

Markus Glasl

DHI

Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk

Handwerkswirtschaftliche Reihe

begründet 1949 von Prof. Dr.Dr. h. c. Karl F. Rößle †
herausgegeben von Prof. Dr. H.-U. Küpper

Band 116

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.

ISBN 3-925397-18-3

2003

Ludwig-Fröhler-Institut

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie den
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

1 Zweck und Aufbau der Studie.....	5
1.1 <i>Zielsetzung der Untersuchung.....</i>	5
1.2 <i>Methodisches Vorgehen der Untersuchung.....</i>	6
1.3 <i>Struktur der antwortenden Unternehmen.....</i>	6
2 Frauen in der Geschäftsführung von Handwerksbetrieben.....	9
2.1 <i>Anteil weiblicher Inhaber bzw. Geschäftsführer.....</i>	9
2.2 <i>Qualifikation der Geschäftsführerinnen.....</i>	10
2.3 <i>Familiäre Situation der Geschäftsführerinnen.....</i>	12
2.4 <i>Gründe für die Selbständigkeit.....</i>	13
2.5 <i>Probleme durch die Selbständigkeit.....</i>	14
3 Mitarbeitende Ehepartner/-Lebensgefährten/innen..	15
3.1 <i>Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.....</i>	15
3.2 <i>Aufgaben der Ehepartner.....</i>	16
3.3 <i>Qualifikation der Ehepartner.....</i>	16
4 Beschäftigung von Frauen.....	18
4.1 <i>Frauenanteil unter den Beschäftigten.....</i>	18
4.2 <i>Art und Umfang der Beschäftigung.....</i>	19
4.3 <i>Gründe für den Verzicht auf weibliche Mitarbeiter.....</i>	20
4.4 <i>Gründe für die Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter.....</i>	21

5 Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit sowie zur Förderung der Beschäftigung von Frauen	22
<i>5.1 Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung</i>	<i>22</i>
<i>5.2 Angebote während der Elternzeit.....</i>	<i>25</i>
<i>5.3 Unterstützung bei der Kinderbetreuung.....</i>	<i>27</i>
<i>5.4 Förderung des weiblichen Nachwuchses.....</i>	<i>29</i>
6 Abschließende Bemerkungen	33
Anhang	35

1 Zweck und Aufbau der Studie

1.1 Zielsetzung der Untersuchung

In allen Bereichen des Handwerks tragen Frauen maßgeblich zum Erfolg der Unternehmen bei, ob als Betriebsinhaberin, Meisterin, Gesellin, Lehrling oder mitarbeitende Unternehmerfrau. Nicht nur auf Grund ihres oftmals hohen Qualifikationsniveaus, sondern auch wegen ihrer meist ausgeprägten Kreativität sind sie aus vielen Handwerksbetrieben nicht mehr wegzudenken. Ziel der vorliegenden Studie war es, diese Rolle der Frauen in Handwerksbetrieben zu analysieren und zu dokumentieren.

Um empirisch belastbares Datenmaterial zu erhalten, führte das Ludwig-Fröhler-Institut auf Anregung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) eine Befragung von Handwerksbetrieben durch. Zentrales Ziel war es, quantitative Aussagen über die Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk zu gewinnen. Dabei wurde nach den drei Dimensionen „Frauen als Angestellte“, „Frauen als Unternehmerinnen“ und „Unternehmerfrauen“ unterschieden. Darüber hinaus sollte untersucht werden, was Handwerksbetriebe unternehmen, um einerseits die Arbeitsplätze möglichst familienfreundlich zu machen und andererseits gezielt weiblichen Nachwuchs zu akquirieren.

1.2 Methodisches Vorgehen der Untersuchung

Zur Erhebung der Daten wurde eine schriftliche Befragung durchgeführt. Es handelte sich dabei um eine Felduntersuchung im Form einer Querschnittsanalyse. Grundgesamtheit waren sämtliche Handwerksbetriebe in Deutschland (rd. 850 Tsd). Die Auswahlgesamtheit bildeten sämtliche bei „handwerk.de“ erfassten Betriebe, aus der eine Zufallsstichprobe vom Umfang 5000 gezogen wurde. An die ausgewählten Betriebe wurden am 14. August 2003 ein vierseitiger Fragebogen¹ verschickt. Bis zum Stichtag 19. September gingen 1265 Antworten ein, von denen 1221 zumindest teilweise verwertbar waren. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 25 Prozent. Der ungewöhnlich hohe Rücklauf² deutet auf ein großes Interesse der Handwerksbetriebe an dieser Thematik hin.³

1.3 Struktur der antwortenden Unternehmen

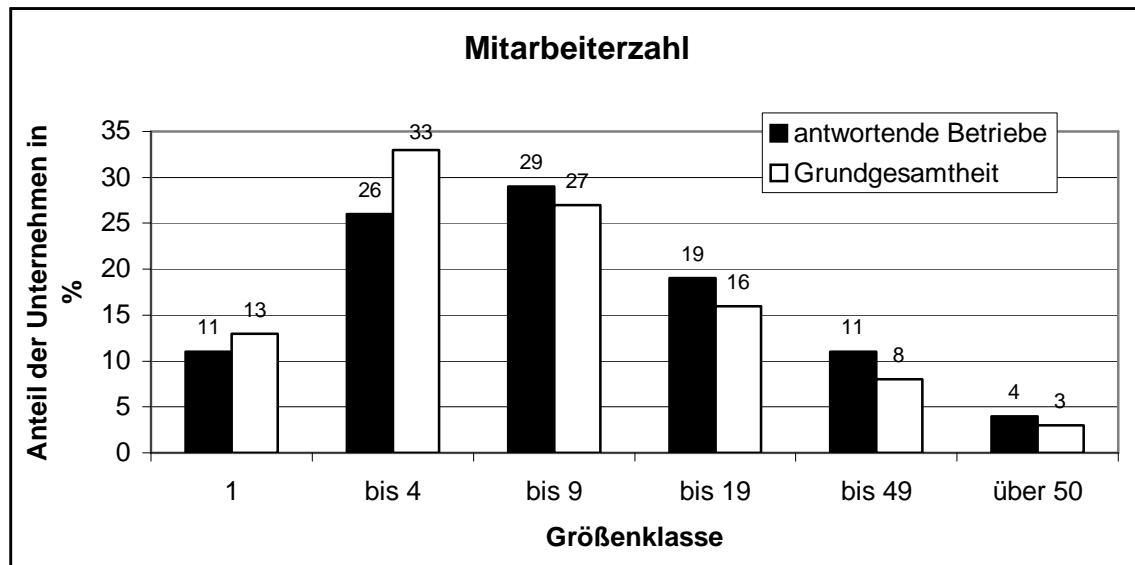
Die Analyse der eingehende Antworten hat gezeigt, dass insgesamt Fragebögen aus 78 verschiedenen Gewerken in die Auswertung eingegangen sind. Viele seltenere Berufe sind dabei nur mit einem Fall vertreten, die „größeren“ Gewerke wie z.B. Elektrotechniker (142 Fälle) oder Maurer (88 Fälle) entsprechend öfter.

¹ Der Fragebogen ist im Anhang abgedruckt.

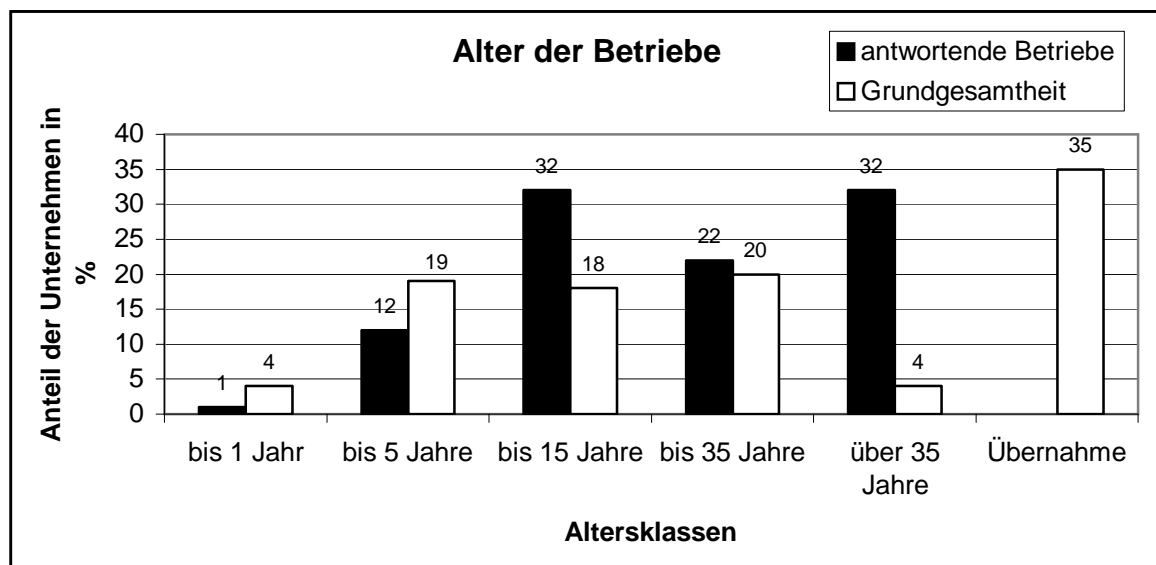
² Die Rücklaufquoten anderer Befragung des LFI lagen deutlich niedriger: Sie reichten von 5 Prozent bei einer Studie zum Innovationsverhalten über 13% bei einer Befragung zu Controlling bis zu 20% bei der Untersuchung der Auswirkungen der EU-Osterweiterung.

³ Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln, in der Unternehmen aus allen Wirtschaftsbereichen zur selben Thematik befragt wurden, erreichte -eine Rücklaufquote von 9 Prozent.

Hinsichtlich der Beschäftigtenzahl konnte eine relativ gute Anpassung an die Grundgesamtheit erreicht werden. Wie die Abbildung zeigt, ist die Verteilung der antwortenden Betriebe derjenigen der Handwerkszählung aus dem Jahr 1995 sehr ähnlich.



Das Alter der befragten Unternehmen entspricht auf den ersten Blick nicht den Ergebnissen der Handwerkszählung 1995.



Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Gründungen Anfang der 90er Jahre bedingt durch die Wiedervereinigung extrem hoch war. Sind diese Betriebe in der

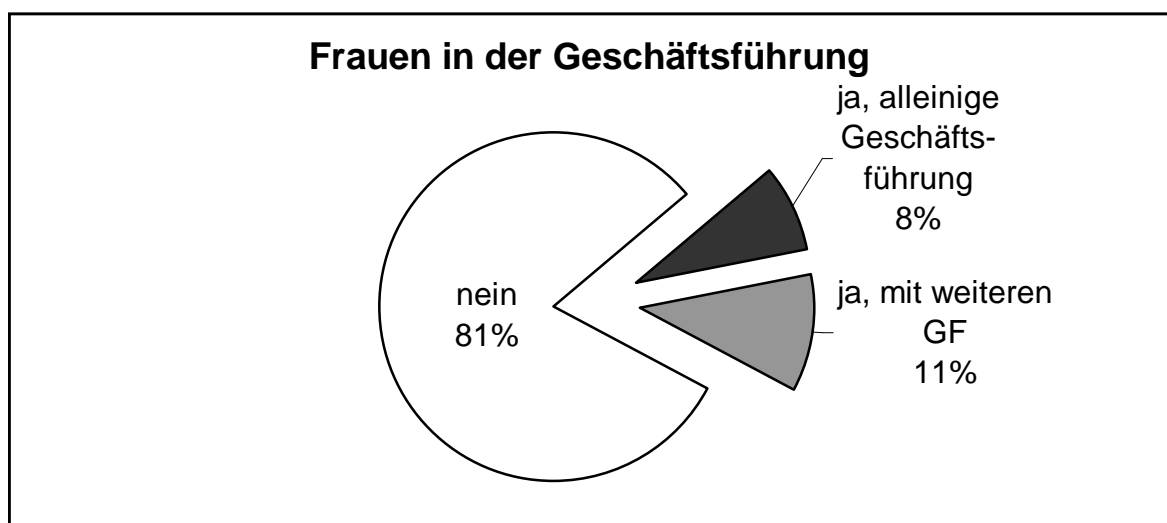
Handwerkszählung 1995 noch in die Klasse „1-5 Jahre“ gefallen, so gehören sie im Erhebungszeitpunkt schon zu den 6 bis 15 Jahre alten Betrieben. Berücksichtigt man dies ebenso wie die Tatsache, dass die meisten übernommenen Betriebe länger als 35 Jahre bestehen, so ergibt sich auch hier eine gute Deckung der Verteilungen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Stichprobe die Verhältnisse in der Grundgesamtheit relativ gut abbildet. Dies kann als Indiz für die Repräsentativität der antwortenden Betriebe und damit für die Verallgemeinerungsfähigkeit der Untersuchungsergebnisse gewertet werden.

2 Frauen in der Geschäftsführung von Handwerksbetrieben

2.1 Anteil weiblicher Inhaber bzw. Geschäftsführer

Im Hinblick auf die Leitung/Geschäftsführung der Betriebe hat die Befragung ergeben, dass 8 Prozent aller Betriebe alleine in der Hand einer Frau sind. In weiteren 11 Prozent gibt es zumindest eine weibliche Mitinhaberin oder –geschäftsführerin⁴.



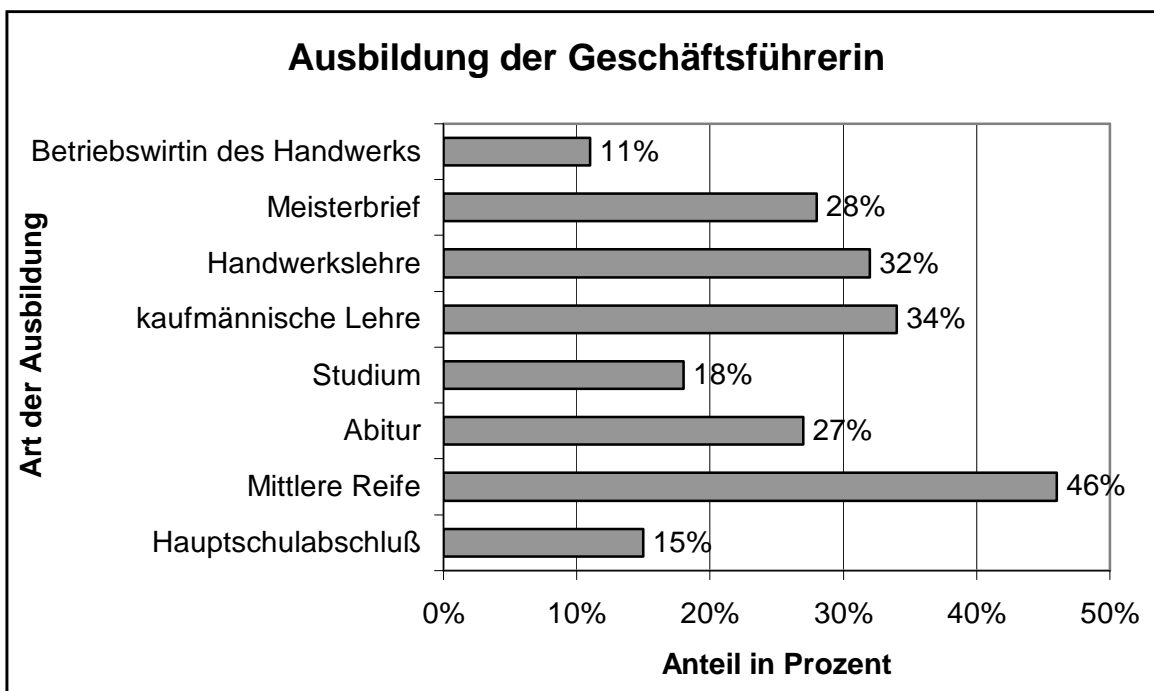
19 % der befragten Handwerksbetriebe werden also von einer Frau geführt bzw. mitgeführt, die nicht Familienangehörige ist. Dieser Anteil der Frauen an Führungspositionen im Handwerk ist relativ hoch verglichen mit den Daten der gesamten Wirtschaft.⁵

⁴ Beide Begriffe werden im folgenden synonym verwendet, da auf Basis der Befragung keine Unterscheidung möglich ist.

⁵ Nach der Hoppenstedt Datenbank/Firmeninformation 2003 waren im Jahr 2002 knapp 10 % aller Führungspositionen mit Frauen besetzt, konkret: 8,1 % im Topmanagement und 13,1 % im mittleren Management.

2.2 Qualifikation der Geschäftsführerinnen

Betrachtet man die Ausbildung der Geschäftsführerinnen, so zeigt sich im Bereich Schulabschluss eine klare Dominanz der mittleren Reife. Über ein abgeschlossenes Studium verfügen immerhin 18 Prozent der Befragten. Diese Zahl deutet auf ein tendenziell höheres Bildungsniveau der Frauen in der Geschäftsführung hin, da dieser Wert deutlich über demjenigen einer anderen Befragung des Instituts liegt. Diese hat ergeben, dass unabhängig vom Geschlecht rund 13 Prozent der Geschäftsführer ein Studium abgeschlossen haben.⁶



Ähnlich deutlich sind die Unterschiede auch im Bereich der kaufmännischen Qualifikation. Während 34 Prozent der Frauen eine kaufmännische Lehre und 11 Prozent eine Ausbildung zum Betriebswirt des Handwerks (BdH) gemacht haben, liegen

⁶ Die Ergebnisse dieser Befragung zum Innovationsmanagement werden im Laufe des Jahres veröffentlicht werden.

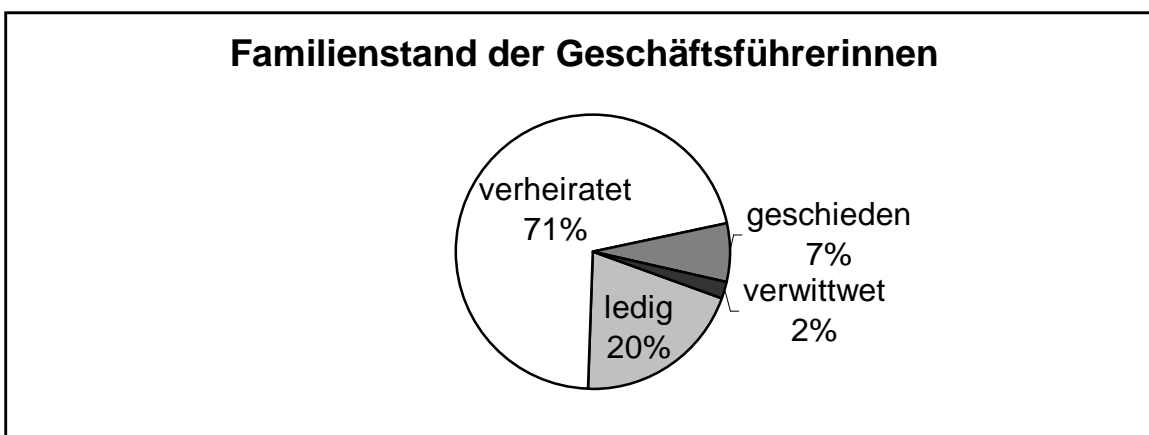
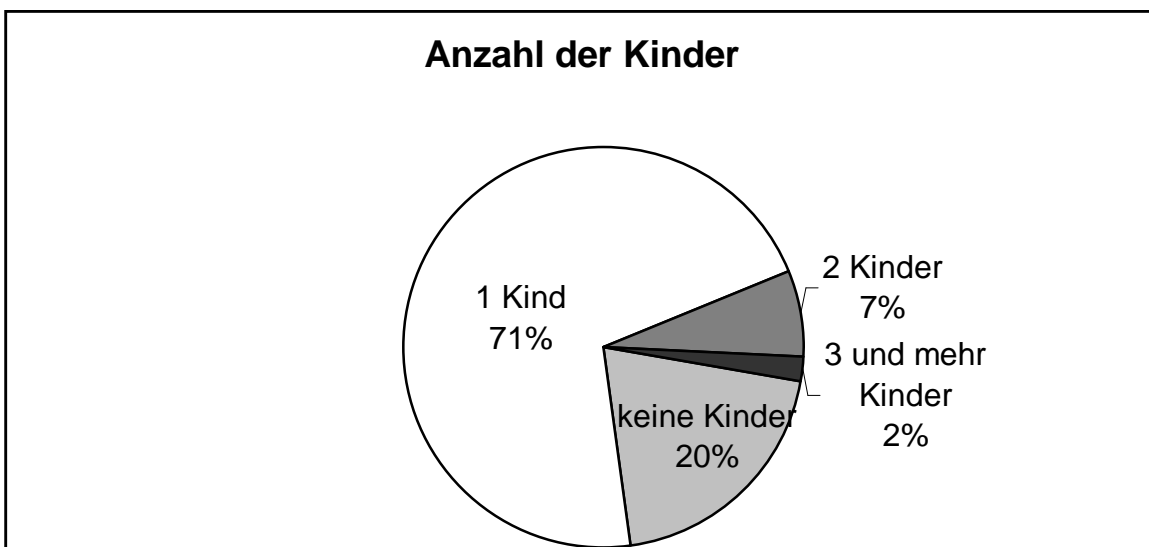
die Werte bei anderen Befragungen von Männern und Frauen deutlich niedriger: In der oben genannten Befragung zum Innovationsmanagement ergaben sich für kaufm. Lehre sowie BdH jeweils 5 Prozent⁷ und bei einer Befragung zu Controlling-Instrumenten 5 bzw. 4 Prozent⁸.

⁷ Die Ergebnisse dieser Befragung zum Innovationsmanagement werden im Laufe des Jahres veröffentlicht werden.

⁸ Vgl. Glasl (Controllinginstrumente als Erfolgsfaktoren im Handwerk, Institut für Handwerkswirtschaft, München, 2000), S. 190.

2.3 Familiäre Situation der Geschäftsführerinnen

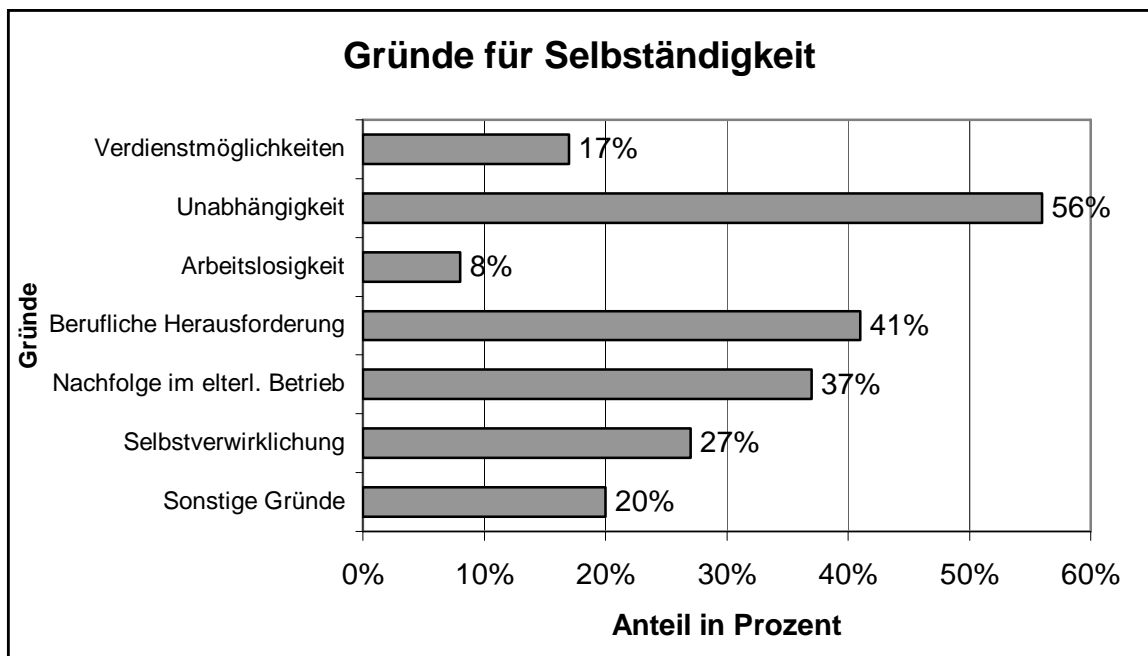
Die abgefragten Informationen zur familiären Situation der Betriebsinhaberinnen sind isoliert gesehen wenig aussagekräftig. Sinnvoll wäre evtl. ein Vergleich mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur gesamten Wirtschaft⁹. Der Vollständigkeit halber sind die Antworten der Befragten in den beiden Schaubildern dennoch zusammengefasst.



⁹ Diese waren jedoch nicht zugänglich. Eine notwendige Sonderauswertung des Mikrozensus war aus dem knappen Budget für dieses Projekt nicht zu bezahlen.

2.4 Gründe für die Selbständigkeit

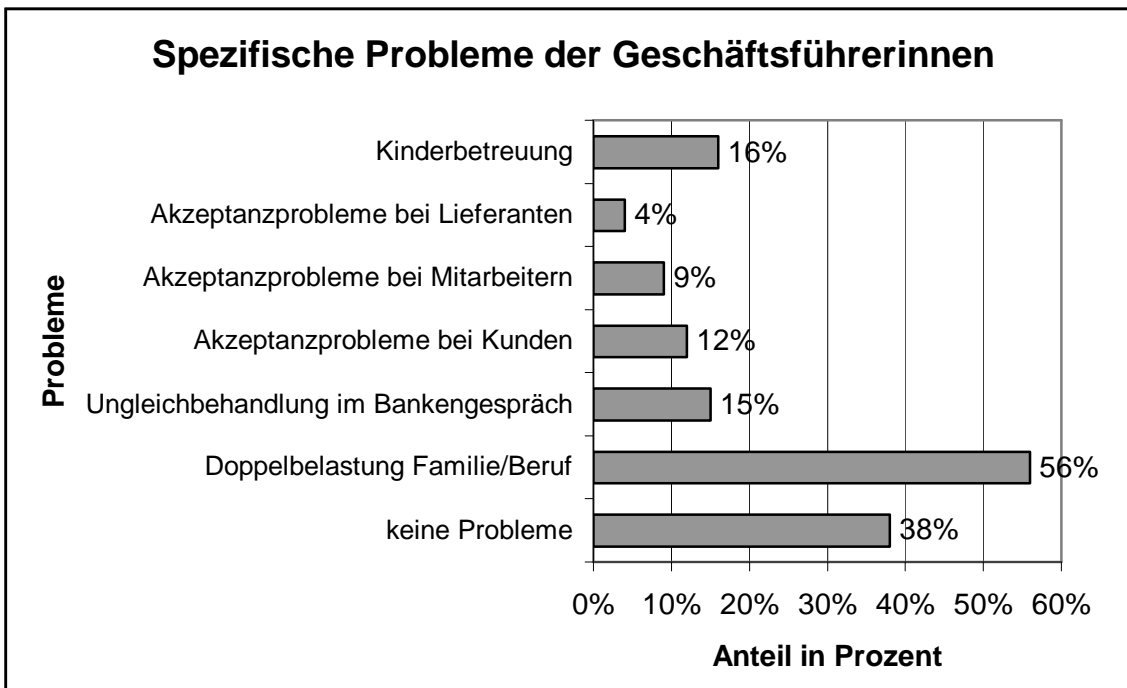
Bei den Gründen für die Selbständigkeit rangiert die Unabhängigkeit an erster Stelle. 56 Prozent der befragten Unternehmerinnen nannten diese als einen der Gründe. Dieses Ergebnis deckt sich mit demjenigen einer Studie der Deutschen Ausgleichsbank (DtA)¹⁰. Die berufliche Herausforderung nimmt ebenfalls einen hohen Stellenwert ein, gefolgt von der Nachfolge im elterlichen Betrieb.



¹⁰ Vgl. zu diesen Ergebnissen Deutsche Handwerkszeitung vom 19.12.2002, S.15.

2.5 Probleme durch die Selbständigkeit

Das größte Problem sehen die Unternehmerinnen in der Doppelbelastung durch Familie und Beruf – dieses Problem ist nicht typisch für den Handwerksbereich, sondern betrifft viele berufstätige Frauen. Alle übrigen Problemfelder spielen auf den ersten Blick eine untergeordnete Rolle.

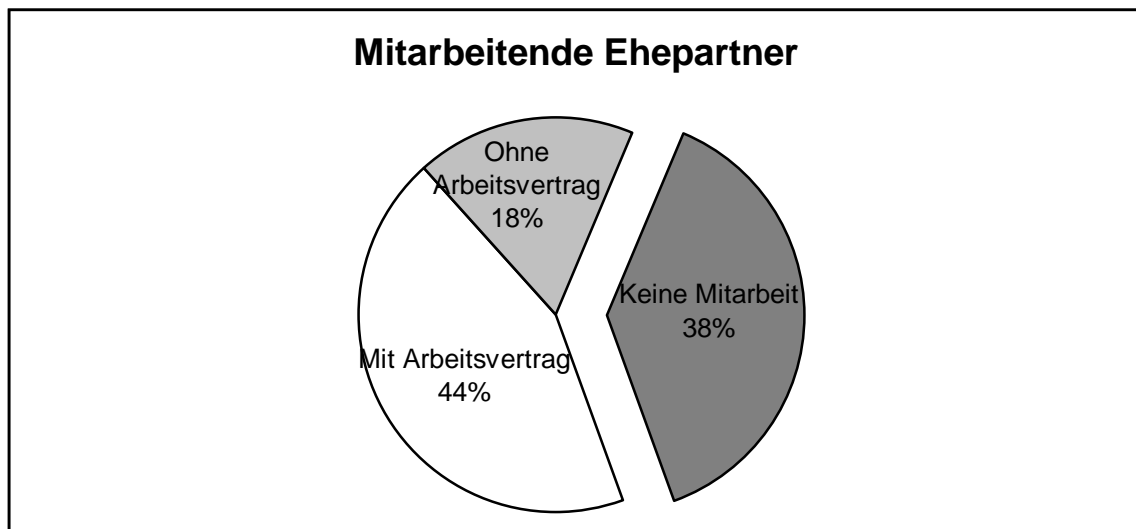


Betrachtet man jedoch nur diejenigen Frauen mit Kindern, die jünger als 3 bzw. 10 Jahre sind, so gewinnt die Kinderbetreuung deutlich an Bedeutung. Für 36 bzw. 33 Prozent der Unternehmerinnen stellt diese ein großes Problem dar, und auch der Wert bei „Doppelbelastung Familie/Beruf“ liegt mit 79 bzw. 80 Prozent noch deutlich höher.

3 Mitarbeitende Ehepartner/innen bzw. Lebensgefährten/innen

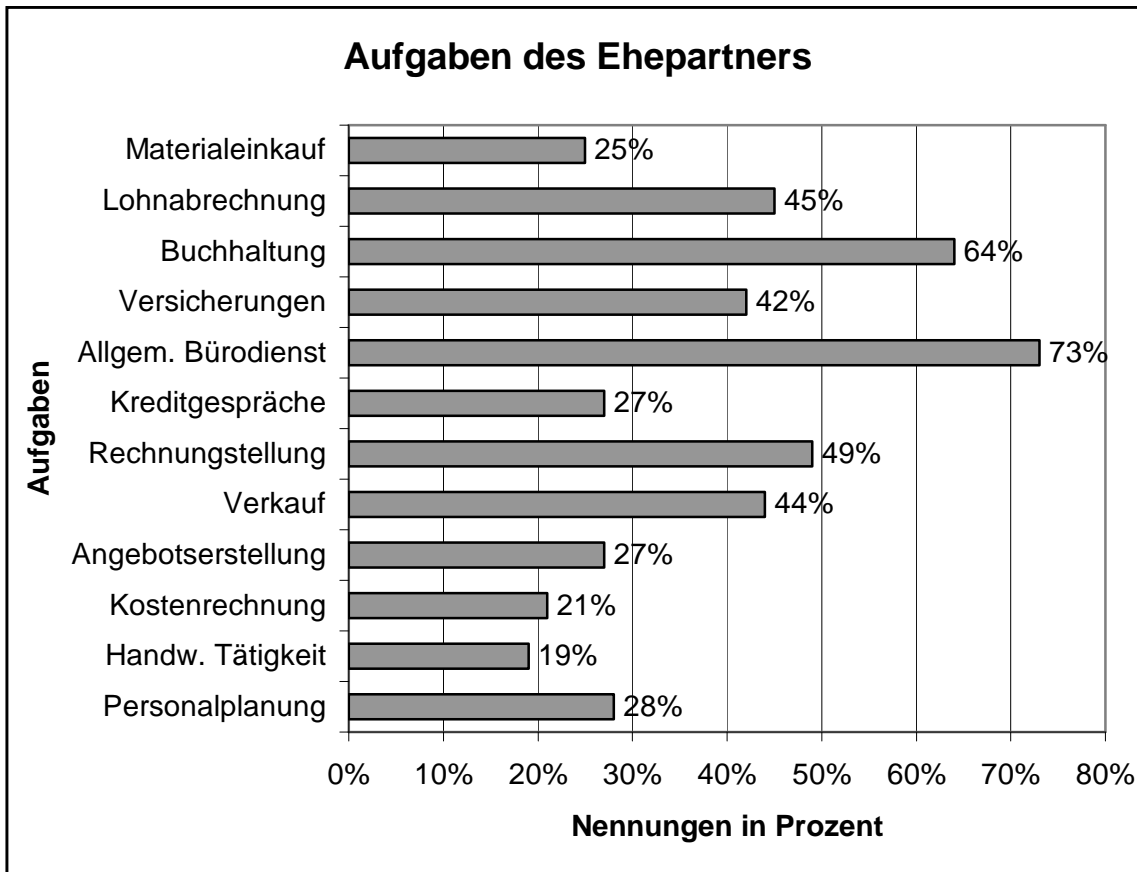
3.1 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

Der dritte Untersuchungsbereich war die Rolle der mitarbeitenden Ehepartner/innen bzw. der Lebensgefährten/innen. In 62 Prozent der Handwerksbetriebe arbeitet die Partnerin des Unternehmers bzw. der Partner der Unternehmerin im Betrieb mit. Dabei sind knapp ein Drittel der Lebenspartner ohne Arbeitsvertrag beschäftigt. Viele von ihnen sind jedoch Miteigentümer. Damit kommt ihnen keine Angestellten-, sondern eine Unternehmerrolle zu.



3.2 Aufgaben der Ehepartner

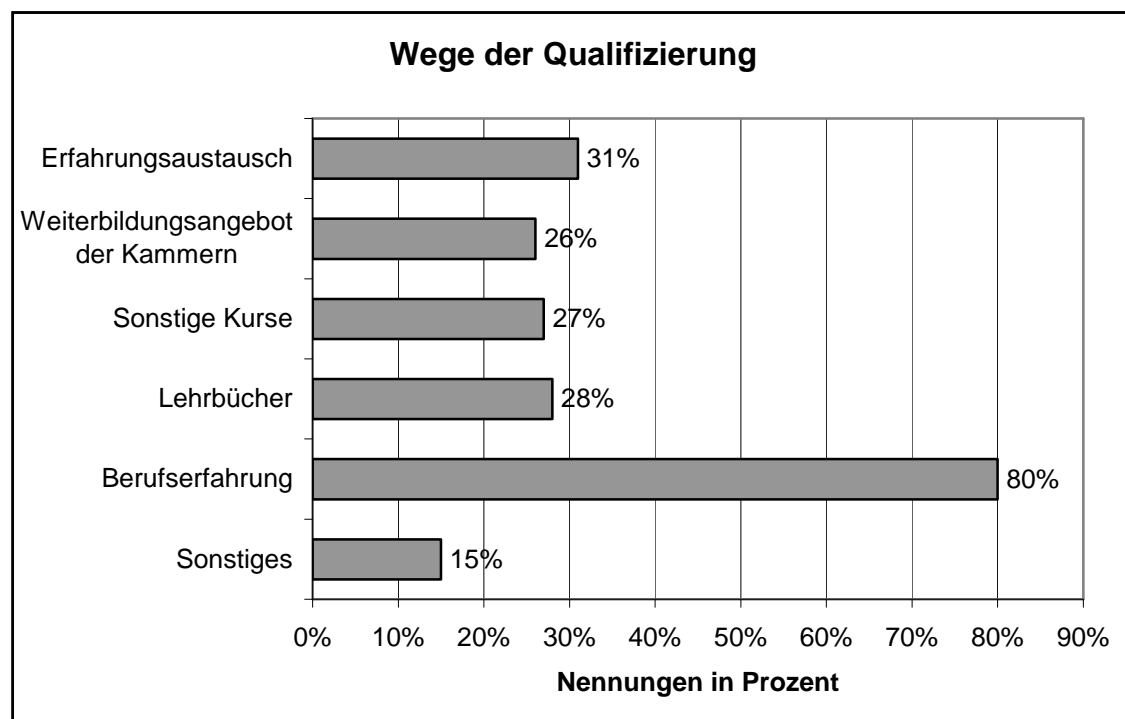
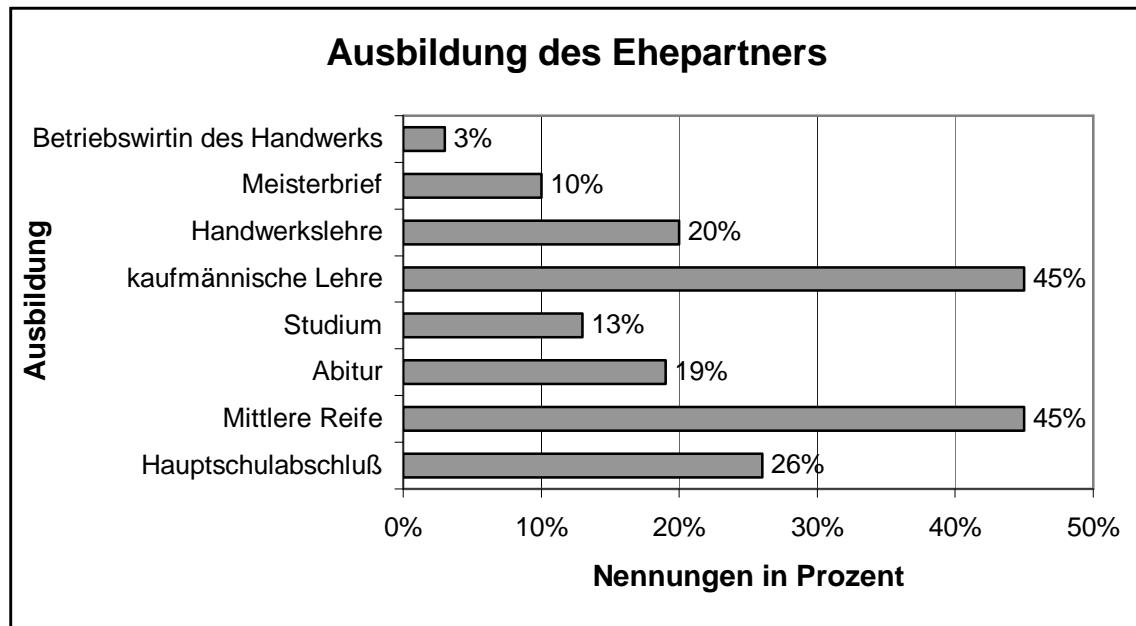
Zu den Hauptaufgaben der mitarbeitenden Ehegatten zählen sämtliche Bürotätigkeiten sowie der Verkauf. Handwerkliche Tätigkeit wurde nur von jedem fünften Befragten genannt.



3.3 Qualifikation der Ehepartner

Betrachtet man die Ausbildung des mitarbeitenden Ehepartners, so zeigt sich, dass seine Qualifikation in vielen Fällen auf die Tätigkeit abgestimmt ist. Fast die Hälfte der befragten Ehepartner haben eine kaufmännische Lehre abgeschlossen, weitere 20 Prozent eine handwerkliche. Spezielle Kenntnisse

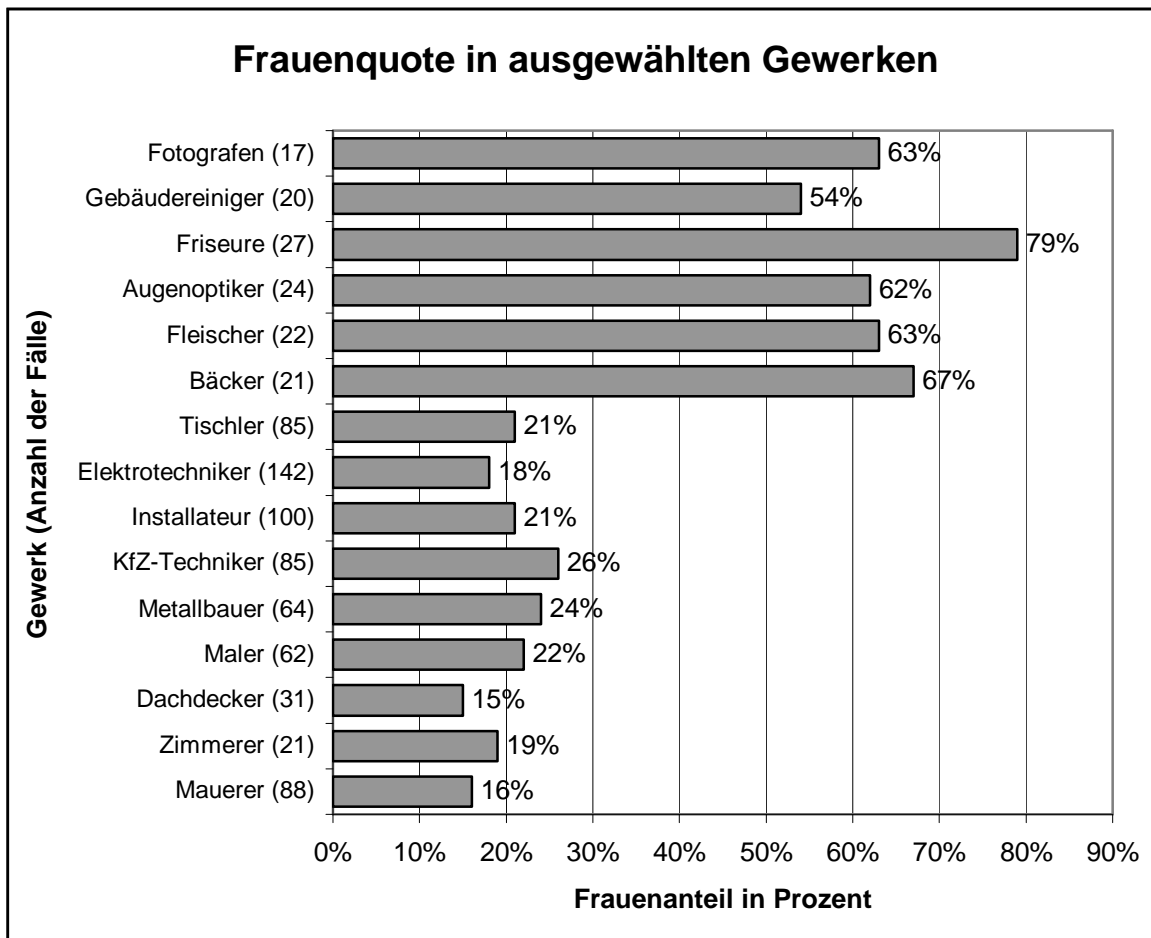
werden überwiegend auf dem Weg des learning by doing erworben (Berufserfahrung). Darüber hinaus gab gut ein Viertel der Befragten an, das Weiterbildungsangebot der Handwerkskammer zu nutzen. Ebenso viele greifen auch auf das Angebot anderer Bildungsträger wie z.B. der Volkshochschule zurück.



4 Beschäftigung von Frauen

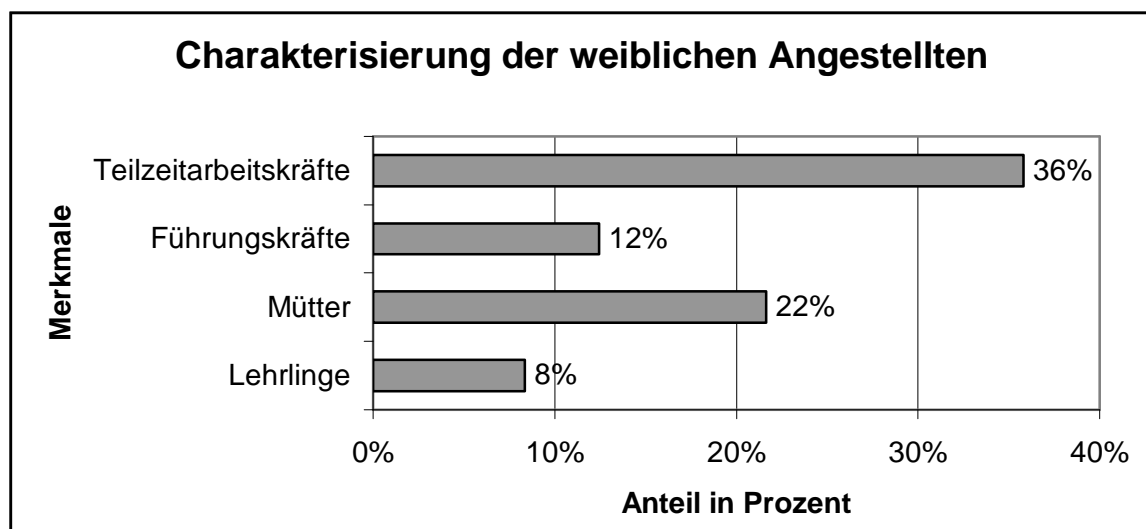
4.1 Frauenanteil unter den Beschäftigten

Die Befragung hat ergeben, dass knapp 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk Frauen sind. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den Gewerken. Während die Werte im Bau- und Ausbaubereich kaum über 20 Prozent liegen, stellen Frauen im Friseurhandwerk (79%), bei Augenoptikern (62%), Gebäudereinigern (54%), Fotografen (63%) sowie in den Lebensmittel- und Gesundheitshandwerken die Mehrheit der Beschäftigten. Die folgende Übersicht tabelliert die Werte derjenigen Gewerke, aus denen die meisten Antworten eingegangen sind.



4.2 Art und Umfang der Beschäftigung

Weiter hat die Untersuchung ergeben, dass mehr als jede dritte Frau ein Teilzeitarbeitsverhältnis hat. Damit liegt die Quote im Handwerksbereich deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft. Dort liegt der Anteil bei nur 29 Prozent¹¹. Etwa jede achte Mitarbeiterin hat eine Führungsposition mit Personalverantwortung. In der Lehre befinden sich 8 Prozent der Frauen, und Kinder unter 18 Jahren haben rund 22 Prozent der weiblichen Beschäftigten. Hier liegt der Wert deutlich unter dem der Gesamtwirtschaft¹². Das dürfte jedoch weniger an der mangelnden Familienfreundlichkeit liegen als an der Form der Erhebung. Es ist zu vermuten, dass die befragten Betriebsinhaber häufig nicht aus dem Stegreif über die Familienverhältnisse der Mitarbeiterinnen Bescheid wussten und sich Nachfragen bzw. eine Sichtung der Personalunterlagen erspart haben. Stattdessen wurden keine Angaben gemacht.

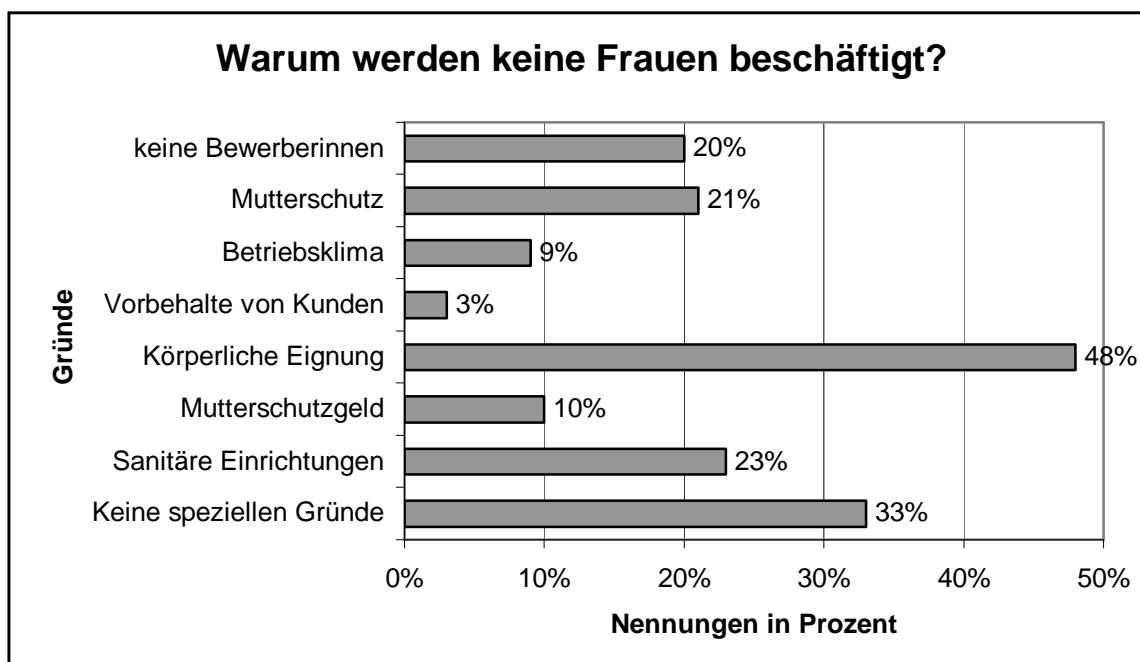


¹¹ Vgl. Statistisches Jahrbuch 2003, S. 118.

¹² Diese liegt bei rund 35 Prozent. Vgl. Statistisches Jahrbuch 2003, S. 109.

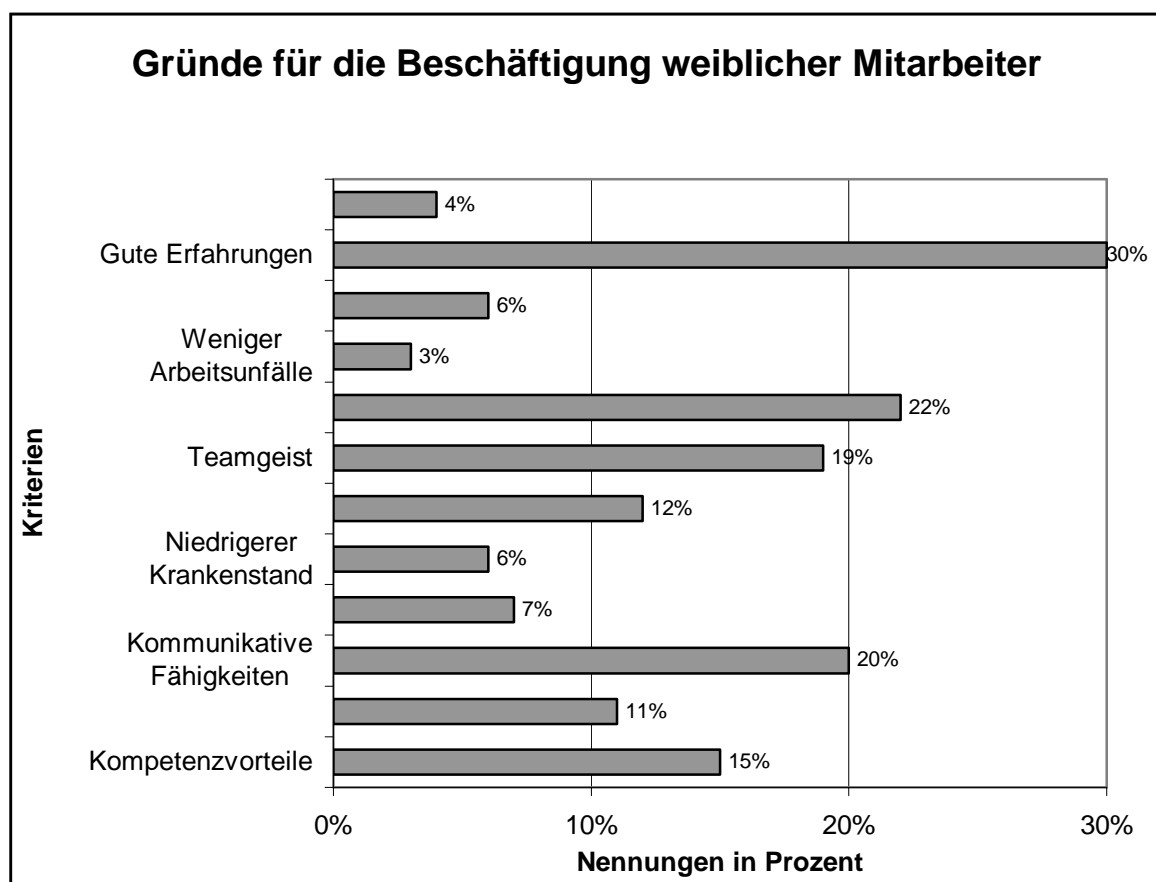
4.3 Gründe für den Verzicht auf weibliche Mitarbeiter

Mehr als jeder fünfte Handwerksbetrieb (22%) hat keine weiblichen Mitarbeiter. Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass 6 Prozent der Befragten männliche Alleinunternehmer (ohne jegliche Angestellte) waren, tatsächlich also nur in 16 Prozent der Betriebe keine Frauen beschäftigt sind. Wie im Abschnitt 4.1. für die Frauenquote bereits nachgewiesen, lässt sich auch hier eine deutliche Abhängigkeit vom Gewerk feststellen. Betrachtet man die Berufe des Bau- und Ausbaubereichs, so liegt der Wert mit 31 Prozent deutlich höher. Dieses Ergebnis ist wenig erstaunlich, erfordert die Tätigkeit in diesem Berufsfeld doch zumeist ein Höchstmaß an körperlicher Belastungsfähigkeit. Dementsprechend wird die mangelnde körperliche Eignung von Frauen in diesem Handwerksbereich auch überwiegend als Grund für den Verzicht auf weibliche Mitarbeiter genannt.



4.4 Gründe für die Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter

Umgekehrt gibt es nach Auskunft der Befragten eine ganze Reihe von Faktoren, die für die Beschäftigung von Frauen sprechen. Am häufigsten genannt wurden dabei die guten Erfahrungen, gefolgt von Organisationsgeschick sowie kommunikativen Fähigkeiten und Teamgeist.

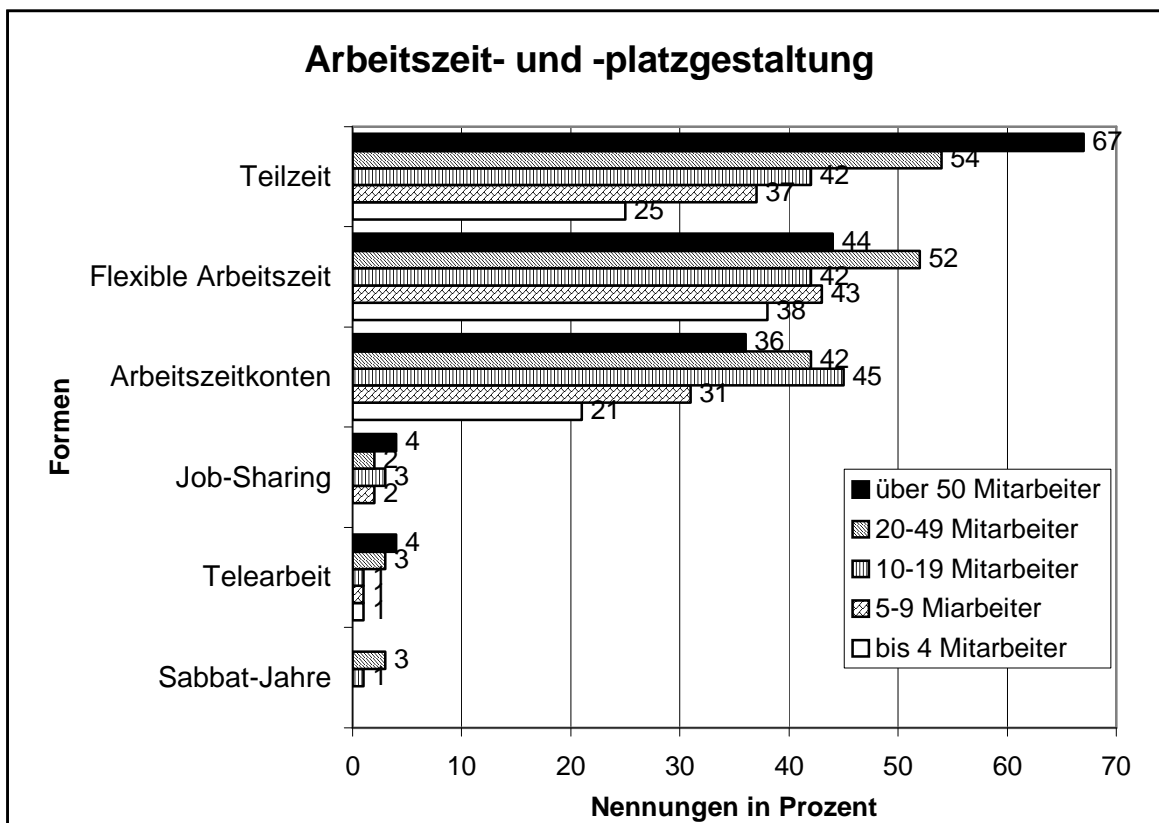


Vergleicht man die von Frauen geführten Betriebe mit denjenigen, die unter männlicher Leitung stehen, so hat die Befragung nur geringfügige Unterschiede ergeben. Lediglich die Kriterien „Teamgeist“ und „kommunikative Fähigkeiten“ wurden von den weiblichen Befragten häufiger genannt (Signifikanzniveau 5 %).

5 Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit sowie zur Förderung der Beschäftigung von Frauen

5.1 Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung

Abschließend wurde erhoben, welche Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit die Betriebe Ihren Mitarbeitern anbieten sowie danach gefragt, was die Betriebe unternehmen, um gezielt den weiblichen Nachwuchs zu fördern. Bezüglich der familienfreundlichen Maßnahmen hat sich gezeigt, dass aufgrund der begrenzten finanziellen Möglichkeiten flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote im Vordergrund stehen. Daneben gibt es aber viele informelle Regelungen, die durch den standardisierten Fragebogen jedoch nur bedingt erfaßt werden konnten.



Die Auswertung nach Größenklassen hat gezeigt, dass das Angebot um so umfangreicher wird, je mehr Mitarbeiter ein Betrieb hat. Grund hierfür könnte sein, dass in vielen kleinen Betrieben keine Mitarbeiter beschäftigt sind, die ein solches Angebot wünschen.¹³ Ausserdem wurde nicht nach der tatsächlichen Teilzeitquote gefragt, sondern danach, ob das Unternehmen elternfreundliche Arbeitszeiten anbietet. Flexible Arbeitszeiten tragen nicht nur den Bedürfnissen der Eltern Rechnung, sondern auch den betrieblichen Belangen. Wie eine Umfrage des IAB ergab, ist in Westdeutschland die Teilzeitquote in kleinen Unternehmen mit 30 % wesentlich höher als in Großbetrieben (7 %). Die Ergebnisse auf die Frage nach elternfreundlichen Arbeitszeiten in dieser Umfrage sind also vor allem im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen nur bedingt aussagekräftig.

Untersucht wurde weiterhin die Hypothese, dass ein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und dem Angebot der einzelnen Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung zur Förderung der Familienfreundlichkeit besteht. Dazu wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt, die für Teilzeit, flexible Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitkonten signifikante Zusammenhänge mit der Frauenquote nachweisen konnte. Über die Wirkungsrichtung kann jedoch nichts ausgesagt werden, d.h. ob die Frauenquote aufgrund der angebotenen Maßnahmen erhöht ist oder umgekehrt, kann nicht abschließend gesagt werden.

¹³ Der fehlende Bedarf seitens der Mitarbeiter wird auch in einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft als einer der Hauptgründe genannt. Vgl. IW-Trends 4/2003, S. 1.

Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, dass es sich um eine Scheinkorrelation¹⁴ handelt, bedingt durch eine dritte Variable, nämlich das Gewerk. Betrachtet man beispielsweise nur die Friseure, so ist die Frauenquote insgesamt sehr hoch, Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne familienfreundlichen Maßnahmen lassen sich jedoch nicht feststellen^{15,16}. Daraus läßt sich schließen, dass eine familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung nur bedingt dazu beiträgt, den Frauenanteil in Handwerksberufen zu erhöhen.

Im Bezug auf Arbeitszeitkonten ergibt sich sogar eine umgekehrte Korrelation. Gerade bei Betrieben in denen es dieses Angebot gibt, ist die Frauenquote besonders niedrig. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die Arbeitszeitkonten auch zum Ausgleich von saisonalen Schwankungen dienen und deshalb gerade im Baubereich zum Einsatz kommen, in dem die Frauenquote traditionell besonders niedrig ist.

Besonders interessant vor dem Hintergrund der Familienfreundlichkeit ist auch die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Mütter unter den weiblichen Beschäftigten und den angebotenen Maßnahmen besteht. Hier ergab die Auswertung keine signifikanten Zusammenhänge. Ausschlaggebend ist auch hier vor allem das jeweilige Gewerk.

¹⁴ „Korrelation zwischen zwei Variablen, die sich nach dem Herausfiltern ... des Einflusses einer dritten Variablen auf Null (oder fast Null) reduziert.“ Vgl. Bortz/Döring (Forschungsmethoden und Evaluation, 2. Aufl., 1995) S. 626.

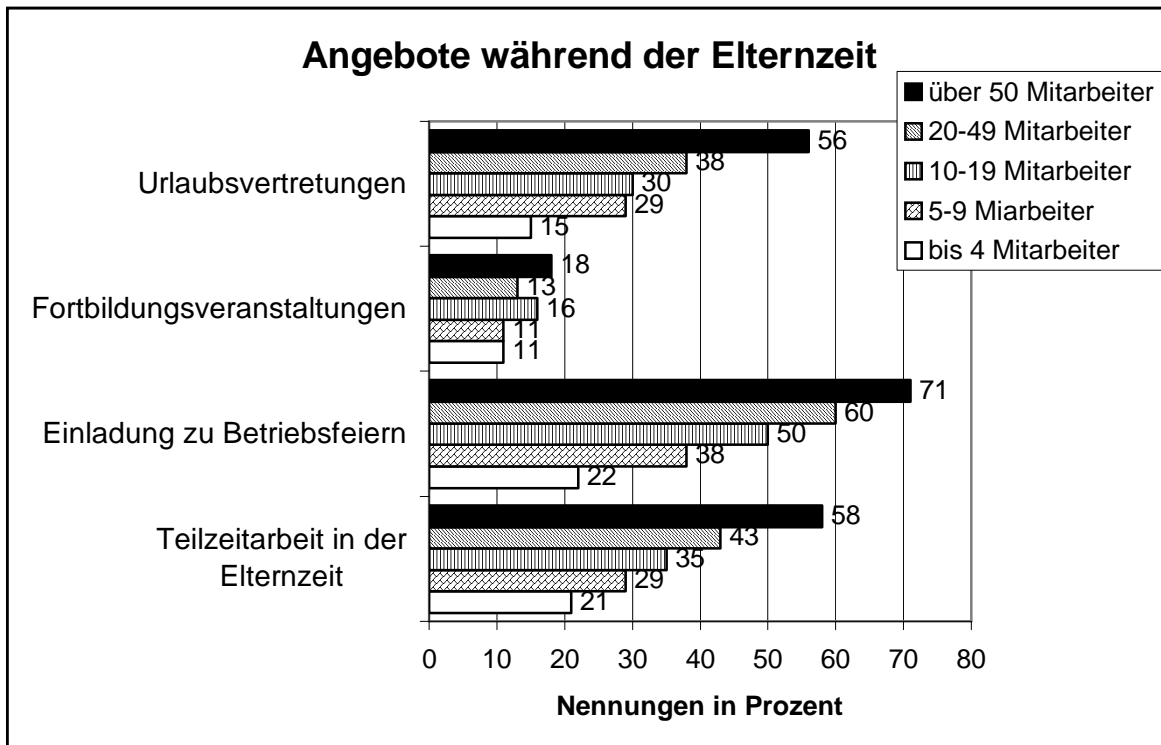
¹⁵ Auch bei anderen Gewerken konnten solche Unterschiede nicht festgestellt werden.

¹⁶ Über alle Gewerke betrachtet ergab sich die signifikante Korrelation also aufgrund der Tatsache, dass in bestimmten Gewerken einerseits Teilzeit und flexible Arbeitszeiten sehr verbreitet sind und andererseits eine Beschäftigung in diesem Gewerk für Frauen besonders attraktiv ist, und zwar unabhängig von den Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung.

5.2 Angebote während der Elternzeit

Ähnlich wie bei der Arbeitsplatzgestaltung zeigt sich auch beim Angebot während der Elternzeit eine deutliche Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Dies dürfte aber wiederum primär daran liegen, dass es in vielen kleineren Betrieben eben keine Mitarbeiter gibt, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben. Dies gilt insbesondere für die vielen Ein-Mann-Betriebe sowie für Betriebe, in denen ausschließlich Familienmitglieder beschäftigt sind. In diesen Fällen besteht nun mal keine Nachfrage nach den genannten Angeboten. Betrachtet man die großen Handwerksbetriebe, so deutet die große Verbreitung der Einladung zu Betriebsfeiern (über zwei Drittel der Betriebe) auf das nach wie vor vorhandene sehr familiäre Klima in diesen Unternehmen hin. Die Betriebe sind also auch darauf bedacht, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden bzw. dem Verlust von Know How entgegenzuwirken. Dies zeigt sich auch daran, dass deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe seine Mitarbeiter/innen auch während der Elternzeit ins operative Geschäft einbinden, sei es durch Urlaubsvertretungen oder durch eine Teilzeitbeschäftigung. Eine der beiden Maßnahmen wird sogar in vier von fünf Betrieben angeboten. Deutlich geringer ist das Angebot, während der Elternzeit an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen zu können. Mit rund 14 Prozent der Betriebe liegt das Handwerk jedoch deutlich über dem Wert der gesamten Wirtschaft¹⁷.

¹⁷ Dieser liegt einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft zufolge bei etwa 6 Prozent. Vgl. IW-Trends 4-2003, S. 9.



Welchen Einfluss das Angebot auf die Frauenquote hat, wurde wiederum mittels einer Varianzanalyse untersucht. Auf den ersten Blick läßt sich auch hier vermuten, dass die Maßnahmen zu einer Erhöhung der Frauenquote führen, denn in der Gruppe der Betriebe, die die einzelnen Maßnahmen anbieten, liegt der Mittelwert der Frauenquote jeweils signifikant höher als in der Vergleichsgruppe.¹⁸ Betrachtet man jedoch wieder jedes Gewerk isoliert für sich, so unterscheiden sich die Mittelwerte der beiden Gruppen (mit/ohne Maßnahme) nur noch geringfügig,¹⁹ und eine statistische Signifikanz kann nur in wenigen Einzelfällen nachgewiesen werden²⁰.

¹⁸ Mit Ausnahme der Familienfeiern (hier keine Signifikanz) sind die Zusammenhänge höchst signifikant.

¹⁹ Bzw. haben sich sogar ins Gegenteil umgekehrt; so z.B. bei den Friseuren. Hier erreichen die Betriebe, die keine Urlaubsvertretung ermöglichen, im Mittel eine höhere Frauenquote als Betriebe, die diese Maßnahme anbieten.

²⁰ So zum Beispiel bei den Elektrotechnikern, bei denen ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Angebot der Teilzeitbeschäftigung und der Frauenquote nachzuweisen war.

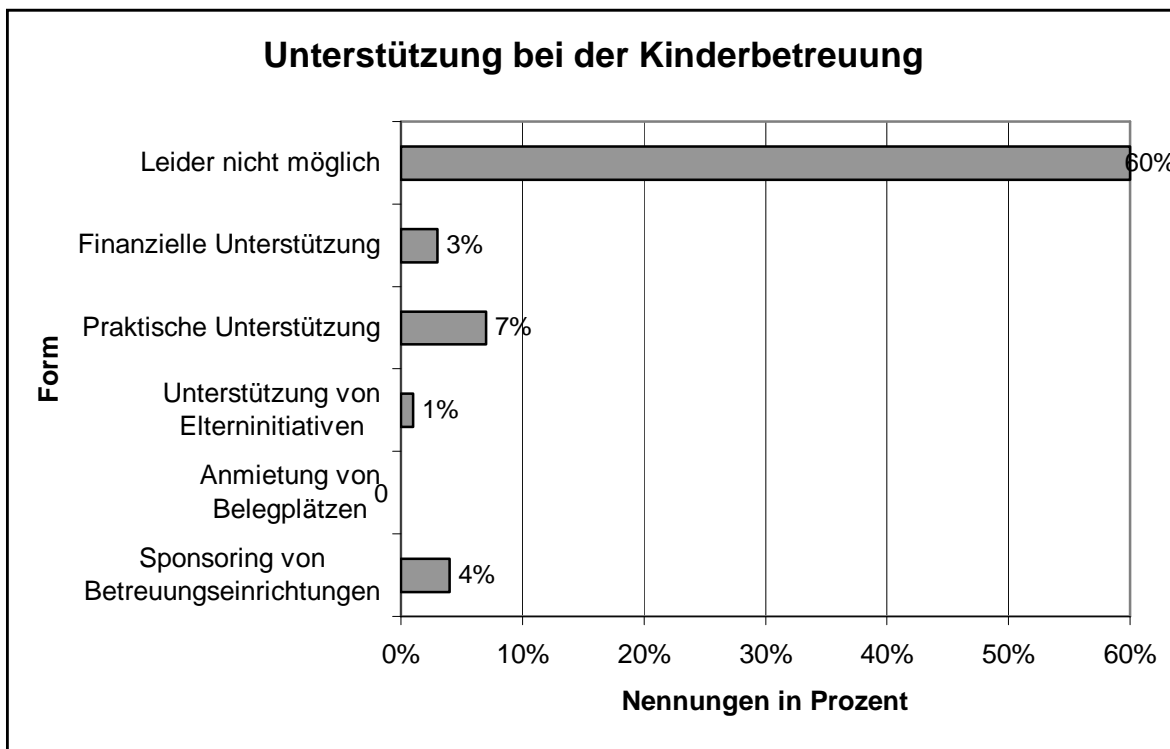
5.3 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist den meisten Handwerksbetrieben nach eigener Auskunft nicht möglich. Dies dürfte in der überwiegenden Zahl der Fälle an den begrenzten finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten der zumeist sehr kleinen Betriebe liegen. Dementsprechend ist nicht verwunderlich, dass die in der Erhebung abgefragten, standardisierten Maßnahmen nur sehr selten angeboten werden.²¹ Zusätzliche Anmerkungen auf den Fragebögen lassen aber darauf schließen, dass in vielen Betrieben informelle Regelungen gefunden werden, falls ein Bedarf besteht. In solchen informellen, flexiblen Lösungen liegt denn auch die Stärke kleiner Handwerksbetriebe. Durch das enge, familiäre Verhältnis zwischen Unternehmer und Mitarbeiter werden Probleme leichter und schneller erkannt. Darüber hinaus sind unbürokratische Lösungen, wie z.B. die Mitnahme des Kindes an den Arbeitsplatz, im Kleinbetrieb wesentlich leichter umzusetzen als in starr organisierten Großbetrieben.

Viele der informellen Maßnahmen stellen eine Form der praktischen Unterstützung dar, so dass vermutet werden kann, dass insbesondere der dritte Balken tatsächlich etwas länger ist. Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass in vielen Betrieben aufgrund der geringen Zahl der Mitarbeiter überhaupt kein Bedarf an derartigen Maßnahmen besteht, da keiner der Mitarbeiter/innen ein Kind in entsprechendem Alter hat.

²¹ Auf die Erhebung des Angebots von Betriebskindergärten bzw. –Krippen sowie eines Tagesmütterservices wurde ganz verzichtet, nachdem die Werte für die Gesamtwirtschaft mit maximal 1,9 Prozent schon sehr niedrig liegen. Vgl. hierzu IW-Trends 4-2003, S. 9.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die bekannten standardisierten Unterstützungsformen ähnlich selten angeboten werden wie in anderen Wirtschaftsbereichen. Aufgrund der vielen individuellen Lösungen kann das Handwerk aber dennoch als vergleichsweise familienfreundlich bezeichnet werden.



Aufgrund der geringen Fallzahlen konnte hier weder ein signifikanter Zusammenhang mit der Frauenquote noch mit dem Anteil der Mütter nachgewiesen werden. Die Quoten in den Betrieben mit einem Angebot waren allerdings auch nur geringfügig höher als in den Betrieben ohne das jeweilige Angebot. Wie bei den Maßnahmen während der Elternzeit dürften diese Unterschiede primär auf die gerade in kleinen Betrieben nicht vorhandene Nachfrage zurückzuführen sein.²²

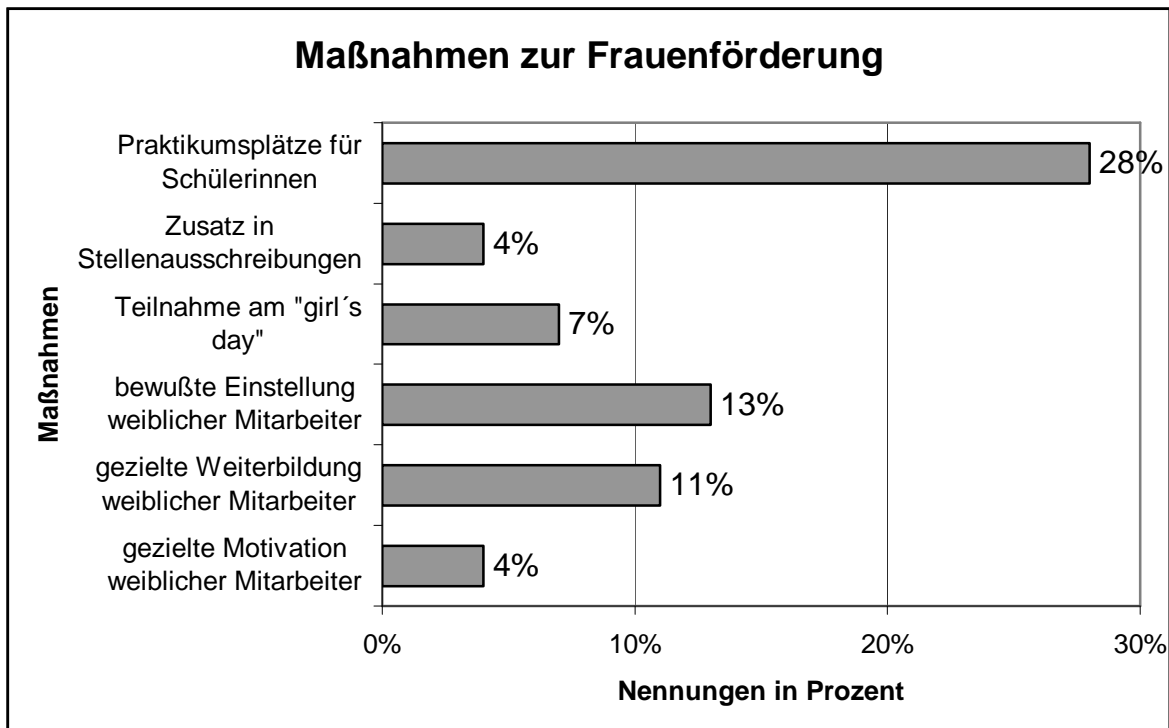
²² Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft kam zu dem Ergebnis, dass in gut der Hälfte der Betriebe kein Bedarf an Maßnahmen zu Unterstützung bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung besteht. Nachdem im Rücklauf überwiegend

5.4 Förderung des weiblichen Nachwuchses

Im Rahmen dieser Fragestellung wurde den Handwerksbetrieben eine Liste mit Maßnahmen vorgelegt, mit Hilfe derer einerseits gezielt Frauen als Arbeitskräfte angeworben und andererseits die berufliche Weiterentwicklung gefördert werden können. Mit Abstand am häufigsten genannt wurde hier das Angebot an Praktikumsplätzen. In nahezu jedem dritten Betrieb gibt es für Schülerinnen die Möglichkeit, einen Einblick in den Arbeitsalltag zu gewinnen. Die positive Wirkung dieser Maßnahme auf die Frauenquote konnte im statistischen Test auf einem Signifikanzniveau von 99,9% bestätigt werden. Während der Frauenanteil bei Betrieben ohne Praktikantenplätze bei nur knapp 28 Prozent lag, erreichten Betriebe, die Praktikantinnen beschäftigten, immerhin eine Quote von gut 36 Prozent. Im Gegensatz zu den zuvor erhobenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnte der Effekt hier nicht auf den Einfluß des Gewerkes zurückgeführt werden. Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen ließ sich ebenfalls eine starke positive Wirkung feststellen.²³

große Unternehmen enthalten waren, ist zu vermuten, dass der Wert bei den überwiegend kleinen Handwerksbetrieben noch deutlich höher ausfällt. Vgl. hierzu IW-Trends 4/2003, S. 14.

²³ Beispielsweise erreichten Elektrotechniker mit Praktikumsangebot eine Quote von 23 Prozent, während der Wert der Vergleichsgruppe nur bei 16 Prozent lag. Bei den Optikern ergaben sich 67 bzw. 57 Prozent.



Auch die Teilnahme am bundesweiten „Girl's Day“²⁴ wird häufig als probates Mittel genannt, junge Frauen für eine Tätigkeit im Handwerk zu gewinnen. Rund 7 Prozent der befragten Betriebe beteiligen sich an dieser Initiative. Eine Wirkung auf die Frauenquote, wie sie auf der Internetseite des Girl's Day behauptet wird²⁵, konnte jedoch nicht signifikant nachgewiesen werden. Die Quote lag zwar bei Betrieben, die

²⁴ Das Projekt „Girl's Day - Mädchen-Zukunftstag“ bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen, sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girl's Day Veranstaltungen für Mädchen an. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Ziel des Girl's Day ist, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen hilfreich sein können. Auch geht es darum, die Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weitreichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Unternehmen, die erfolgreich spezielle "Mädchen-Tage" realisierten, verzeichnen einen steigenden Anteil junger Frauen in technischen und techniknahen Berufen. (aus: www.girls-day.de)

²⁵ Vgl. www.girls-day.de.

sich am Girl's Day beteiligten, mit 31 Prozent über dem Wert der übrigen Betriebe (30%), aber der Effekt war zu schwach, um einem Signifikanztest standhalten zu können. Dieses Ergebnis bestätigte sich sowohl in den Berufen mit hohem Frauenanteil als auch den technischen und technikhnen Berufen.²⁶

Die bewusste Einstellung weiblicher Azubis, wie sie in 13 Prozent aller Handwerksbetriebe praktiziert wird, führt auf den ersten Blick zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten von 28 auf 44 Prozent²⁷. Nimmt man aber genauer unter die Lupe, in welchen Gewerken diese Maßnahme primär eingesetzt wird, so fällt auf, dass gerade die Betriebe aus dem Nahrungsmittelbereich sowie dem Gesundheitshandwerk mit traditionell hohem Frauenanteil diesen Punkt besonders häufig nannten. Jeder dritte, in manchen Gewerken sogar jeder zweite Betrieb gab an, bewusst auf weibliche Bewerber zurückzugreifen. Separiert man den Einfluss des Gewerkes, indem man wieder einzelne Gewerke genauer unter die Lupe nimmt, so ergibt sich weder bei Elektroinstallateuren noch bei Friseuren ein signifikant positiver Zusammenhang. Bei den Optikern ergibt sich sogar ein umgekehrtes Verhältnis. Gerade diejenigen Betriebe, die auf die bewusste Auswahl verzichten, habe im Mittel einen höheren Frauenanteil unter den Beschäftigten²⁸.

²⁶ Im Friseurhandwerk lagen die Frauenquoten bei 80% (Teilnahme) bzw. 79 %; bei dem Elektrotechnikern ergaben sich 19 bzw. 18 Prozent.

²⁷ Der statistische Test bestätigt den positiven Einfluß als höchst signifikant.

²⁸ 63 Prozent gegen über 58 Prozent bei den Betrieben mit bewusster Auswahl.

Spezielle Zusätze in Stellenanzeigen finden im Handwerk eher geringe Verbreitung. Nur 4 Prozent der Betriebe setzen dieses Instrument ein, um gezielt nach weiblichem Nachwuchs zu suchen. Der Effekt, eine Erhöhung des Frauenanteils um 5 Prozentpunkte, ist auch eher schwach und statistisch nicht signifikant nachzuweisen.

Neben den Maßnahmen zur Gewinnung weiblichen Nachwuchses sind aber auch die Maßnahmen zur gezielten Förderung bereits beschäftigter Frauen nicht zu vernachlässigen. Insbesondere das Angebot individueller Weiterbildungsmaßnahmen für die weiblichen Mitarbeiter trägt signifikant zur Erhöhung des Beschäftigungsstandes der Frauen bei. Die elf Prozent der Betriebe, die für ihre weiblichen Mitarbeiter ein Weiterbildungsangebot bereithalten, weisen mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 39 Prozent einen deutlich höheren Anteil aus als die übrigen 1092 Betriebe (29%). Auch innerhalb einzelner Gewerke hält dieser Effekt einem statistischen Signifikanztest stand²⁹.

Die gezielte Motivation, Information und Beratung der weiblichen Mitarbeiter über Aufstiegschancen wird dagegen von den Unternehmen noch in zu geringem Umfang angeboten (nur in 4 Prozent der befragten Betriebe).

²⁹ Z.B. bei den Elektrotechnikern mit 29 Prozent Frauenanteil gegenüber 17 Prozent.

6 Abschließende Bemerkungen

Die erfreulich hohe Rücklaufquote dieser Befragung liefert nicht nur repräsentative Erkenntnisse über die Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk und familienfreundliche Rahmenbedingungen, sondern zeigt auch das große Interesse der Handwerksbetriebe an diesem Thema.

Wichtigstes Ergebnis ist, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Handwerk mit rund 30 Prozent im Mittel relativ hoch ist, obwohl es gerade im Handwerk viele Berufe gibt, die als Männerdomänen gelten. Auch der Anteil der Frauen an den Führungskräften im Handwerk liegt deutlich über dem der gesamten Wirtschaft. Angesichts der immer noch starken Konzentration der Frauen auf bestimmte Gewerke sollte das Handwerk seine Bemühungen fortsetzen, bei den jungen Frauen ein größeres Interesse an den gewerblich-technischen Berufen zu wecken.

Wie die Umfrage ergab, bieten Handwerksbetriebe Maßnahmen zur Frauenförderung bzw. familienfreundlichen Rahmenbedingungen in ähnlichem Umfang an wie andere Wirtschaftsbereiche. Typisch für die vielen Kleinbetriebe im Handwerk ist allerdings, dass sie vor allem über individuelle und flexible Lösungen, z.B. im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung, nicht aber durch kostenintensive (wie Kinderbetreuung) in der Lage sind, die beschäftigten Mütter und Väter zu unterstützen. Ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, ist vorrangig eine Aufgabe des Staates. Verglichen

mit anderen Ländern ist die Kinderbetreuungsinfrastruktur in Deutschland noch völlig unzureichend.³⁰

Nicht nur im Hinblick auf die demographische Entwicklung und den in einigen Jahren drohenden Fachkräftemangel sollte die Handwerksorganisation bei den Betrieben noch stärker für die berufliche Förderung von Frauen und familienfreundliche Rahmenbedingungen werben. Generell kann sich das Handwerk nicht erlauben, auf das Potential qualifizierter Frauen zu verzichten. Auch weil in einem Kleinbetrieb der Ausfall einer Arbeitskraft während der Elternzeit schwieriger zu bewältigen ist als in einem Großbetrieb, sollten alle Anstrengungen darauf gerichtet sein, den Kontakt zwischen Betrieb und Mutter bzw. Vater zu halten und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

In der Handwerksorganisation gibt es bereits zahlreiche Aktivitäten in dieser Richtung: So können die fachübergreifenden Prüfungsbestandteile der Meisterprüfung per e-learning abgelegt werden, was vor allem Müttern die Fortbildung erleichtert. Die Koordinierungsstelle der Handwerkskammer Lüneburg-Stade bietet Fortbildungen für Eltern an und hilft den Betrieben, während der Elternzeit der Mitarbeiter Ersatzkräfte zu finden. Über die Datenbank „1blick“ im Internet werden Praktikumsplätze für junge Frauen im Handwerk vermittelt. Solche Angebote sollten ausgebaut und Best practice – Beispiele unter den Handwerksbetrieben besser kommuniziert werden.

³⁰ Es fehlen vor allem Angebote für Kinder unter 3 Jahren sowie Nachmittags- und Ferienbetreuung in Kindergärten und Schulen.

Anhang

Fragebogen

Anleitung zum Ausfüllen

1. Der Fragebogen ist so angelegt, daß er leicht und schnell auszufüllen ist – in der Regel durch einfaches Ankreuzen. Fragen ohne Antwortvorgaben füllen Sie einfach handschriftlich aus.
2. Falls Sie die eine oder andere Frage nicht beantworten können, so überspringen Sie diese einfach. Auch unvollständig ausgefüllte Fragebögen sind für unsere Arbeit von großer Bedeutung.

A) Angaben zum Betrieb

- (1) Wie viele **Mitarbeiter/innen** (incl. Inhaber/innen und Familienangehörigen) sind zur Zeit in Ihrem Betrieb tätig?
- (2) **Geburtsjahr** des Betriebsinhabers/Geschäftsführers:
- (3) In welchem Jahr wurde Ihr Unternehmen **gegründet**?
- (4) Welcher **Branche/Handwerkszweig** gehört Ihr Unternehmen an?
.....
- (5) Wie lauten die ersten drei Ziffern Ihrer **Postleitzahl**?

B) Frauen in der Geschäftsführung

- (6) Gibt es eine **(Mit-)inhaberin/Geschäftsführerin**? ja nein
(gemeint sind hier **nicht** mitarbeitende Ehefrauen)
- Führt diese Frau die Geschäfte alleine? ja nein

Wenn es keinen weiblichen Betriebsinhaber/Geschäftsführer gibt, fahren Sie bitte mit dem Fragenblock C fort! Andernfalls überlassen Sie die Beantwortung der folgenden Fragen bitte, der (Mit-)Inhaberin oder Geschäftsführerin.

- (7) Über welche **Ausbildung / Qualifikationen** verfügen Sie, als Frau in der Geschäftsführung?
(Mehrere Antworten zulässig)
- | | | | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Hauptschulabschluß | <input type="checkbox"/> | Kaufmännische Lehre | <input type="checkbox"/> |
| Mittlere Reife | <input type="checkbox"/> | Handwerkliche Lehre | <input type="checkbox"/> |
| Abitur / Hochschulreife | <input type="checkbox"/> | Meisterbrief | <input type="checkbox"/> |
| Studium | <input type="checkbox"/> | Betriebswirt/in des Handwerks | <input type="checkbox"/> |
| Keine | <input type="checkbox"/> | | |
- (8) Ihr **Geburtsjahr**?

(9) Wie ist Ihr **Familienstand**?

- Ledig Anzahl der Kinder:
- Verheiratet Alter des jüngsten Kindes:
- Geschieden
- Verwitwet

(10) Aus welchen **Gründen** haben Sie sich **für die Selbständigkeit** entschieden?

(Mehrere Antworten zulässig)

- Bessere Verdienstmöglichkeiten Berufliche Herausforderung
- Unabhängigkeit Nachfolge im elterlichen Betrieb
- Arbeitslosigkeit Selbstverwirklichung
- Sonstige Gründe

(11) Mit welchen der folgenden **Probleme** sind Sie konfrontiert?

(Mehrere Antworten zulässig)

- Fehlende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung Akzeptanzprobleme bei Kunden
- Akzeptanzprobleme bei Lieferanten Ungleichbehandlung im Bankengespräch
- Akzeptanzprobleme bei Mitarbeitern Doppelbelastung Familie/Beruf
- Keine Probleme

C) Beschäftigung von Frauen

(12) Wie viele **Frauen** sind zur Zeit in Ihrem Betrieb tätig?Falls Sie **keine** weiblichen Angestellten haben, gehen sie bitte gleich zu Frage 14(13) Wie viele davon: sind **Lehrlinge**?haben **Kinder unter 18 Jahren**?arbeiten in **Führungspositionen**/haben Personalverantwortung?haben einen **Teilzeitarbeitsplatz**/arbeiten mit reduzierter Stundenzahl?(14) Diese Fragen richtet sich nur an Betriebe, die **keine** weiblichen Mitarbeiter haben:Haben Sie schon einmal weibliche Mitarbeiter beschäftigt? ja nein Würden sie gerne weibliche Mitarbeiter beschäftigen? ja nein Falls **nein**, aus welchen **Gründen**?

(Mehrere Antworten zulässig)

- Keine Bewerberinnen Vorbehalte bei Kunden
- Kündigungsschutz bei Mutterschaft Mangelnde körperliche Eignung
- Betriebsklima; Soziale Konflikte AG-Anteil am Mutterschutzgeld
- Kosten für gesetzlich vorgeschriebene, getrennte sanitäre Einrichtungen
- Keine speziellen Gründe

- (15) Aus welchen **Gründen** beschäftigen Sie weibliche Mitarbeiter bzw. würden es gerne tun?
(Mehrere Antworten zulässig)

Fachkräftemangel	<input type="checkbox"/>	Höhere soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>
Gute Erfahrungen	<input type="checkbox"/>	Niedrigerer Krankenstand	<input type="checkbox"/>
Marketinggründe	<input type="checkbox"/>	Bessere Integrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>
Weniger Arbeitsunfälle	<input type="checkbox"/>	Kommunikative Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>
Organisationsgeschick	<input type="checkbox"/>	Engere Bindung an den Betrieb	<input type="checkbox"/>
Teamgeist	<input type="checkbox"/>	Kompetenzvorteile bei best. Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>
Keine speziellen Gründe	<input type="checkbox"/>		

D) Mitarbeitende Ehegatten

- (16) **Arbeitet** Ihr(e) **Ehepartner(in)/Lebensgefährte(in)** in Ihrem Betrieb **mit**?

Ja, mit Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/>
Ja, ohne Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/> → weiter mit Fragenblock E

- (17) **Wieviele Stunden** am Tag arbeitet Ihr(e) Ehepartner(in)/Lebensgefährte(in) im Durchschnitt in Ihrem Betrieb?

Bis 1 Stunde	<input type="checkbox"/>	4-6 Stunden	<input type="checkbox"/>
1-2 Stunden	<input type="checkbox"/>	6-8 Stunden	<input type="checkbox"/>
2-4 Stunden	<input type="checkbox"/>	über 8 Stunden	<input type="checkbox"/>

- (18) **Welche Aufgaben** übernimmt Ihr(e) Ehepartner(in)/Lebensgefährte(in)?

(Mehrere Antworten zulässig)

Materialeinkauf	<input type="checkbox"/>	Rechnungen schreiben	<input type="checkbox"/>
Lohnabrechnung	<input type="checkbox"/>	Verkauf/Kundengespräche	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	Angebote erstellen	<input type="checkbox"/>
Versicherungen	<input type="checkbox"/>	Kostenrechnung/Kalkulation	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Bürodienst	<input type="checkbox"/>	Handwerkliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>
Kreditgespräche	<input type="checkbox"/>	Personalplanung	<input type="checkbox"/>

- (19) Über welche **Ausbildung** verfügt Ihr Ehepartner/Lebensgefährte?

(Mehrere Antworten zulässig)

Hauptschulabschluß	<input type="checkbox"/>	Kaufmännische Lehre	<input type="checkbox"/>
Mittlere Reife	<input type="checkbox"/>	Handwerkliche Lehre	<input type="checkbox"/>
Abitur / Hochschulreife	<input type="checkbox"/>	Meisterbrief	<input type="checkbox"/>
Studium	<input type="checkbox"/>	Betriebswirt/in des Handwerks	<input type="checkbox"/>
Keine	<input type="checkbox"/>		

- (20) Auf welchem Weg hat sich Ihr Ehepartner/Lebensgefährte darüber hinaus **notwendige Kenntnisse** erworben?

(Mehrere Antworten zulässig)

- Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben
- Weiterbildungsangebote der Handwerkskammern
- Kurse von Bildungsträgern (z.B. Volkshochschule)
- Lehrbücher und sonstige Literatur
- Berufserfahrung (learning by doing)
- Sonstiges:.....

E) Allgemeine Fragen

- (21) Welcher der folgenden Angebote machen Sie Ihren Mitarbeitern, um die Bedürfnisse der Eltern bei der **Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung** zu berücksichtigen?

(Mehrere Antworten zulässig)

- | | |
|---|---------------------------------------|
| Teilzeit <input type="checkbox"/> | Job-Sharing <input type="checkbox"/> |
| Flexible Arbeitszeiten <input type="checkbox"/> | Telearbeit <input type="checkbox"/> |
| Arbeitszeitkonten <input type="checkbox"/> | Sabbat-Jahre <input type="checkbox"/> |

Sonstiges:

- (22) Welche Angebote gibt es in Ihrem Betrieb, um Ihren Mitarbeitern während der Elternzeit den weiteren Kontakt zum Betrieb und auch zum Beruf zu ermöglichen?

- Möglichkeit zur Urlaubsvertretung
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Einladung zu Betriebsfeiern
- Teilzeitarbeit während der Elternzeit

- (23) In welcher Form **unterstützen** Sie die Eltern bei der **Kinderbetreuung**?

- | | |
|---|---|
| Ist uns leider nicht möglich <input type="checkbox"/> | Unterstützung von Elterninitiativen <input type="checkbox"/> |
| Finanzielle Unterstützung <input type="checkbox"/> | Anmietung von Belegplätzen <input type="checkbox"/> |
| Praktische Unterstützung <input type="checkbox"/> | Sponsoring von Betreuungseinrichtungen <input type="checkbox"/> |

- (24) Mit welchen Maßnahmen wird der **weibliche Nachwuchs** durch Ihren Betrieb gezielt angesprochen und gefördert?

- | | |
|--|--|
| Angebot von Praktikumsplätzen für Schüler innen <input type="checkbox"/> | Bewußte Einstellung <u>weibl.</u> Azubis <input type="checkbox"/> |
| Spezieller Zusatz in Stellenausschreibungen <input type="checkbox"/> | Weiterbildung für <u>weibl.</u> Mitarbeiter <input type="checkbox"/> |
| Teilnahme am bundesweiten „Girl´s day“ <input type="checkbox"/> | |
| Gezielte Motivation, Information und Beratung <u>weibl.</u> Mitarbeiter über Aufstiegsfortbildungen <input type="checkbox"/> | |

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ausgewählte Veröffentlichungen

Handwerkswirtschaftliche Reihe:

- Nr. 112** W. U. Schwarz
Strategische Unternehmensführung im Handwerk;
Konzeption und empirische Ergebnisse im Bau- und Ausbaugewerbe
1998, 210 Seiten, Euro 24,30 ISBN 3-925397-12-4
- Nr. 113** S. Regge
Genossenschaften im Handwerk;
Zukunftsperspektiven durch Kooperationen und neue Märkte
2000, 93 Seiten, Euro 9,50 ISBN 3-925397-13-2
- Nr. 114** M. Glasl
Controllinginstrumente als Erfolgsfaktoren im Handwerk;
Gestaltung des Informationssystems in Handwerksunternehmen
2000, 266 Seiten, Euro 24,30 ISBN 3-925397-14-0
- Nr. 115** M. Glasl
Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf das Handwerk in Sachsen;
Ergebnisse einer empirischen Untersuchung
2002, 40 Seiten, Euro 9,90 ISBN 3-925397-17-5

IHW Studien und Berichte:

- Nr. 75** D. Eisenschmid, W. U. Schwarz
Strukturanalyse des backenden Gewerbes in Deutschland
Ergebnisse einer Umfrage unter den Innungsmitgliedern des Deutschen
Bäckerhandwerks
2000, 80 Seiten, A4, Euro 12,00

Sonstige:

- Handbuch zur Strategischen Unternehmensführung im Handwerk**
2001, 300 Seiten, Euro 29,90 ISBN 3-925397-16-7
- Rahmenlehrplan zu Teil III der Meisterausbildung im Handwerk;**
Wirtschaftliche und rechtliche Stoffgebiete
2000, 36 Seiten, Euro 4,40 ISBN 3-925397-15-9