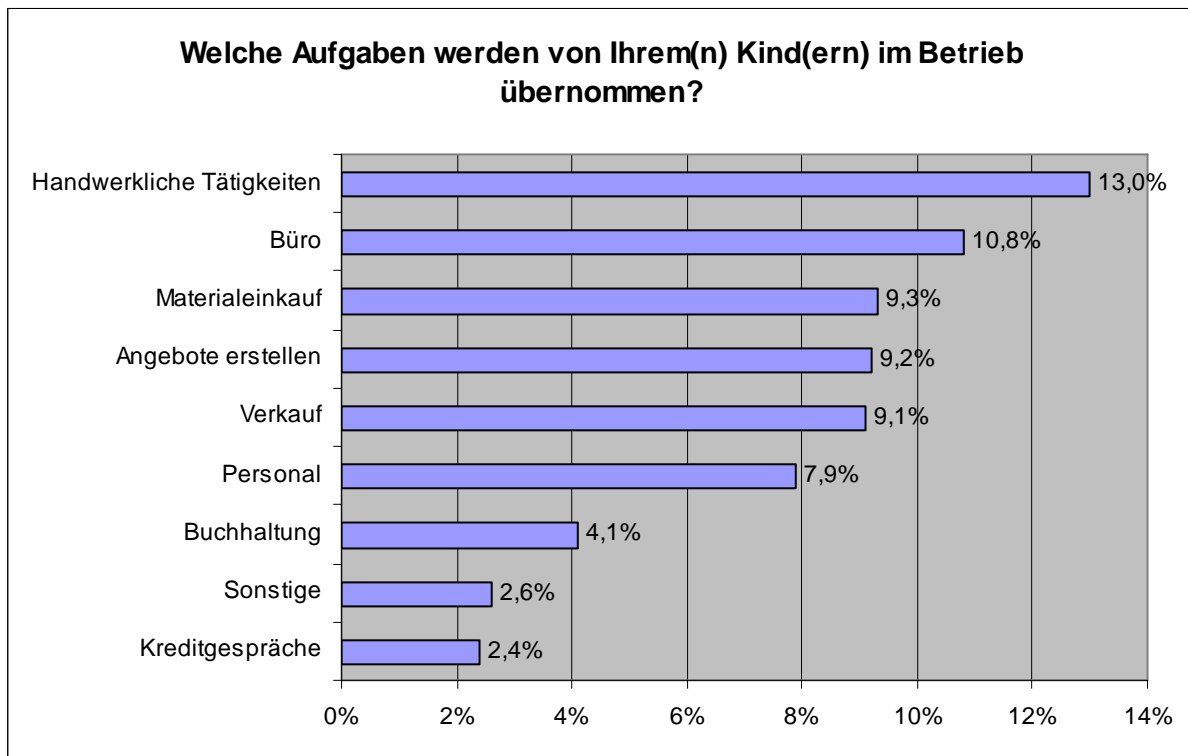


**Abbildung 28: Positionen der mitarbeitenden Kinder**

Sehr viele mitarbeitende Kinder (39,3%) haben darüber hinaus einen Teilzeitarbeitsplatz, bei fast jedem 20. Betrieb sogar zwei Kinder. Dementsprechend besitzt bei 60,7% der Betriebe keines der Kinder einen Teilzeitarbeitsplatz.

Derzeit absolvieren bei 16,3% der Betriebe die eigenen Kinder eine Lehre. In Anbetracht dessen, dass sich nur wenige von den mitarbeitenden Kindern gegenwärtig in einem ausbildungsfähigen Alter bewegen, kann angenommen werden, dass viele Kinder im elterlichen Betrieb eine Ausbildung absolvieren.

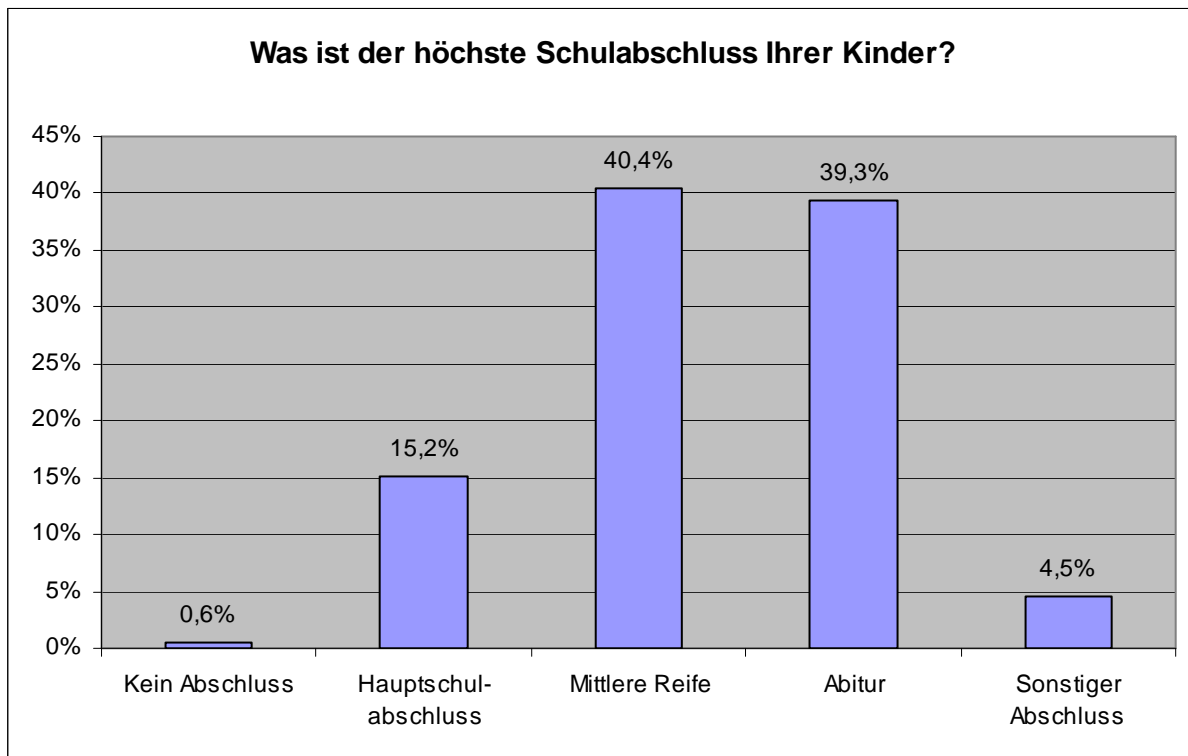
Eng mit der Position im Betrieb sind die Arbeitsaufgaben der Kinder verbunden. Abbildung 29 illustriert, dass im Gegensatz zu den Aufgaben des mitarbeitenden Lebenspartners die Kinder überwiegend handwerkliche Tätigkeiten ausüben.



**Abbildung 29: Welche Aufgaben werden von den Kindern übernommen**

Da die Kinder im Umfeld des Unternehmens aufwachsen und dadurch von der Pike auf sämtlich erforderlichen Aufgaben und Tätigkeitsbereiche erfahren, kennen sie sich sehr gut im Unternehmensumfeld aus und haben später, wenn sie sich für eine berufliche Tätigkeit entscheiden müssen einen guten Überblick über künftige Aufgabenbereiche. Daher werden neben handwerklichen Tätigkeiten auch oft Aufgaben im Büro von den Kindern übernommen. Unternehmenskritische Angelegenheiten, wie beispielsweise Kreditgespräche, die neben einer gewissen Lebenserfahrung darüber hinaus vertiefte Kenntnisse der unternehmensinternen und –externen Situationen erfordern, werden dagegen nur selten den Kindern überlassen.

Bezüglich des höchsten Schulabschluss zeigt die nächste Abbildung 30, dass gegenüber der älteren Generation die Schule häufiger mit dem Abitur abgeschlossen wird und seltener mit der Hauptschule.

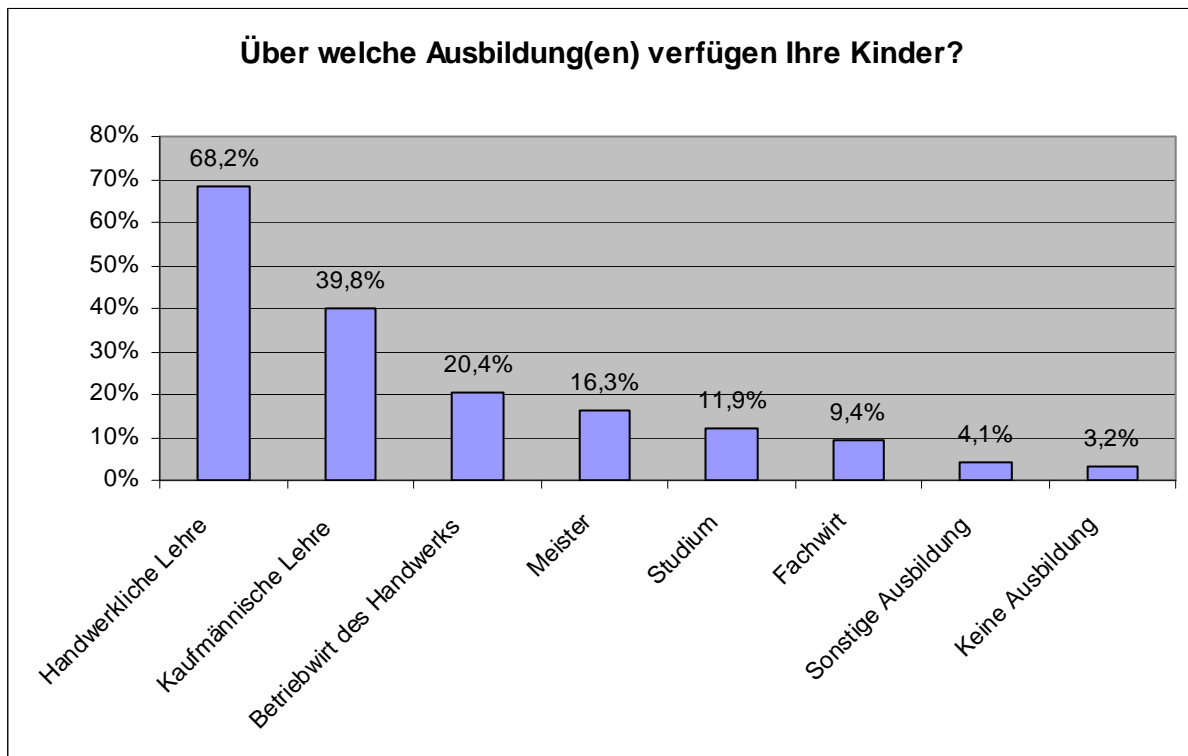


**Abbildung 30: Schulabschluss des Kindes**

In früheren Jahren war das Abitur etwas besonderes, die Abiturienten hatten am Ende ihrer beruflichen Laufbahn oft eine Führungsposition in Aussicht. Heute hat die allgemeine Hochschulreife einen anderen Stellenwert. Ohne Abitur sinken die Chancen auf dem Arbeitsmarkt enorm, weshalb sich viele Jugendliche dafür entscheiden, das Reifezeugnis nach der 13. Klasse abzulegen.

Obwohl fast 40% der Kinder von Handwerksunternehmern das Abitur machen, beginnt ein Großteil im Anschluss daran eine handwerkliche oder kaufmännische Lehre. Nur rund 12% entscheiden sich für ein Studium nach dem Abitur. Dieser Sachverhalt macht folgende Abbildung 31 deutlich.





**Abbildung 31: Ausbildung der Kinder**

Der größte Anteil der Kinder beginnt nach der Schule eine handwerkliche (68,2%) oder kaufmännische Lehre (39,8%). Auf der anderen Seite ist es erfreulich, dass fast kein Kind ohne Ausbildung in das Berufsleben übergeht. Bei nur 3,2% ist dies der Fall und darin eingeschlossen sind jene Kinder, die immer noch zur Schule gehen.

## 6 Betriebsübergabe

Eng mit den Kindern der Handwerksunternehmer ist die Frage verbunden, wie der Betrieb einmal übergeben werden soll. Die Relevanz dieser Frage wird durch die folgende Abbildung 32 deutlich.

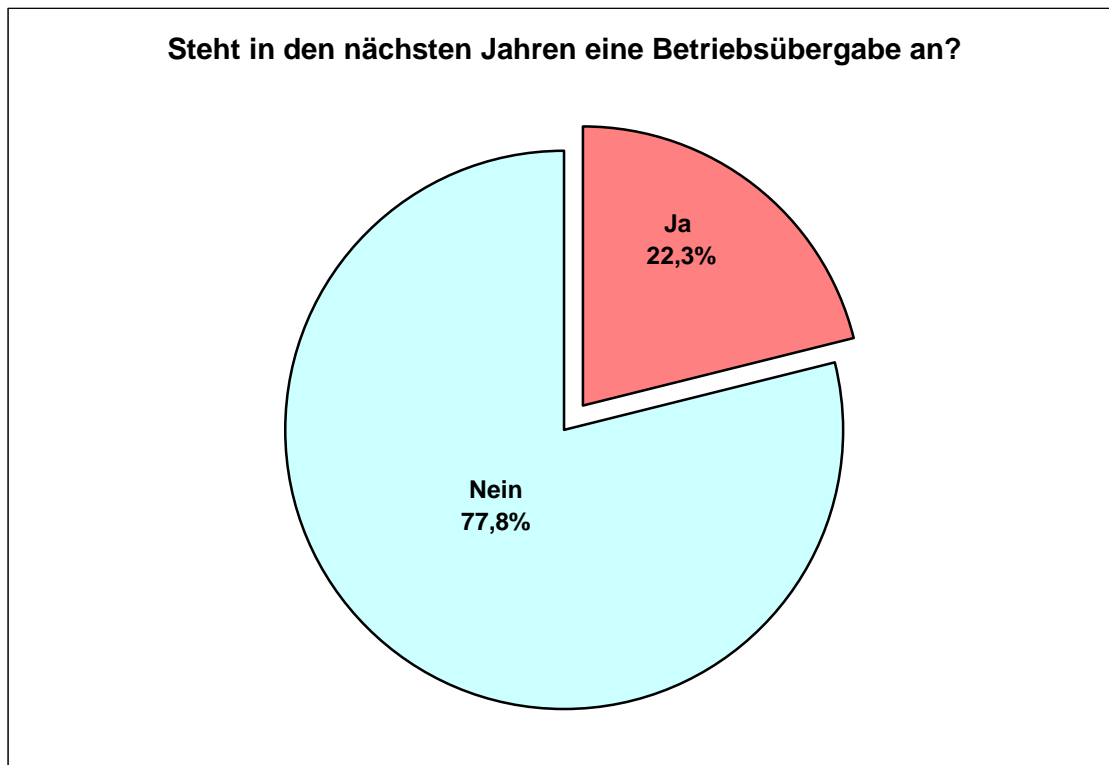


Abbildung 32: Steht in den nächsten Jahren eine Betriebsübergabe an?

Demnach steht in den nächsten fünf Jahren bei 22,3% der Betriebe eine Übergabe an. Die Übergabe eines Unternehmens stellt eine große Herausforderung durch rechtliche, finanzielle und soziale Hürden dar, die frühzeitig erkannt und geplant werden müssen. Hierbei benötigen viele Betriebe die Hilfe von externen Beratungsstellen, wie beispielsweise die Handwerkskammern und –verbände, die mit ihrer Erfahrung und Expertise den Betrieben in sämtlichen Belangen zur Betriebsübergaben zur Seite stehen können.

Es besteht eine Vielzahl an Möglichkeiten, einen Betrieb zu übergeben. Die folgende Abbildung 33 macht deutlich, dass der größte Anteil der Handwerksunternehmer den

Betrieb an die Kinder weiter geben will, was aus der folgenden Abbildung 34 hervor geht.

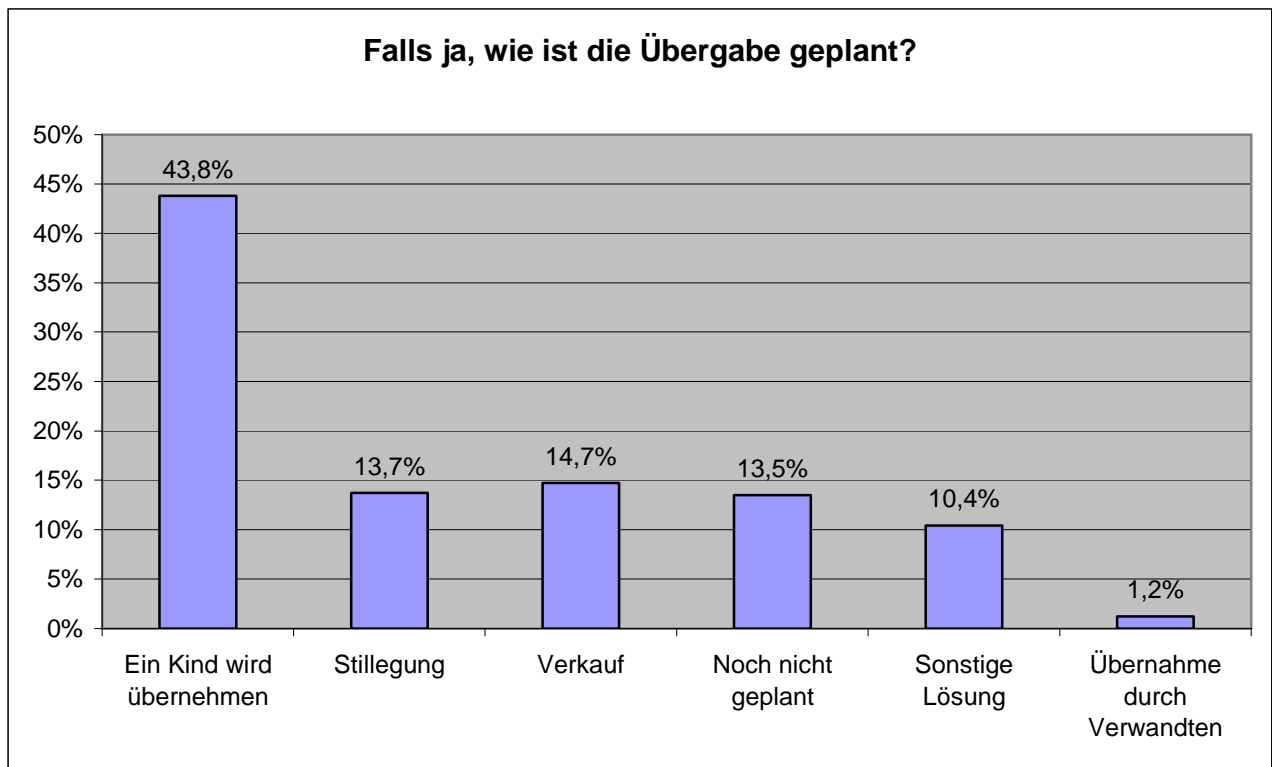


Abbildung 33: Wie ist die Übergabe geplant (N=171) <sup>50</sup>

Bei 44,8% der befragten Unternehmen wird ein Kind die Nachfolge für den Betrieb übernehmen. Darüber hinaus ist bei knapp 15% geplant, den Betrieb komplett stillzulegen, wodurch oftmals ein Lebenswerk oder sogar das mehrerer Generationen beendet wird. Bei 14,7% der Unternehmen wird geplant, den Betrieb zu verkaufen, was sowohl aus rechtlicher als auch annähernd aus finanzieller Sicht einer Übergabe an die Kinder gleich kommt. Dagegen ist bei 13,5% die Betriebsübergabe noch nicht geplant, obwohl eine Unternehmensnachfolge in den nächsten fünf Jahren ansteht. In diesen Fällen besteht akuter Handlungsbedarf für die Betriebe und dringliche Unterstützungsangebote seitens der Intermediäre (Handwerkskammern, Innungen und Verbände).

<sup>50</sup> Sonstige Lösungen waren: Mitarbeiter kauft Firma, Verpachtung, innerbetrieblicher Generationswechsel, Verpachtung und Vermietung, bisher noch keinen Käufer oder Pächter gefunden, Kommanditist übernimmt; ein Mitarbeiter übernimmt, wenn er Lust hat, Meisterprüfung zu machen; mehrere Kinder übernehmen, alles ist möglich, soll verpachtet werden, Außenstehender, Alle 3 Kinder, evtl. Betriebsangehörige, Übernahme durch Kompagnon.

## 7 Schlussbetrachtung und Resümee

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnte die große Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen für das Handwerk nachgewiesen werden. Welche erhebliche Rolle den mitarbeitenden Familienangehörigen beigemessen werden kann, zeigt das Untersuchungsergebnis, dass 14% aller Mitarbeiter in Handwerksbetrieben bis 500 Mitarbeiter zur Familie gehören und davon knapp 50 % Lebenspartner der Betriebsinhaber sind, in der Regel Frauen. Davon arbeitet der größte Anteil Vollzeit im Betrieb mit.

Die Untersuchung ist einerseits breit konzipiert und analysiert darüber hinaus den Einfluss und das Gewicht der mitarbeitenden Lebenspartner sowie der mitarbeitenden Kinder. Damit konnten einige Forschungsdefizite in dem bedeutenden Wirtschaftsbereich Handwerk abgebaut werden, wobei Probleme und Fragen aufgeworfen wurden, deren Lösung und Beantwortung zukünftigen Studien vorbehalten bleibt.

Neben den mitarbeitenden Lebenspartnern und Kindern stellt darüber hinaus die Rolle und Bedeutung weiterer mitarbeitender Familienangehöriger einen interessanten Untersuchungsgegenstand dar, da ihr Anteil an mitarbeitenden Familienmitgliedern nicht unbedeutend ist. Ferner war zu beobachten, dass bei Betrieben mit einem weiblichen Inhaber deutlich weniger Männer im Betrieb mitarbeiteten als umgekehrt. Dieser Befund könnte einen interessanten Ansatz für weiterführende Studien bieten.

Darüber hinaus kann angenommen werden, dass relativ viele mitarbeitende Lebenspartnerinnen, die schon vor dem Januar 2005 im Betrieb mitgearbeitet haben (sog. Altfälle), ihren sozialversicherungsrechtlichen Status nicht haben prüfen lassen und nicht genau wissen, ob sie sozialversichert oder Mitunternehmerin sind. In diesem Zusammenhang sind die Handwerksorganisationen aufgefordert, mehr Aufklärungsarbeit zu leisten. Der Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk hat unter seinen Mitgliedern immer wieder auf die Notwendigkeit einer Statusüberprüfung hingewiesen und das notwendige Problembewusstsein geschaffen.

Die Unternehmerfrauen, Kinder und sonstigen mitarbeitenden Verwandten verkörpern die Grundlage für den Unternehmenserfolg insbesondere bei kleinen Betrieben. Damit dieses Potenzial auf breiter Ebene Wirkung entfalten kann, muss es durch gezielte Maßnahmen gefördert werden, z.B. durch passgenaue Weiterbildungsangebote der Handwerkskammern. Hierbei kommt auch dem Verband der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH) eine wichtige Rolle zu. Er ist ein Zusammenschluss von mitarbeitenden weiblichen Familienangehörigen (insbesondere Ehefrauen) und selbstständigen Meisterinnen im Handwerk, der die Weiterbildung und den Erfahrungsaustausch fördert und die Interessen der Unternehmerfrauen in der Politik und in der Handwerksorganisation vertritt. Der Bundesverband UFH ist z.B. gemeinsam mit dem ZDH, dem Bundeswirtschaftsministerium und dem Netzwerk Elektronischer Geschäftsverkehr seit 2008 Träger des Projekts "Femme Digitale – mit Internet zum Erfolg"; hierbei werden den Unternehmerfrauen, die häufig für die Büroorganisation zuständig sind, Schulungen zur effizienten Anwendung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien angeboten. Auch viele Handwerkskammern bieten gute Projekte an, wie z.B. ein gezieltes Coaching für Unternehmensgründerinnen oder Beratung der Betriebe über familienfreundliche Maßnahmen.

# Anhang

## Anhang A: Begleitschreiben und Fragebogen



Max-Joseph-Straße 4  
80333 München

Telefon: (089) 51556084  
Telefax: (089) 51556077  
E-Mail: zoch@lfi-muenchen.de  
Internet: www.lfi-muenchen.de

### Mitarbeit an einer wissenschaftlichen Studie

München, den 8. März 2010

Sehr geehrter Betriebsinhaber, sehr geehrte Betriebsinhaberin,

Das Handwerk ist jener Wirtschaftszweig, in dem besonders viele Familienangehörige mitarbeiten. Dies ist ein wichtiger Sachverhalt für die Vertretung des Handwerks gegenüber der Politik.

Ihr Betrieb wurde im Rahmen eines wissenschaftlichen Forschungsprojekts ausgewählt, das vom Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften in enger Zusammenarbeit mit dem **Zentralverband des Deutschen Handwerks** und dem **Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk** durchgeführt wird.

Um das Handwerk noch besser gegenüber der Politik vertreten zu können, ist Ihre Firma zur Beschreibung der Situation mitarbeitender Familienangehöriger für uns von unschätzbbarer Bedeutung.

Wir haben für Sie einen Fragebogen erarbeitet, für dessen Beantwortung Sie maximal 5 Minuten benötigen. Unabhängig davon, ob tatsächlich Familienangehörige in Ihrer Firma mitarbeiten oder nicht, bitten wir Sie, an der wissenschaftlichen Studie bis **spätestens 31. März** auf der speziell für Sie eingerichteten Website [www.zdh-umfrage.de](http://www.zdh-umfrage.de) teilzunehmen. Falls Sie kein Internet zur Verfügung haben, können Sie auch den beiliegenden Fragebogen per Fax unter der Nummer 089/51556077 an uns zurücksenden.

Die Befragung erfolgt **anonym**. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Sollten Sie Fragen haben, steht Ihnen Herr Zoch unter der Telefonnummer (089) 51556084 gerne zur Verfügung.

Zum Schluss möchten wir nicht vergessen, uns im Voraus ganz herzlich für Ihre Unterstützung zu bedanken, die Sie uns mit dem Ausfüllen des Fragebogens entgegen gebracht haben.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Anne Dohle  
Zentralverband des Deutschen Handwerks  
und BV Unternehmerfrauen im Handwerk

Bernhard Zoch  
Ludwig-Fröhler-Institut

# Fragebogen

## Frageblock A: Angaben zum Betrieb

- (1) Wie viele **Mitarbeiter/innen** (incl. Inhaber/innen und mitarbeitenden Familienangehörigen) sind zur Zeit in Ihrem Betrieb **in welcher Weise** beschäftigt (Bitte tragen Sie die Anzahl hinter das jeweilige Arbeitszeitmodell)?
- Vollzeit:** ..... Mitarbeiter      **Teilzeit:** ..... Mitarbeiter      **Geringfügig beschäftigt:** ..... Mitarbeiter
- (2) Wie viele von diesen Mitarbeitern sind **Familienangehörige** (Eltern, Kinder, Partner, Onkel, Cousin, etc.)? .....
- (3) Arbeitet der **Lebenspartner** (neben dem Firmenchef) im Betrieb mit?
- Ja, mit Arbeitsvertrag       Ja, ohne Arbeitsvertrag       nein → Wenn nein, dann bitte weiter mit **Frageblock C!**

## Frageblock B: Mitarbeitende(r) Lebenspartner(in) im Betrieb

- (4) **Wie** arbeitet der mitarbeitende Lebenspartner im Betrieb mit?     Hauptberuflich       Nebenberuflich
- (5) **Wie viele Stunden** arbeitet der mitarbeitende Lebenspartner **wöchentlich durchschnittlich** in Ihrem Betrieb?  
..... Stunden
- (6) Welche **Position** nimmt der mitarbeitende Lebenspartner im Betrieb ein?
- Mitarbeitende(r) Partner(in)       Teilhaber(in)       Geschäftsführer(in)      Sonstige: .....
- (7) **Welche Aufgaben** übernimmt der mitarbeitende Lebenspartner? (Mehrere Antworten zulässig)
- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Materialeinkauf           | <input type="checkbox"/> Büro               | <input type="checkbox"/> Verkauf         |
| <input type="checkbox"/> Buchhaltung               | <input type="checkbox"/> Angebote erstellen | <input type="checkbox"/> Personalführung |
| <input type="checkbox"/> Handwerkliche Tätigkeiten | <input type="checkbox"/> Kreditgespräche    | Sonstige: .....                          |
- (8) Was ist der höchste **Schulabschluss** des mitarbeitenden Lebenspartners?
- Kein Abschluss       Hauptschulabschluss       Mittlere Reife       Abitur / Hochschulreife
- Sonstiger Abschluss .....
- (9) Über welche **Ausbildung** verfügt der mitarbeitende Lebenspartner? (Mehrere Antworten zulässig)
- |  |  |                                   |  |
|--|--|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Handwerkliche Lehre | <input type="checkbox"/> Kaufmännische Lehre | <input type="checkbox"/> Fachwirt | <input type="checkbox"/> Betriebswirt/in des Handwerks |
| <input type="checkbox"/> Meister             | <input type="checkbox"/> Studium             | <input type="checkbox"/> Keine    | Sonstige:.....   |
- (10) **Auf welchem Weg** hat sich der mitarbeitende Lebenspartner darüber hinaus **notwendige Kenntnisse** erworben? (Mehrere Antworten zulässig)
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> <b>Externe Angebote (z.B. VHS, private Anbieter)</b>               | <input type="checkbox"/> <b>Berufserfahrung (learning by doing)</b> |
| <input type="checkbox"/> <b>Weiterbildungsangebote aus dem Handwerk (Kammern, Innungen)</b> | Sonstige: .....   |
- (11) In welchem **Jahr** wurde der mitarbeitende Lebenspartner **geboren**? .....
- (12) Seit wie vielen Jahren **arbeitet** der Lebenspartner im Betrieb **mit**? .....
- (13) Welches Geschlecht hat der Lebenspartner?    M     W
- (14) Wurde der **sozialversicherungsrechtliche Status** des Lebenspartners **vom Sozialversicherungsträger** festgestellt?
- |                             |                               |                                     |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| Ja <input type="checkbox"/> | Nein <input type="checkbox"/> | Weiß nicht <input type="checkbox"/> |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
- (15) Ist der mitarbeitende Lebenspartner **sozialversicherungspflichtig**?
- |                             |                               |                                     |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| Ja <input type="checkbox"/> | Nein <input type="checkbox"/> | Weiß nicht <input type="checkbox"/> |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
- (16) Welche **Altersvorsorge** besteht für den mitarbeitenden Lebenspartner?
- |   |  |   |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Gesetzliche Rentenversicherung | <input type="checkbox"/> Betriebliche Altersvorsorge | <input type="checkbox"/> Private Altersvorsorge |
| <input type="checkbox"/> Immobilien                     | <input type="checkbox"/> Keine eigene Vorsorge       | Sonstige:.....                                  |



### Frageblock C: Mitarbeitende Kinder

- (1) Wie viele **Kinder** haben Sie? ..... (Falls Sie keine Kinder haben, gehen Sie bitte gleich zum **Frageblock D**)
- (2) In welchem(n) **Jahr(en)** ist (sind) Ihr(e) Kind(er) **geboren**? .....
- (3) Wie viele von Ihren Kindern **arbeiten im Betrieb mit**? .....
- Falls kein(es) (Ihrer) Kind(er) im Betrieb mitarbeitet, bitte gleich weiter mit **Frageblock D**
- (4) Wie viele von Ihren Kindern: sind **Lehrlinge**? .....
- arbeiten **Vollzeit** ohne Führungsaufgaben im Betrieb mit? .....
- arbeiten in **Führungspositionen**/haben Personalverantwortung? .....
- haben einen **Teilzeitarbeitsplatz**/arbeiten mit reduzierter Stundenzahl? .....
- (5) **Welche Aufgaben** werden von Ihrem(n) Kind(ern) in Ihrem Betrieb übernommen? (Mehrere Antworten zulässig)
- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Materialeinkauf           | <input type="checkbox"/> Büro               | <input type="checkbox"/> Verkauf         |
| <input type="checkbox"/> Buchhaltung               | <input type="checkbox"/> Angebote erstellen | <input type="checkbox"/> Personalführung |
| <input type="checkbox"/> Handwerkliche Tätigkeiten | <input type="checkbox"/> Kreditgespräche    | Sonstige: .....                          |
- (6) Was ist (sind) der (die) höchste(n) **Schulabschluss (-abschlüsse)** Ihres Kindes (Ihrer Kinder)?
- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Kein Abschluss          | <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Mittlere Reife |
| <input type="checkbox"/> Abitur / Hochschulreife | Sonstiger Abschluss.....                     |   |
- (7) Über welche **Ausbildung(en)** verfügt ihr Kind/verfügen Ihre Kinder?
- |  |  |                                   |  |
|--|--|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Handwerkliche Lehre | <input type="checkbox"/> Kaufmännische Lehre | <input type="checkbox"/> Fachwirt | <input type="checkbox"/> Betriebswirt/in des Handwerks |
| <input type="checkbox"/> Meister             | <input type="checkbox"/> Studium             | <input type="checkbox"/> Keine    | Sonstige:.....   |

### Frageblock D: Betriebsnachfolge

- (8) Steht in den nächsten **fünf** Jahren eine **Betriebsübergabe/Nachfolge** an?  Ja  Nein →Wenn nein, dann bitte weiter mit **Frageblock E**
- (9) Falls ja, **wie** ist die **Übergabe** geplant?
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Eines unserer Kinder wird den Betrieb übernehmen       | <input type="checkbox"/> Der Betrieb wird still gelegt              |
| <input type="checkbox"/> Der Betrieb wird verkauft                              | <input type="checkbox"/> Ein Verwandter wird den Betrieb übernehmen |
| <input type="checkbox"/> Die Übergabe ist bis zu diesem Zeitpunkt nicht geplant | Sonstige Lösung .....   |

### Frageblock E: Allgemeine Angaben

- (10) **Geburtsjahr** des Betriebsinhabers/Geschäftsführers: .....
- (11) **Geschlecht** des Betriebsinhabers: M  W
- (12) Wie ist der **Familienstand**? Ledig  Verheiratet  Geschieden  Verwitwet
- (13) In welchem **Jahr** wurde Ihr Unternehmen **gegründet**? .....
- (14) Welche **Rechtsform** hat Ihr Unternehmen?
- |  |  |                              |                             |
|--|--|------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Einzelunternehmen | <input type="checkbox"/> GmbH          | <input type="checkbox"/> GbR | <input type="checkbox"/> KG |
| <input type="checkbox"/> OHG               | <input type="checkbox"/> GmbH & Co. KG | <input type="checkbox"/> AG  | Sonstige: .....             |
- (15) Welchem **Gewerk** gehört Ihr Unternehmen an (z.B. Friseur)? .....
- (16) Zu welchem **Handwerkskammerbezirk** gehört Ihr Unternehmen? .....

*Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*

## Anhang B: Einzelauswertungen der Betriebsumfrage

**Tabelle 7: Geschlechterverteilung der Betriebsinhaber nach Kammerbezirk**

		Kammerbezirk										Gesamt
		Berlin	Freiburg	Leipzig	Rostock	Ulm	Münster	Braun- schweig	Niederbayern/ Oberpfalz	Wiesbaden	Köln	
<b>Männlich</b>	Anzahl	40	60	54	46	72	64	28	90	52	55	561
	% von Kammerbezirk	90,91	75,95	77,14	86,79	91,14	83,12	82,35	90,91	81,25	77,46	83,73
<b>Weiblich</b>	Anzahl	4	19	16	7	7	13	6	9	12	15	108
	% von Kammerbezirk	9,09	24,05	22,86	13,21	8,86	16,88	17,65	9,09	18,75	21,13	16,12
	Anzahl	44	79	70	53	79	77	34	99	64	71	670
	% von Kammerbezirk	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Literaturverzeichnis

**Atteslander, Peter (2008):** Methoden der empirischen Sozialforschung, 12. Auflage, Schmidt Verlag, Berlin 2008.

**Berekoven, Ludwig; Eckert, Werner; Ellenrieder, Peter (2004):** Marktforschung – Methodische Grundlagen und praktische Anwendung, 10. Auflage, Wiesbaden 2004.

**Bortz, Jürgen (1984):** Lehrbuch der empirischen Forschung: für Sozialwissenschaftler, Berlin et al. 1984.

**Burger, Tobias (2007):** Determinanten und Wirkungen des Finanzierungsverhaltens von Handwerksunternehmen – Eine empirische Untersuchung, Dissertation, München 2007.

**Christina Becker/Katharina Jörges-Süß (2002):** Geringfügige Beschäftigung: Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht; Online: <http://www.uni-due.de/personal/Gering.pdf>, Abruf am 30.06.2010.

**Daschmann, Hans-Achim (1994):** Erfolgsfaktoren mittelständischer Unternehmen – ein Beitrag zur Erfolgsfaktorenforschung, Stuttgart 1994.

**Deutscher Steuerberaterverband (2010):** Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Familienangehöriger, Online: <http://www.dstv.de/fuer-die-praxis/praxistipps/22-08-053-03ptmitarbeitendefam-angehriger.pdf>; Abruf am 14.2.2010.

**Europäische Kommission (1998):** Mitarbeitende Ehegattinnen/-gatten der Selbständigen, Bericht über die beiden von der Europäischen Kommission am 7. Februar und am 23.24. Juni 2007 in Brüssel durchgeführten Rundtischgespräche.

**Glasl, Markus (2000):** Controllinginstrumente als Erfolgsfaktoren im Handwerk – Gestaltung des Informationssystems in Handwerksunternehmen, Dissertation, München 2000.

**Glasl, Markus (2003):** Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Handwerkswirtschaftliche Reihe Nr. 116, Ludwig-Fröhler-Institut 2003.

**Hageböling, Lothar (1984):** Handwerksbegriff und struktureller Wandel – Ein Beitrag zur Abgrenzung von Handwerk und Industrie. In: Gewerbearchiv 1984, S. 209 ff.

**Keese, Detlef (1996):** Die Bedeutung der mithelfenden Familienangehörigen im Handwerk – Ergebnisse empirischer Untersuchungen, in: Kontaktstudium 1996, Institut für Mittelstandsforschung, Mannheim 1996

**[KfW] Kreditanstalt für Wiederaufbau (2001):** KfW-Research – Mittelstands- und Strukturpolitik, Ausgabe 20, Frankfurt a. M. 2001.

**Marahrens, Norbert (1978):** Strukturwandel und Wachstumsdifferenzierung im Produzierenden Handwerk. Göttingen 1978.

**Rudolph, Annette (2000):** Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen – Neuere Erkenntnisse zur Erwerbstätigkeit mitarbeitender Partnerinnen im Handwerk, in: Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand, Essen, 2000.

**Rumpf, Stefan (2003):** Zukunftsfähigkeit durch Handwerk? Strukturelle Voraussetzungen, Akzeptanz und Umsetzungsmöglichkeiten des Konzepts der nachhaltigen Entwicklung im Handwerk, Trier 2003.

**Sertl, Walter (1989):** Kriterien für die Abgrenzung von Handwerksbetrieben und Industrieunternehmen aus betriebswirtschaftlicher Sicht. In: Wirtschaft und Verwaltung 1989/4, S. 185 ff.

**Statistisches Bundesamt (2007):** Produzierendes Gewerbe, Beschäftigte und Umsatz im Handwerk; Online: [<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=00100001000037pofpPu000000MaD5o4vFWryvVahrovyKjg--&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021797>] , Abruf: 04.06.2008

**Statistisches Bundesamt 2008:** Jahr 2007: Durchschnittliche Kinderzahl steigt auf 1,37 Kinder je Frau; Pressemitteilung Nr.298 vom 20.08.2008; Online: [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/08/PD08\\_298\\_12641,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/08/PD08_298_12641,templateId=renderPrint.psml), Abruf am 14.5.2010.

**Warkotsch Nicolas (2004):** Einflussgrößen und Wirkungen des Innovationsverhaltens von Handwerksunternehmen - Modell und empirische Analyse, München 2004.

**Wunderlich, Gaby; Reize, Frank (2001):** Frauen in kleinen und mittleren Betrieben- Empirische Analysen zu Mittätigkeit und Selbständigkeit, ZEW Wirtschaftsanalysen, Schriftenreihe des ZEW, Band 53, Mannheim 2001.

**[ZDH] Zentralverband des Deutschen Handwerks (2005):** Zentralverband des Deutschen Handwerks: Handwerk 2004, Berlin 2005.

**[ZDH] Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007):** Wirtschaftlicher Stellenwert des Handwerks, Online: [<http://www.zdh.de/daten-und-fakten/das-handwerk/wirtschaftlicher-stellenwert-des-handwerks.html>], Abruf: 04.06.2008

**[ZDH] Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007a):** Betriebsbestand Anlage A - Gewerbegruppen - 31.12.2006 + 31.12.2007, Online: [[http://www.zdh.de/fileadmin/user\\_upload/daten-fakten/statistik/gewerbegruppen/2007/Grafik-3-A-07.pdf](http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/daten-fakten/statistik/gewerbegruppen/2007/Grafik-3-A-07.pdf)] , Abruf: 30.05.2008